



MAESTRÍA EN DEFENSA Y SEGURIDAD

MENCIÓN PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO AEROESPACIAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

INCIDENCIA DE LAS PRUEBAS DE CONFIANZA EN APOYO AL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL MILITAR. CASO ESTUDIO, DEFENSA AÉREA

Diego Calero y Pablo Pacheco

DIC - 2023



INTRODUCCIÓN



01 MARCO TEÓRICO



02 DISEÑO METODOLÓGICO



03 ANÁLISIS DE DATOS



04 PROPUESTA



**05 CONCLUSIONES
Y FUTURAS INVESTIGACIONES**



CONTENIDO



INTRODUCCIÓN

1922
ECUADOR

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



ECUADOR

INTRODUCCIÓN

VITAL IMPORTANCIA LA PROTECCIÓN DEL ESPACIO AÉREO

ÁMBITO DE LA DEFENSA NACIONAL

SUBSISTEMA DE VIGILANCIA DE LA D.A.

RESPONSABILIDAD QUE RECAE SOBRE LA FAE

LA EFICIENCIA DEL PROCESO VIGILANCIA DEPENDE DEL RRHH

SELECCIÓN ADECUADA PERSONAL PILAR FUNDAMENTAL

Buscar soluciones y estrategias basadas en evidencia científica para optimizar la gestión de selección del personal.

IMPORTANCIA



INTRODUCCIÓN



PREGUNTA

¿La esporádica recepción de pruebas de confianza afectan a la vigilancia y control del espacio aéreo nacional, producto del inadecuado proceso de selección del personal militar, en el periodo 2019 – 2022?



INTRODUCCIÓN

CONVENIENCIA

(para qué sirve)

- Un proceso de selección robusto y transparente garantiza que solo los individuos más capacitados y confiables sean responsables de proteger el espacio aéreo.



RELEVANCIA SOCIAL

(Quiénes se beneficiarán)

- No solo se garantiza la defensa efectiva del espacio aéreo, sino que también se refuerza la confianza pública en las instituciones responsables de la seguridad nacional.



IMPLICACIONES PRÁCTICA

- La FAE mantengan y refuercen prácticas de selección a la altura de las responsabilidades que implican proteger el espacio aéreo nacional y la integridad del Estado.



INTRODUCCIÓN



UTILIDAD METODOLÓGICA

(instrumento para recolectar o analizar datos)

- Servir como modelo para otras instituciones militares del país, demostrando la importancia de las pruebas de confianza y un proceso de selección sólido en la eficacia general de la institución



VALOR TEÓRICO

(conocer comportamiento de variables)

- Proporcionar una comprensión más profunda de los desafíos actuales que enfrenta el proceso de selección dentro de la FAE y proporcionar recomendaciones basadas en datos



INTRODUCCIÓN



OBJETIVO GENERAL



Evaluar el impacto de las pruebas de confianza en el proceso de selección de personal del Subsistema de Vigilancia y Control del Espacio Aéreo de la Defensa Aérea entre 2019 y 2022

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1. ESTABLECER** las teorías subyacentes asociadas al proceso de selección de personal en el ámbito de la defensa aérea
- 2. EVALUAR** la validez y precisión de las pruebas de confianza utilizadas, determinando su capacidad para predecir características deseables y alertar sobre potenciales vulnerabilidades comportamentales en los candidatos.
- 3. DESCRIBIR** la asignación y distribución de especialidades del personal dentro del Subsistema de Vigilancia y Control del Espacio Aéreo durante el periodo 2019-2022
- 4. DETERMINAR** la efectividad del proceso de selección de personal con pruebas de confianza.
- 5. PROPONER** un plan de acción para mejorar la integración de las pruebas de confianza en el proceso de selección de personal militar



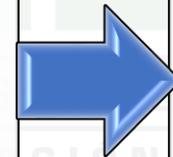
INTRODUCCIÓN

HIPÓTESIS



OBJETIVO

- Evaluar el impacto de las pruebas de confianza en el proceso de selección de personal del Subsistema de Vigilancia y Control del Espacio Aéreo de la Defensa Aérea entre 2019 y 2022



HIPÓTESIS

- Las consideraciones obtenidas en las pruebas de confiabilidad y credibilidad están relacionadas con la descripción factor perfil conductual del personal seleccionado.



01



MARCO TEÓRICO

1922
ECUADOR

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

MARCO TEÓRICO

INVESTIGACIÓN



TEORÍAS

- Relaciones Internacionales
- Institucionalismo
- Psicometría
- Administración Científica

- Teorías que respaldan el estudio de la seguridad, defensa y psicometría.
- Evolución de estas teorías mediante líneas de tiempo.

VARIABLES DE ESTUDIO

Selección de personal y Pruebas de confianza.



