



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 gráfica espontánea	Respuestas conscientes del evaluado
Nivel de control del evaluado	Bajo (difícil de manipular voluntariamente)	Alto (puede responder estratégicamente)
Detección de sesgos	Baja susceptibilidad a 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	Fisiológica
Qué analiza realmente	Tendencias asociadas a integridad, ética y comportamiento laboral	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 evaluación de integridad organizacional	Casos específicos o investigativos

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