

# ENCUESTA ACERCA DEL COMPORTAMIENTO NO VERBAL EN LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**¡Gracias por participar!**

Este cuestionario forma parte de un estudio sobre la importancia del comportamiento no verbal en entrevistas de trabajo y procesos de selección de personal. No te llevará más de 10 minutos y tu participación es de gran ayuda.

El objetivo es analizar cómo factores como el lenguaje corporal, la expresión facial, el contacto visual y otros elementos no verbales influyen en la percepción y decisión de los reclutadores.

Tu colaboración es clave para el éxito de esta investigación. ¡Gracias por tu tiempo!

*\* Indica que la pregunta es obligatoria*

## **BLOQUE 1: INFORMACIÓN GENERAL Y MÉTODOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

En esta sección, buscamos conocer algunos datos generales sobre tu perfil profesional y los métodos de selección de personal que utilizas en tu empresa. Las preguntas abarcan aspectos como tu edad, nivel de estudios, área de conocimiento, sector en el que trabajas, puesto dentro del departamento de Recursos Humanos y años de experiencia. Además, queremos conocer qué métodos de selección empleas en tu empresa y cuál consideras el más relevante.

### **1. 1. Nombre y Apellidos \***

---

2. **2. Edad \***

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ De 16 a 24 años
- ☐ De 25 a 34 años
- ☐ De 35 a 44 años
- ☐ De 45 a 54 años
- ☐ 55 o más años

3. **3. ¿Cuál es su nivel máximo de estudios alcanzado? \***

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Primaria
- ☐ Secundaria
- ☐ Bachillerato
- ☐ Grado
- ☐ Maestría
- ☐ Doctorado

4. **4. ¿En qué área de conocimiento se encuentra su formación académica profesional?**

\*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Ciencias Naturales y Exactas (Matemáticas, Física, Química, Biología, Geología, Astronomía)
- ☐ Ingeniería y Tecnología (Ingeniería Civil, Mecánica, Electrónica, Informática, Energía, Robótica)
- ☐ Ciencias de la Salud (Medicina, Enfermería, Farmacia, Odontología, Psicología Clínica, Nutrición)
- ☐ Ciencias Sociales y Humanidades (Sociología, Antropología, Filosofía, Historia, Literatura, Comunicación)
- ☐ Educación y Pedagogía (Docencia, Psicopedagogía, Educación Especial)
- ☐ Administración, Economía y Negocios (Contabilidad, Finanzas, Marketing, Recursos Humanos, Comercio)
- ☐ Derecho y Ciencias Políticas (Derecho, Relaciones Internacionales, Ciencias Políticas, Criminología)
- ☐ Artes y Diseño (Bellas Artes, Música, Diseño Gráfico, Arquitectura, Fotografía, Cine)
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

5. **5. ¿En qué sector laboral se desempeña actualmente? \***

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Educación
- ☐ Salud
- ☐ Tecnología e Informática
- ☐ Industria y Manufactura
- ☐ Comercio y Ventas
- ☐ Finanzas y Administración
- ☐ Artes y Cultura
- ☐ Investigación y Desarrollo
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

6. **6. ¿Para qué empresa trabaja? \***

\_\_\_\_\_

7. **7. ¿Cuál es el puesto que desempeña en la empresa dentro del departamento de RRHH? (Puede seleccionar más de una opción en caso de que su puesto esté conformado por varios) \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- ☐ Director de RRHH
- ☐ Técnico de selección de personal
- ☐ Especialista en adquisición de talento
- ☐ Responsable de administración de personal / nómina
- ☐ Responsable de formación y desarrollo
- ☐ Responsable de relaciones laborales
- ☐ Auxiliar de RRHH
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

8. **8. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene en su campo profesional?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ 1-3 años
- ☐ 4-6 años
- ☐ 7-10 años
- ☐ Más de 10 años

9. **9. ¿Cuántos años lleva en su actual empresa?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ 1-3 años
- ☐ 4-6 años
- ☐ 7-10 años
- ☐ Más de 10 años

10. **10. ¿Qué métodos de selección de personal empleas en tu empresa? (Seleccione uno o varios)** \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- ☐ Entrevistas de trabajo
- ☐ Pruebas de conocimiento o capacidad
- ☐ Pruebas psicométricas
- ☐ Pruebas o test de personalidad
- ☐ Técnicas de simulación
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

11. **11. ¿Cuál es el método de selección de personal que más empleas en tu empresa?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Entrevistas de trabajo
- ☐ Pruebas de conocimiento o capacidad
- ☐ Pruebas psicométricas
- ☐ Pruebas o test de personalidad
- ☐ Técnicas de simulación
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

**BLOQUE 2: LA IMPORTANCIA DE LA UTILIZACIÓN DEL COMPORTAMIENTO NO VERBAL EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

En este apartado, queremos conocer qué importancia se le da al comportamiento no verbal en los procesos de selección de personal.

Las preguntas de esta sección exploran si se tienen en cuenta diferentes aspectos del comportamiento no verbal, como el **paralenguaje**, el **contacto visual**, la **postura corporal**, los **gestos**, el **contacto físico**, la **gestión del espacio personal** y la **presencia física**.