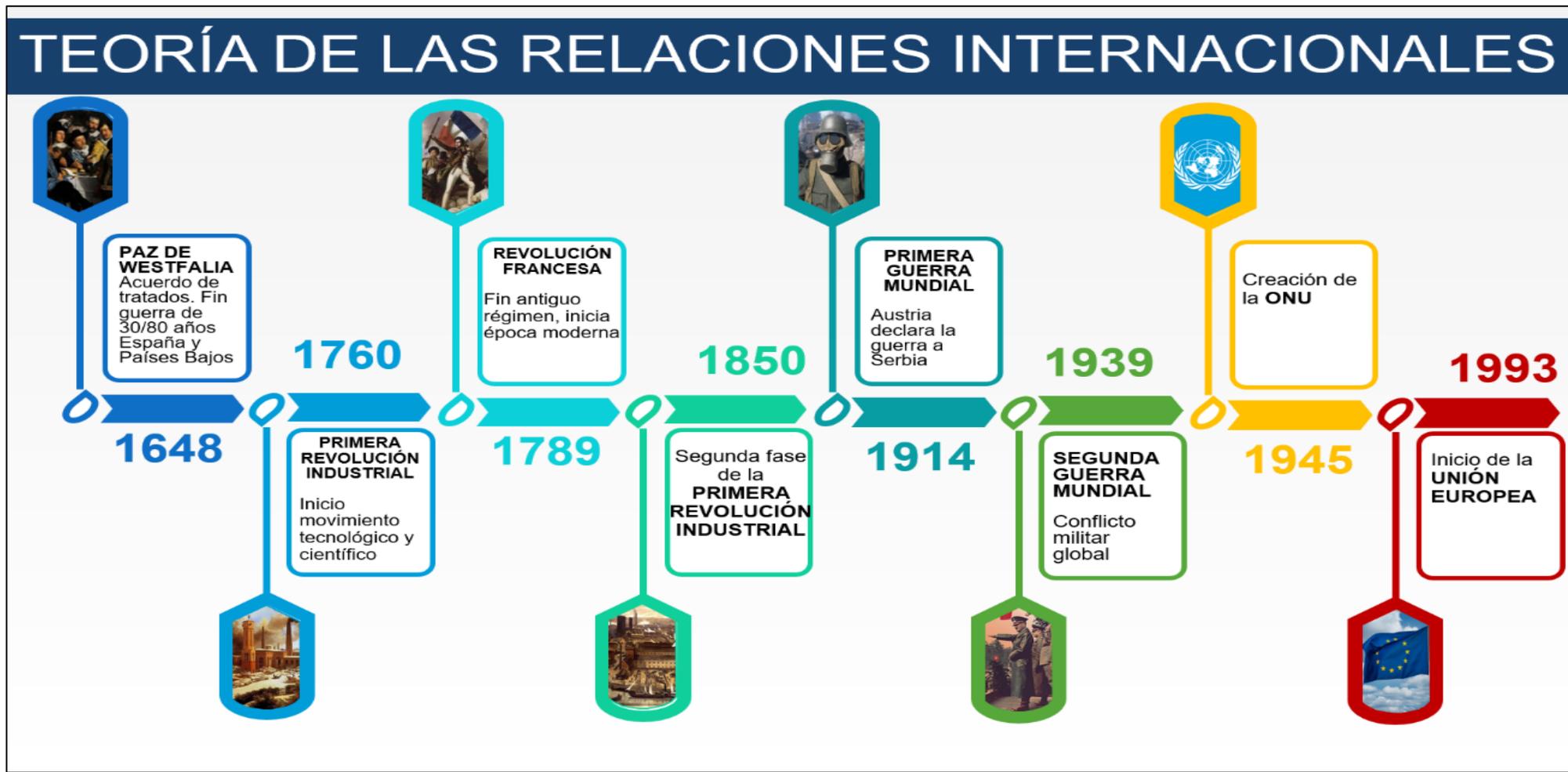
Conducta individual en lo referente a las pruebas de confianza.

01



MARCO TEÓRICO

LÍNEA DE TIEMPO

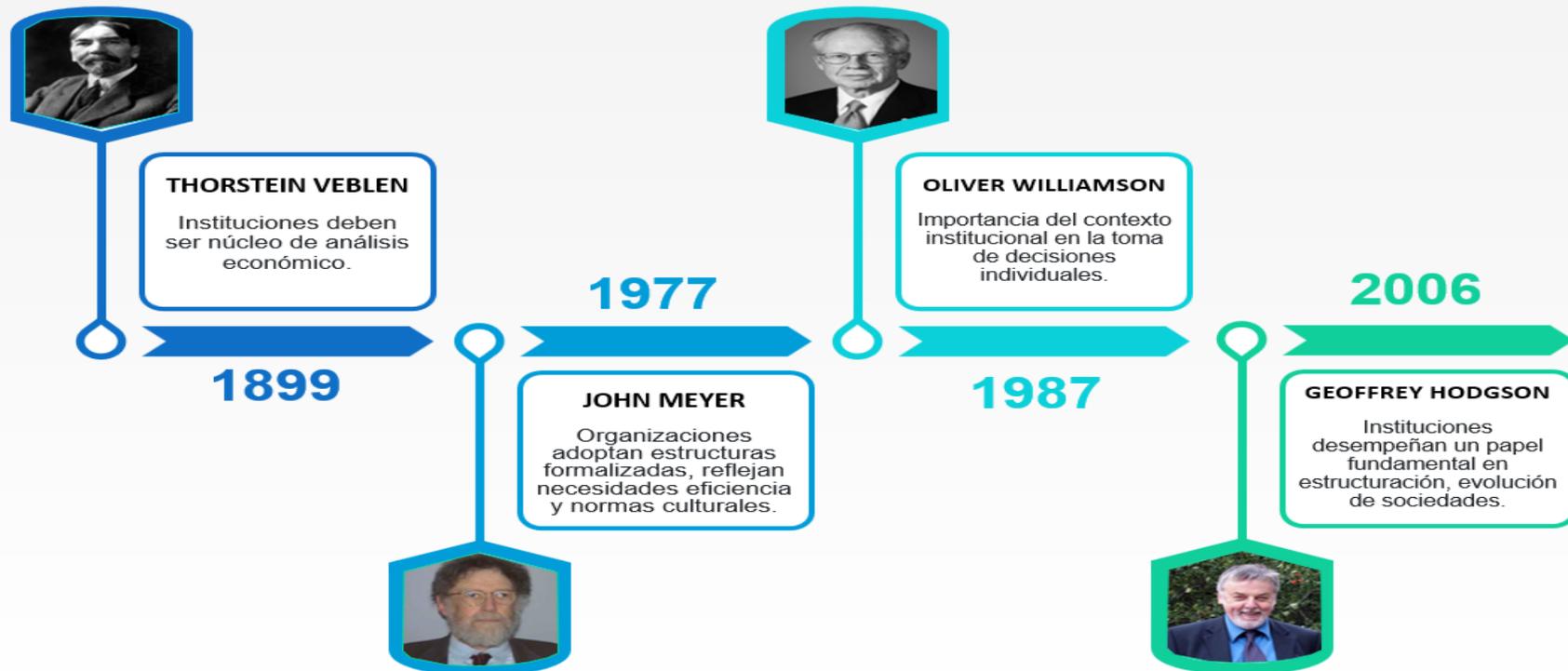


Entender compleja red de interacciones entre naciones, que continuamente cambian el panorama geopolítico y económico global.

