



## TdE vs Pruebas tradicionales

Criterio	Test de Escritura   TdE	Pruebas tradicionales (cuestionarios)
Tipo de evaluación	Análisis psicodinámico de la escritura	Auto-reporte estructurado (respuestas del candidato)
Fuente de información	Expresión grafomotora espontánea	Respuestas conscientes del evaluado
Nivel de control del evaluado	Bajo (difícil de manipular voluntariamente)	Alto (puede responder estratégicamente)
Sensibilidad a sesgos	Menor influencia de deseabilidad social	Alta susceptibilidad a respuestas socialmente deseables
Profundidad del análisis	Alta: permite identificar tendencias conductuales subyacentes	Media: depende de la honestidad del evaluado
Evaluación de potencial	Incluye análisis de potencial laboral, directivo y comercial	Generalmente limitada a dimensiones específicas
Evaluación de integridad	Identifica tendencias activas de riesgo conductual (filtro inicial)	Basada en auto-reporte (puede ocultar información)
Aplicabilidad en selección	Alta: útil como filtro masivo inicial	Alta: rápida y estandarizada
Interpretación de resultados	Requiere análisis experto	Automatizable o estandarizada
Nivel de objetividad percibida	Alta cuando es interpretado por especialistas	Alta en apariencia, pero dependiente de la sinceridad
Tiempo de aplicación	Bajo a medio	Bajo
Valor diferencial	Identifica patrones no evidentes en entrevistas o cuestionarios	Facilita comparación estandarizada entre candidatos

Los cuestionarios muestran lo que el candidato dice. El TdE permite observar cómo se expresa conductualmente.



## pai vs Polígrafo

Criterio	Prueba Amplia de Integridad   pai	Polígrafo
Enfoque principal	Evaluación de patrones conductuales y riesgo organizacional	Detección de reacciones fisiológicas ante preguntas específicas
Tipo de medición	Psicológica y conductual (patrones)	Fisiológica
Qué evalúa realmente	Indicadores asociados a riesgo organizacional	Cambios en presión, respiración, pulso y conductancia de la piel
Pregunta clave que responde	¿Qué probabilidad existe de conductas problemáticas dentro de la empresa?	¿Hubo una reacción fisiológica ante esta pregunta?
Aplicabilidad en empresas	Alta: orientada a selección, prevención y gestión de riesgo	Limitada: más utilizada en contextos investigativos
Profundidad del análisis	Alta (evaluación estructurada de múltiples signos de riesgo)	Baja en términos conductuales (no analiza patrones)
Interpretación de resultados	Directamente aplicable a decisiones de contratación	Puede ser ambigua (el estrés no implica mentira)
Nivel de intrusión	Bajo	Alto (uso de sensores físicos)
Experiencia del evaluado	Natural, sin presión fisiológica	Puede generar estrés o incomodidad
Escalabilidad	Alta (aplicable a múltiples candidatos)	Baja (requiere sesión individual especializada)
Valor para la empresa	Prevención de fraude, abuso de confianza y riesgos conductuales	Apoyo puntual en validación de información
Uso recomendado	Procesos de selección y prevención	Casos específicos en contextos investigativos

El polígrafo detecta reacciones en un momento específico. La pai identifica patrones conductuales relevantes para la empresa.