MARCO TEÓRICO

LÍNEA DE TIEMPO

TEORÍA DEL INSTITUCIONALISMO

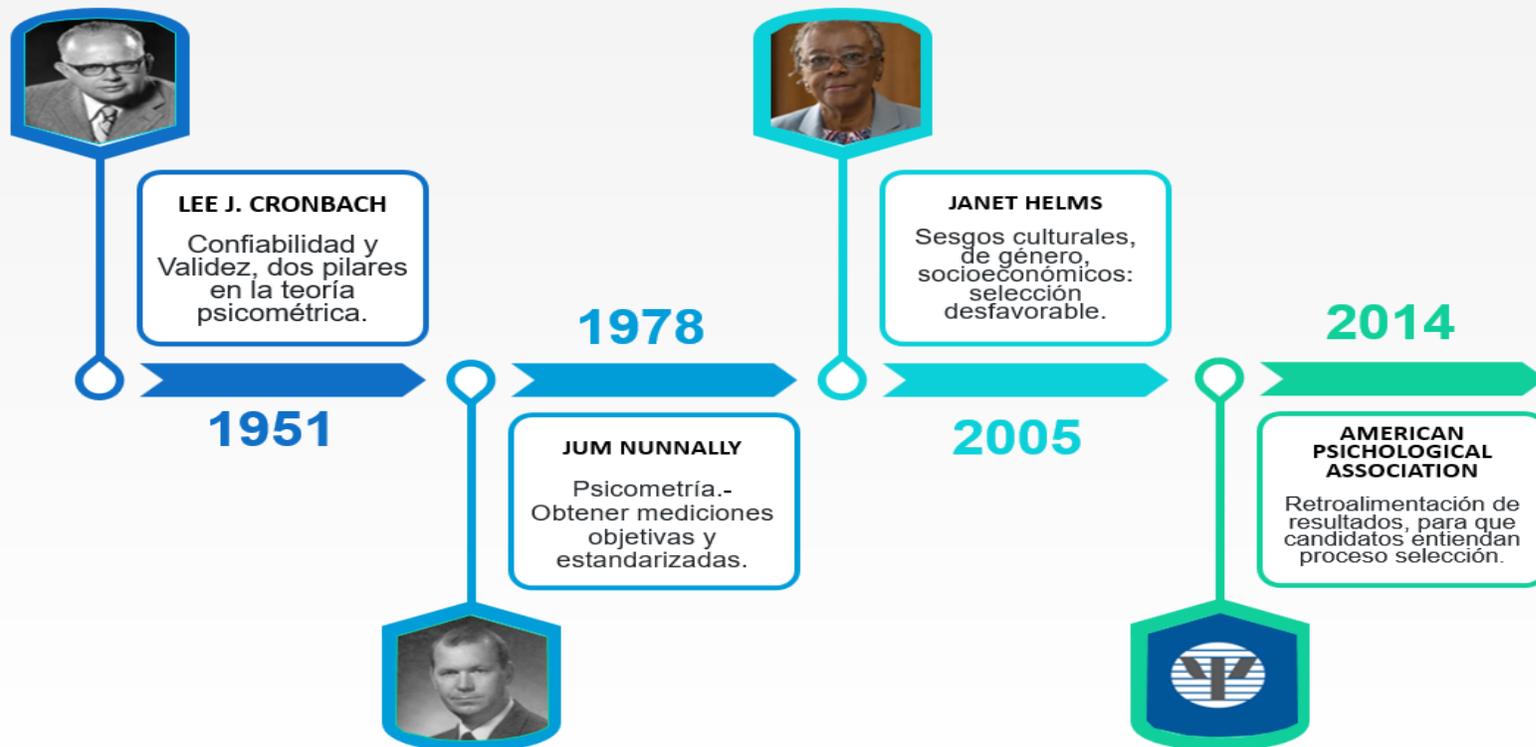


En sus múltiples facetas, se ha erigido como un pilar central en la comprensión de **cómo operan organizaciones y sistemas.**

MARCO TEÓRICO

LÍNEA DE TIEMPO

TEORÍA PSICOMÉTRICA



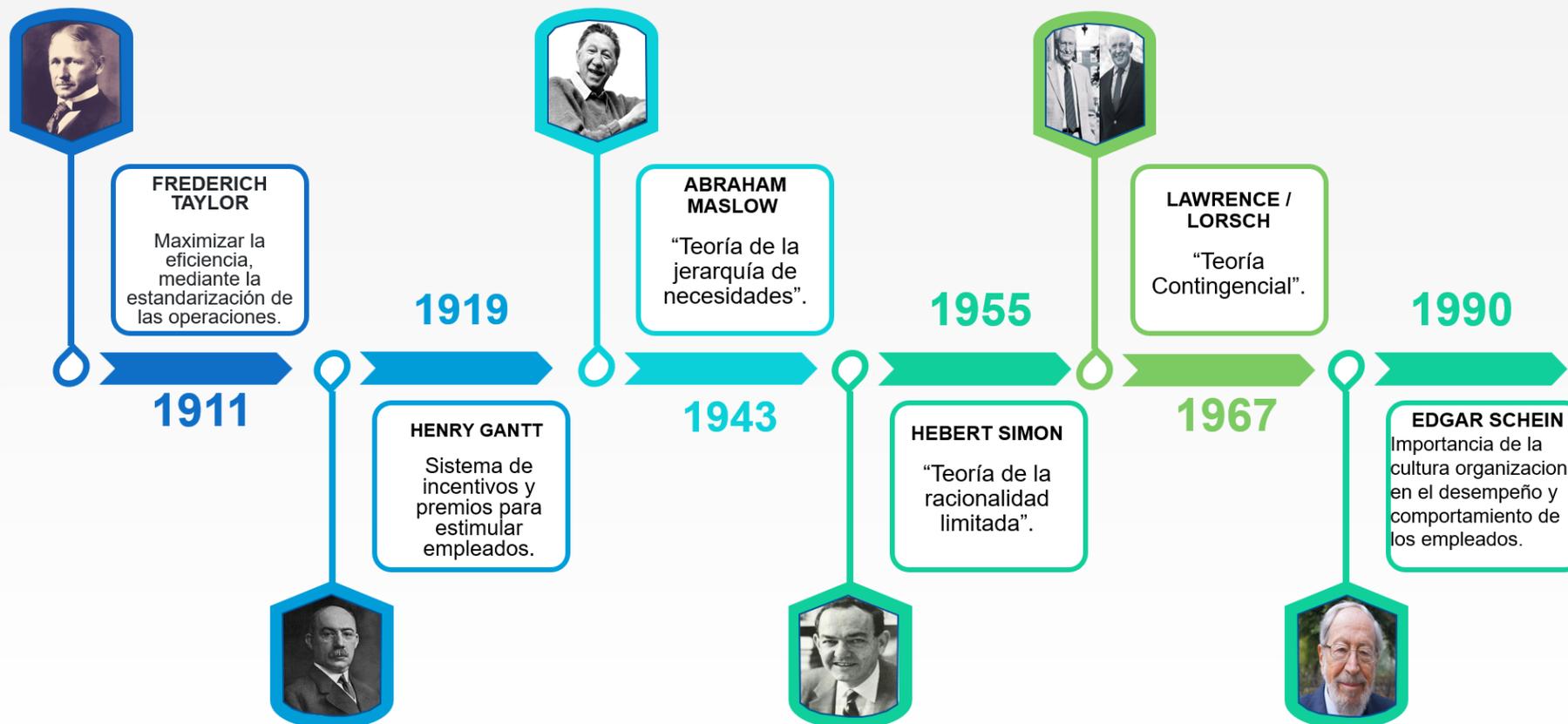
Psicometría. - rama de la psicología y estadísticas, se centra en el diseño, administración e interpretación de pruebas cuantitativas y cualitativas para la medición de habilidades, talentos, y atributos psicológicos.

MARCO TEÓRICO

LÍNEA DE TIEMPO

TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

01



Gestión organizacional

TEORÍAS DE SOPORTE



DEFINICIONES Y VARIABLES

01



Pruebas de confianza

Evaluaciones psicométricas que miden: **integridad, honestidad, y fiabilidad.**

Prueba poligráfica

Instrumento técnico mide y registra respuestas fisiológicas múltiples:
Frecuencia cardíaca, presión arterial, respiración y conductancia de la piel, mientras se somete al sujeto a una serie de preguntas específicas.

Test psicológico

Herramienta que evalúa **la predisposición del individuo hacia comportamientos éticos y honestos** en situaciones variadas.

DEFINICIONES Y VARIABLES

01



Encuesta

Cuestionario que obtiene trayectoria profesional del candidato, competencias y habilidades. Brinda información detallada del perfil, adaptabilidad a roles específicos y capacidad para desempeñarse en entornos complejos, ámbito militar.

Selección de personal

Conjunto de técnicas y procedimientos cuyo objetivo es determinar competencias, habilidades, y aptitudes de candidatos para desempeñar puesto de trabajo en la organización.

MARCO TEÓRICO

01



Objetivo	Variables	Dimensión	Hipótesis	Instrumentos	Fuente
Evaluar el impacto de las pruebas de confianza en el proceso de selección de personal del Subsistema de Vigilancia y Control del Espacio Aéreo de la Defensa Aérea entre 2019 y 2022.	Pruebas de Confianza	Tipos de prueba	Las consideraciones obtenidas en las pruebas de confiabilidad y credibilidad están relacionadas con la descripción factor perfil conductual del personal seleccionado.	Prueba poligráfica	<i>Primaria:</i> Resultados de la prueba poligráfica y encuestas <i>Secundaria:</i> Literatura revisada sobre precisión de pruebas de confianza
		Precisión de las pruebas		Encuestas	
	Selección de personal	Comportamiento Características personales		Test psicológico	<i>Primaria:</i> Resultados de test psicológicos
		Ratio de candidatos seleccionados		Encuestas	
		Comparación con estándares de investigaciones anteriores			

DISEÑO METODOLÓGICO

01



PLANIFICACIÓN

HACER



ACTUAR

VERIFICAR



DIAGRAMA GRÁFICO



DISEÑO METODOLÓGICO

CAPÍTULO II

02



ECUADOR

DISEÑO

02

ENFOQUE
METODOLÓGICO
CUANTITATIVO



ENFOQUE
EPISTEMOLÓGICO
POSITIVISTA



PARADIGAMA
CUANTITATIVO

Tipo de investigación



No experimental - Transversal

Alcance de la investigación



Descriptivo - Correlacional

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



DETERMINACIÓN DE LA POBLACIÓN Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

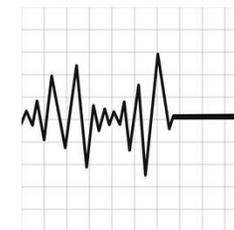
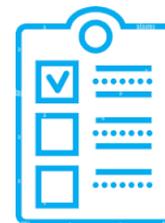
POBLACIÓN

46 militares (SA) FAE: SVCEA.
Pertenecentes: COS1; COS2; CMC (P/A)
y JODA.

MUESTRA

46 miembros personal militar (SA).
Integrantes SVCEA representando así el
100% de la población objetivo.

Grados: Subtenientes y Soldados.



PSYCHOLOGICAL TEST

CRITERIOS DE SELECCIÓN (INCLUSIÓN)

Miembro activo del personal militar de FAE SVCEA

Especialidades directamente relacionadas con la actividad de vigilancia y control del espacio aéreo: Ofc. y Aerotéc.

Dispuesto y tener disponibilidad para realizar pruebas presenciales.

(SA) durante al menos un año, garantizando experiencia y familiaridad con los procesos y pruebas en cuestión.

CRITERIOS
DE
INCLUSION

02

DISEÑO METODOLÓGICO



CRITERIOS DE SELECCIÓN (EXCLUSIÓN)

Militares en LTA o permiso prolongado durante el periodo de la investigación.

Personal que no esté en funciones relacionadas directamente con la vigilancia y control del espacio aéreo.

Individuos que hayan tenido procedimientos disciplinarios en los últimos seis meses.

Aquellos que hayan realizado pruebas similares, como el polígrafo, en los últimos tres meses (evitar sesgos en los resultados)



CRITERIOS
DE
EXCLUSIÓN

RECOLECCIÓN DE DATOS

Test de Impulsividad de Barratt

Identificar facetas de la impulsividad: Impulsividad **motora**, Impulsividad **no planificada** e impulsividad **de atención**.

Valanti Cuestionario de Valores y Antivalores

Identificar los **valores centrales** que guían las acciones y decisiones de un individuo.

Sistema de perfil personal DISC

Analiza cuatro atributos de comportamiento: **Dominancia, Influencia, Estabilidad y Cumplimiento**.

Inventario de la Personalidad Eysenck y Eysenck

Evalúa tres dimensiones de la personalidad: **Introversión-extroversión, estabilidad neuroticismo, y psicoticismo**.

04

DISEÑO METODOLÓGICO



RECOLECCIÓN DE DATOS



04



POLÍGRAFO – TEST PSICOLÓGICO



ECUADOR



ANÁLISIS DE DATOS

1922
ECUADOR

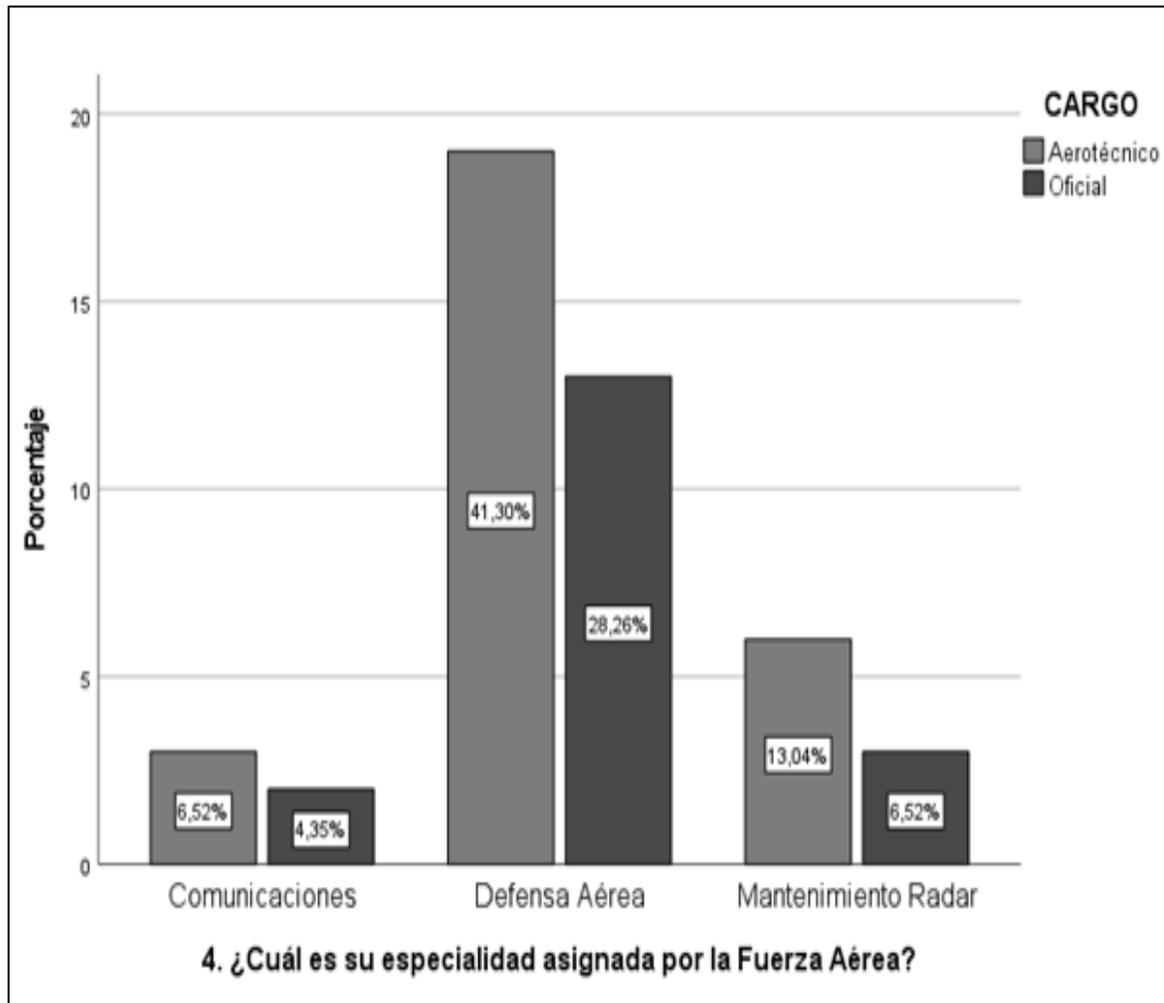
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



Tabla 5: Demográficas, familiares e institucionales



Figura 5: Especialidad y Cargo



41%

**DEFENSA AEREA
AEROTÉCNICO**

13%

**MANTENIMIENTO RADAR
AEROTÉCNICO**

7%

**COMUNICACIONES
AEROTÉCNICO**

FUERZAS ARMADAS
LA EXCELENCIA

Análisis de la confiabilidad y precisión del test

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,919	,924	32

Coeficiente Alfa de Cronbach

“ El alfa de Cronbach obtuvo un valor de **0,919**, mientras que el alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados fue ligeramente superior, alcanzando un valor de 0,924. Esta pequeña discrepancia refuerza la consistencia interna del instrumento, ya que ambos valores **exceden** con creces el **umbral** comúnmente aceptado **de 0,7** para la **confiabilidad** de un instrumento psicométrico.



03 



Análisis factorial

Medida de adecuación de muestreo Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que resultó en un valor de 0,641, lo que indica que la muestra es moderadamente adecuada para un análisis factorial. Además, la Prueba de Esfericidad de Bartlett arrojó un nivel de significancia (Sig.) de 0,000. Esto implica que las **correlaciones entre ítems no son aleatorias y que el conjunto de datos es adecuado para la estructura factorial.**

Tabla 13 Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida <u>Kaiser-Meyer-Olkin</u> de adecuación de muestreo		,641
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1337,505
Bartlett	<u>gl</u>	496
	Sig.	,000

Análisis factorial

Para esta segunda etapa del análisis factorial, se redujo el conjunto de ítems a 27. La Medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación de muestreo mejoró a 0,671, lo cual indica una **adecuación más sólida de la muestra para el análisis factorial**. Este valor, situado en el rango de aceptabilidad.

Tabla 14 Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida <u>Kaiser-Meyer-Olkin</u> de adecuación de muestreo		,671
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1043,678
Bartlett	<u>gl</u>	351
	Sig.	,000

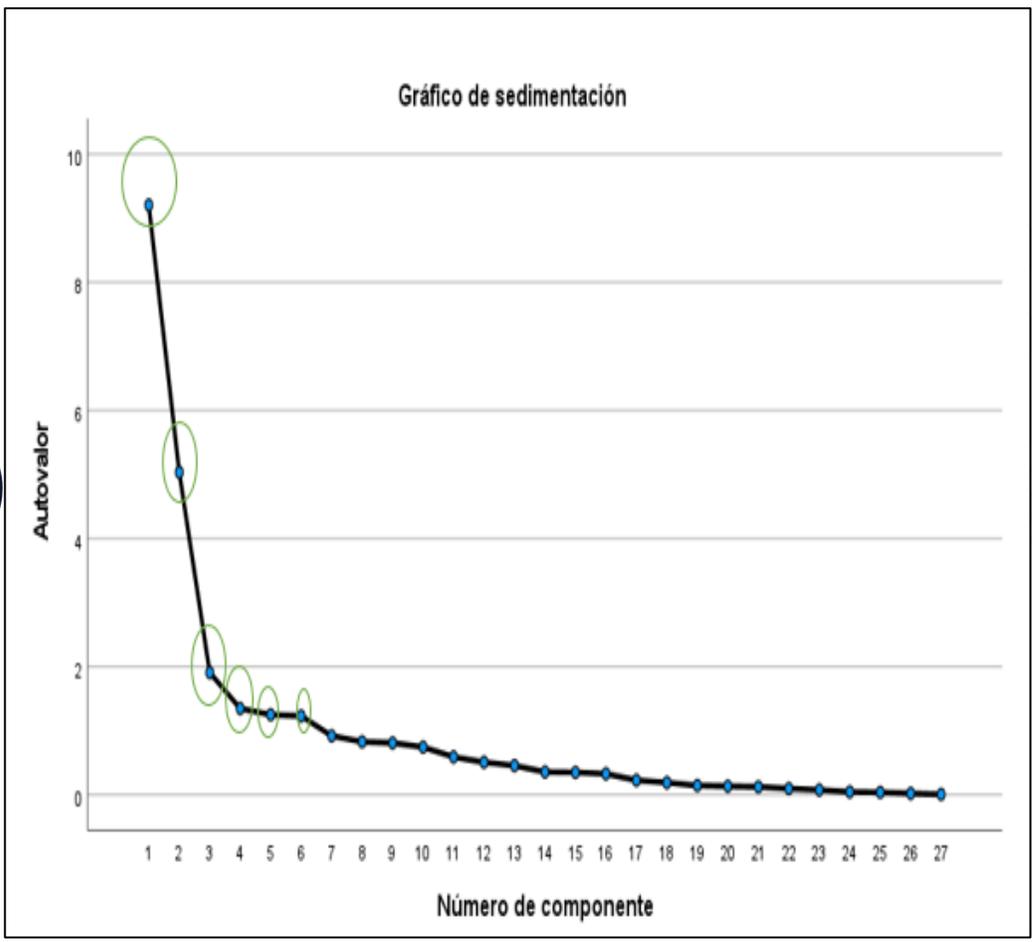
Método de extracción: análisis de componentes principales

De acuerdo con la tabla de Varianza Total Explicada, los primeros seis componentes emergen como los más significativos en términos de explicación de la varianza en el conjunto de datos.

Tabla 15 Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,209	34,108	34,108	9,209	34,108	34,108	8,081	29,929	29,929
2	5,037	18,654	52,762	5,037	18,654	52,762	3,379	12,515	42,444
3	1,909	7,071	59,834	1,909	7,071	59,834	3,096	11,466	53,910
4	1,348	4,992	64,826	1,348	4,992	64,826	2,200	8,148	62,058
5	1,251	4,632	69,457	1,251	4,632	69,457	1,859	6,885	68,943
6	1,232	4,563	74,021	1,232	4,563	74,021	1,371	5,078	74,021
7	,921	3,411	77,432						
8	,829	3,069	80,501						
9	,810	3,000	83,501						
10	,745	2,761	86,262						
11	,591	2,190	88,452						
12	,508	1,883	90,335						

Método de extracción: análisis de componentes principales



● Valores propios y la contribución de cada uno de los seis factores a la varianza total.

● Identificar los componentes más relevantes y comprender cómo estos factores se relacionan entre sí



Matriz de componentes rotados

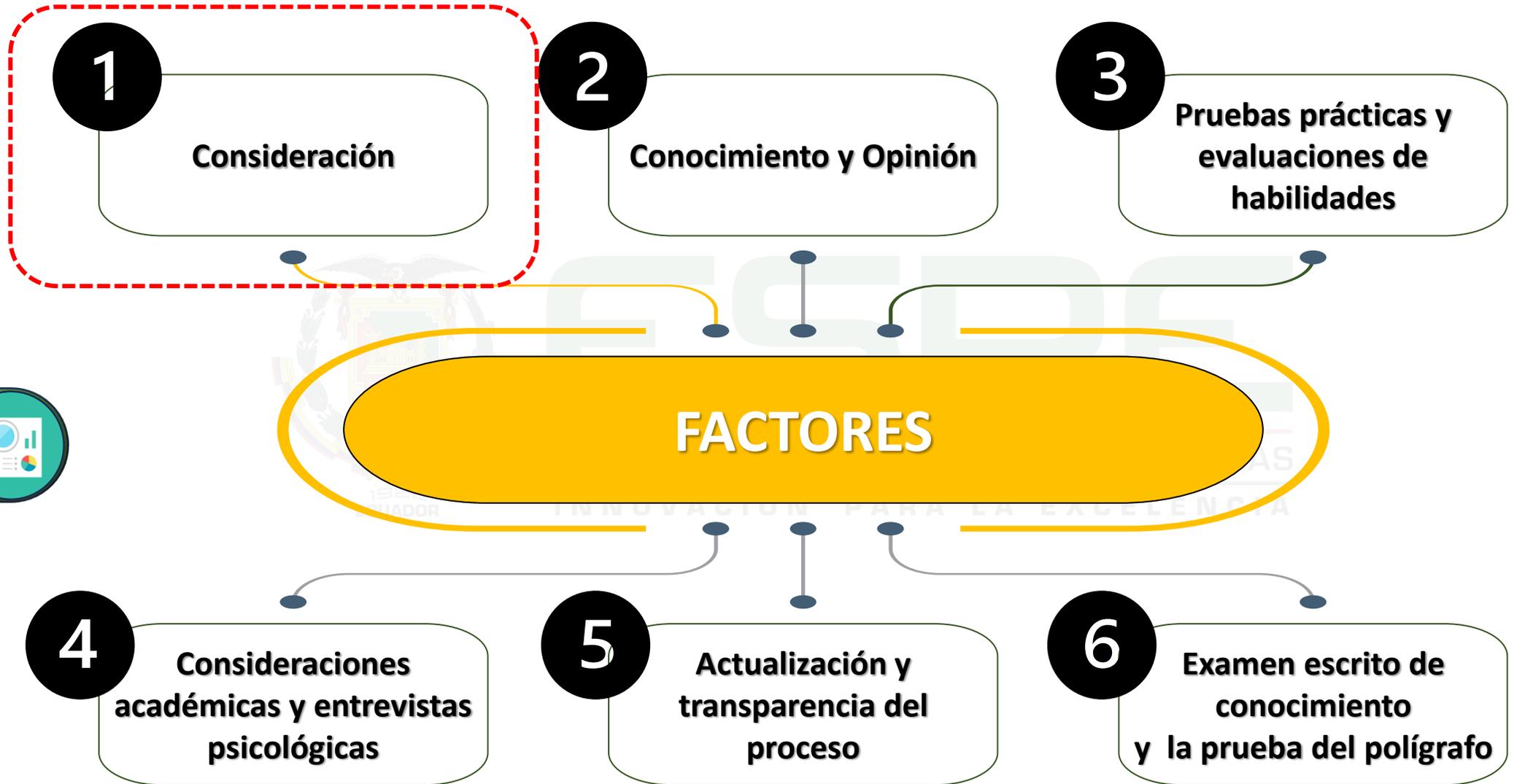


utilizando la rotación ortogonal VARIMAX, ofrece una perspectiva clarificada sobre cómo las variables de la encuesta se agrupa en factores distintos.

Tabla 17 *Matriz de componentes rotados*

Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
5. ¿Considera que las pruebas de confiabilidad y credibilidad ayudarían a identificar posibles problemas de seguridad o riesgos para institución?	2. ¿Conoce usted si en la elección de su especialidad, fue basada en sus habilidades personales?	10. ¿Durante su proceso de selección de especialidad, se le receptaron pruebas prácticas de habilidades o simulaciones?	12. ¿Se consideraron sus calificaciones académicas durante el proceso de selección de especialidad?	20. ¿Considera que en el proceso de designación de la especialidad debe tomar en cuenta la antigüedad académica?	6. ¿Hubo algún tipo de examen escrito de conocimientos como parte de su proceso de selección de especialidad?
1. ¿Considera que las pruebas de confiabilidad y credibilidad serian un componente esencial en el proceso de asignación de la especialidad en el personal militar de la Fuerza Aérea?	15. ¿Cree que el proceso de selección de especialidad fue justo y equitativo?	11. ¿Se le realizó una evaluación de su capacidad para trabajar en equipo durante su proceso de selección de especialidad?	9. ¿En su proceso de selección de especialidad, se incluyó una entrevista con un psicólogo?	18. ¿Considera que se debe actualizar el método de designación de la especialidad en la Fuerza Aérea?	14. ¿El proceso de designación de especialidad fue similar para toda su promoción?
6. ¿Considera que las pruebas de confiabilidad y credibilidad son un método eficaz para evaluar la aptitud del personal antes de la asignación de la especialidad?	1. ¿Conoce usted si se empleó algún método específico para seleccionar su especialidad en la Fuerza Aérea?	3. ¿Conoce usted si se incluyó en el proceso de selección de su especialidad, pruebas de aptitud física?	4. ¿Se realizó algún tipo de evaluación psicológica durante el proceso de selección de su especialidad?	19. ¿Considera que en el proceso de designación de la especialidad se debe incluir la prueba del polígrafo?	
3. ¿Considera que las pruebas de confiabilidad y credibilidad son fiables en la evaluación de la idoneidad de una persona, para la asignación de la especialidad en la Fuerza Aérea?	5. ¿Se consideraron sus intereses personales al asignarle su especialidad?		7. ¿Se le permitió elegir entre varias especialidades, basándose en los resultados de sus exámenes?		
4. ¿Considera que las pruebas de confianza son fiables en la evaluación de la idoneidad de una persona, para la asignación de la especialidad en la Fuerza Aérea?					
21. ¿Considera que en el proceso de designación de la especialidad debe ser transparente y bien comunicado?					

Matriz de componentes rotados



Contrastación Hipótesis

RELACIÓN SIGNIFICATIVA

$$0,013 \leq 0,05$$

UMBRAL CONVENCIONAL

Tabla 18 Pruebas de chi-cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	25,361 ^a	12	0,013
Razón de verosimilitud	26,478	12	0,009
Asociación lineal por lineal	18,654	1	0,000
N de casos válidos	46		

a. 18 casillas (90,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

FACTOR CONSIDERACIONES vs FACTOR PERFIL CONDUCTUAL



Las consideraciones obtenidas en las pruebas de confiabilidad y credibilidad **NO** están relacionadas con la descripción factor perfil conductual

Hipótesis Nula Ho:



Las consideraciones obtenidas en las pruebas de confiabilidad y credibilidad están relacionadas con la descripción factor perfil conductual

Hipótesis Alternativa H1:





PROPUESTA

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



04



“Optimización del proceso de selección de personal en el Subsistema de Vigilancia y Control del Espacio Aéreo mediante la integración de pruebas de confianza mejoradas y evaluaciones multidimensionales”

1922
ECUADOR

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



FUNDAMENTO

PROPUESTA



04



ELEMENTO
ESTRATÉGICO

IMPACTA
DIRECTAMENTE

DESARROLLAR UN PROCESO
DE SELECCIÓN

PROCESO SELECCIÓN NO ES
PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO

CAPACIDAD DE LA FUERZA
AÉREA

CONTAR CON PERSONAL
RESILIENTE Y VERSÁTIL



1922
ECUADOR

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS
ARMADAS ECUATORIANAS LA ESPE



ECUADOR

OBJETIVO PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un sistema optimizado de selección de personal para el Subsistema de Vigilancia y Control del Espacio Aéreo que integre pruebas de confianza mejoradas y evaluaciones multidimensionales.,



OBJETIVO PROPUESTA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Incluir en las pruebas de confianza evaluaciones de liderazgo, trabajo en equipo y adaptabilidad.

Incorporar métodos de evaluación complementarios como entrevistas conductuales y simulaciones de situaciones reales.

Fortalecer la capacitación del personal encargado de la selección y evaluación.

Actualizar el proceso de selección de manera periódica para asegurar su relevancia y efectividad



JUSTIFICACIÓN

PROPUESTA



04



CENTRA CRECIENTE COMPLEJIDAD
Y DEMANDA DE HABILIDADES
AVANZADAS

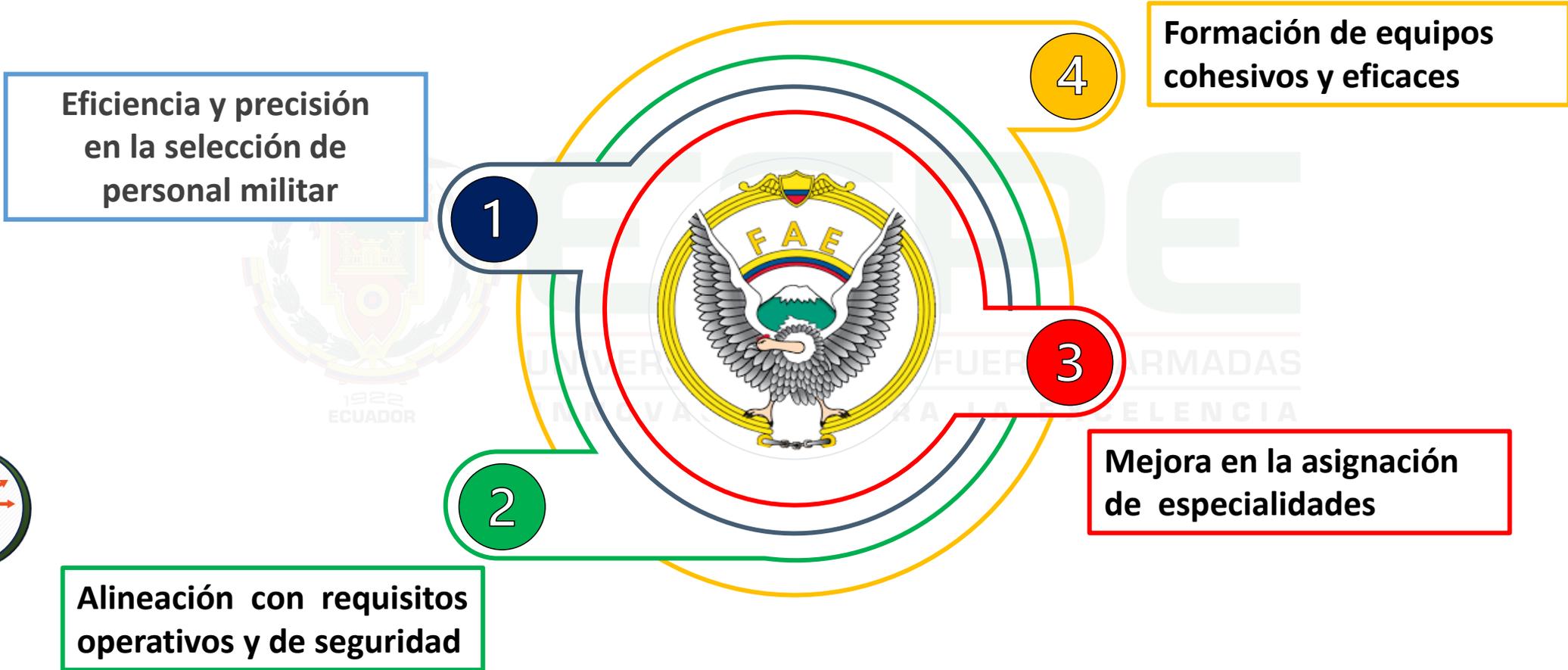
EL ENTORNO OPERATIVO
ACTUAL EXIGE PERSONAL
QUE NO SOLO SEA
TÉCNICAMENTE
COMPETENTE

ADAPTARSE A TECNOLOGÍAS
EN CONSTANTE
EVOLUCIÓN

CAPACIDAD DE TOMAR
DECISIONES RÁPIDAS,
MANEJAR SITUACIONES
DE ALTO ESTRÉS

IMPACTO ESPERADO

PROPUESTA



04

Alineación con requisitos operativos y de seguridad

Mejora en la asignación de especialidades

Formación de equipos cohesivos y eficaces

PLAN DE ACCIÓN

Objetivo	Acciones	Responsables	Tiempo (Meses)
Optimizar el proceso de asignación de especialidad	Desarrollar un sistema integrado que incluya pruebas de confiabilidad mejoradas y evaluaciones multidimensionales	Equipo de Gestión de Recursos Humanos Departamento Académico escuelas de formación FAE	12
Incluir pruebas de confiabilidad	Implementar pruebas de confiabilidad que abarquen aspectos como el liderazgo, trabajo en equipo y adaptabilidad	Departamento Académico escuelas de formación FAE	3-6
Incorporar métodos de evaluación complementarios	Implementar entrevistas conductuales, entrevistas de evaluación situacional (assessment center), así como simulaciones de situaciones reales	Departamento Académico escuelas de formación FAE	4-7
Fortalecer la capacitación del personal	Organizar programas de formación y talleres para el personal de selección	Departamento Académico escuelas de formación FAE	2-4
Actualizar el proceso de asignación de especialidad	Revisar y ajustar regularmente el proceso de asignación de especialidad para garantizar su actualización y efectividad	Departamento Académico escuelas de formación FAE	10-12



CONCLUSIONES

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA



CONCLUSIONES



05



**PC- impacto considerable proceso selección personal SVCEA 19-22.
Resultados estudio demuestran son útiles: evaluar aptitudes y
habilidades.
Capacidad de liderazgo y flexibilidad en respuesta a cambios de
comportamiento.**

OG

**Incorporado con éxito a los procedimientos de selección M. teóricos
credibilidad y fiabilidad que sustentan el proceso de selección DA
Contribuyendo a crear un marco de evaluación de candidatos
más organizado y coherente.**

1

**Validez y precisión PC confirmadas, mostrando utilidad, identificar
rasgos críticos: adaptabilidad conductual.
Pueden predecir de manera fiable los aspectos conductuales
en los candidatos.**

2

CONCLUSIONES



2019-2022, asignación y distribución especialidades SVCEA - adecuado. Resultados y análisis de este estudio: posibilidad de combinación podría haber sido aún óptima si se hubieran incluido pruebas confianza procedimiento de selección.

3

PC - eficacia al identificar candidatos cualificados, destacando, capacidad para reconocer perfil conductual de las personas. Resalta identificación de habilidades y aptitudes necesarias, también en la evaluación de aspectos conductuales clave. Su implementación en proceso, necesidad imperante para garantizar: Integridad y eficacia del personal militar.

4

05  **PC aporta dimensión crucial, permitiendo evaluación más integral del personal. Arrojan información sobre elementos fundamentales para DA. Como potencial de liderazgo, honradez. Necesario: Plan Acción para incorporar PC proceso de asignación de espacialidad (ESMA/ETFA)**

5



FUTURAS INVESTIGACIONES

CAPITULO V



05



FUTURAS INVESTIGACIONES

01

Creación y mejora de PC. con énfasis en la inclusión de ítems que evalúen cooperación, liderazgo comportamiento.
Implementado técnicas y tecnologías novedosas.

02

Integración de marcos teóricos: credibilidad y fiabilidad, ha impactado positivamente los procedimientos de selección DA. Con el objetivo de perfeccionar este marco evaluativo, explorando nuevas variables y metodologías, amplíen precisión y eficiencia del proceso.

03

Integrar evaluaciones psicológicas, entrevistas conductuales y simulaciones con PC en procesos de selección. Objetivo comprender cómo afectan los distintos enfoques a la precisión del proceso y cómo contribuyen a una evaluación exhaustiva.

05



FUTURAS INVESTIGACIONES

04

Evaluar métodos selección actuales, se puede analizar las pautas existentes, señalar nuevos requisitos y dificultades, y sugerir cambios.

05

Evaluar Plan Acción expuesto, transcurridos cinco años desde su aprobación e implementación.



PREGUNTAS



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