12. **12. ¿Tienes en cuenta para tomar una decisión final en el proceso de selección el comportamiento no verbal relacionado con el paralenguaje (sonrisa, fluidez verbal, tono de voz, velocidad del habla, entonación o tiempo de respuesta) en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

13. **13. ¿Tienes en cuenta el comportamiento no verbal relacionado con el contacto visual en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

14. **14. ¿Tienes en cuenta el comportamiento no verbal relacionado con la postura corporal (inclinación del cuerpo hacia delante o hacia atrás, cruzar los brazos o las piernas, tensión o relajación, el lenguaje corporal, forma de estar sentado o de pie, forma de andar, ...) en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

15. **15. Tienes en cuenta el comportamiento no verbal relacionado con los gestos (movimientos de cabeza, movimientos faciales, asentir, gestos sin contacto físico, gestos amplios con las manos, ...) en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

16. **16. Tienes en cuenta el comportamiento no verbal relacionado con el contacto físico (apretón de manos o forma de saludar y despedirse, si le sudan las manos) en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

17. **17. ¿Tienes en cuenta el comportamiento no verbal relacionado con el espacio y distancia que guardan las personas al comunicarse (grado de intimidad, personalidad, primera impresión, edad, cultura o signos de incomodidad, desinterés o deshonestidad) en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_

18. **18. ¿Tienes en cuenta la presencia o conducta física de la persona (vestimenta, corte de pelo, tatuajes, piercings, colonia o perfume, accesorios, ...) en la selección de personal?** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Otro: \_\_\_\_\_



### **BLOQUE 3: CREENCIAS SOBRE LA UTILIDAD DEL COMPORTAMIENTO NO VERBAL EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

En este apartado, queremos conocer tu opinión sobre la relevancia y la utilidad del comportamiento no verbal en la toma de decisiones dentro del proceso de selección de personal.

Las preguntas de esta sección están diseñadas para evaluar en qué medida distintos aspectos de la comunicación no verbal, como el **paralenguaje**, el **contacto visual**, los **gestos**, el **contacto físico**, el **espacio interpersonal** y la **apariencia física**, influyen en la evaluación de los candidatos y en la decisión final de contratación.

19. **19. Considero que el paralenguaje (sonrisa, fluidez verbal, tono de voz, velocidad del habla, entonación o tiempo de respuesta) influye o es un factor relevante en la decisión final de un proceso de selección de personal:** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Totalmente de acuerdo: El paralenguaje tiene una influencia significativa en mi decisión al momento de contratar o no a un candidato.
- ☐ De acuerdo: El paralenguaje influye en cierta medida en mi decisión de contratación.
- ☐ Neutral: Su impacto varía según el contexto, pudiendo influir en algunos casos más que en otros.
- ☐ En desacuerdo: No considero que el paralenguaje sea un factor determinante en la decisión de contratación.
- ☐ Totalmente en desacuerdo: La decisión de contratación se basa en otros criterios, independientemente del comportamiento no verbal del candidato.

20. **20. Considero que el contacto visual influye o es un factor relevante en la decisión final de un proceso de selección de personal:**

\*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Totalmente de acuerdo: El contacto visual tiene una influencia significativa en mi decisión de contratación.
- ☐ De acuerdo: El contacto visual influye en cierta medida en mi evaluación del candidato.
- ☐ Neutral: Su impacto varía según el contexto, pudiendo ser más o menos relevante en determinados casos.
- ☐ En desacuerdo: No considero que el contacto visual sea un factor determinante en la decisión de contratación.
- ☐ Totalmente en desacuerdo: La decisión de contratación se basa en otros criterios, independientemente del contacto visual del candidato.

21. **21. Considero que los gestos (movimientos de cabeza, movimientos faciales, asentir, gestos sin contacto físico, gestos amplios con las manos, ...) influyen o son factores muy relevantes en la decisión final de un proceso de selección de personal:**

\*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Totalmente de acuerdo: Los gestos del candidato influyen significativamente en mi proceso de decisión.
- ☐ De acuerdo: Los gestos tienen cierta influencia en mi evaluación del candidato.
- ☐ Neutral: Dependiendo del contexto, los gestos pueden ser más o menos relevantes en la decisión.
- ☐ En desacuerdo: No considero que los gestos sean determinantes en la decisión de contratación.
- ☐ Totalmente en desacuerdo: La contratación se basa en otros factores, sin considerar los gestos del candidato.

22. **22. Considero que el contacto físico (apretón de manos o forma de saludar y despedirse, si le sudan las manos) influye o es un factor relevante en la decisión final de un proceso de selección de personal:** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Totalmente de acuerdo: El contacto físico es un aspecto clave que influye en mi decisión de contratación.
- ☐ De acuerdo: El contacto físico tiene cierta relevancia en la evaluación del candidato.
- ☐ Neutral: Su impacto depende del contexto y del resto de la interacción con el candidato.
- ☐ En desacuerdo: No considero que el contacto físico sea un factor determinante en la decisión de contratación.
- ☐ Totalmente en desacuerdo: La decisión de contratación no se ve afectada por el contacto físico del candidato.

23. **23. Considero que el espacio y distancia que guardan las personas al comunicarse (grado de intimidad, personalidad, primera impresión, edad, cultura o signos de incomodidad, desinterés o deshonestidad) influye o es muy importante en la decisión final de un proceso de selección de personal:** \*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Totalmente de acuerdo: La gestión del espacio y la distancia personal del candidato influye significativamente en mi evaluación.
- ☐ De acuerdo: La distancia interpersonal tiene cierta importancia en la decisión de contratación.
- ☐ Neutral: Su impacto varía según el contexto y la situación específica de la entrevista.
- ☐ En desacuerdo: No considero que el espacio y la distancia interpersonal sean factores determinantes en la selección del candidato.
- ☐ Totalmente en desacuerdo: La decisión de contratación no depende de la proximidad o la distancia mantenida durante la interacción.

24. **24. Considero que la presencia o conducta física de la persona (vestimenta, corte de pelo, tatuajes, piercings, colonia o perfume, accesorios, ...) influye o es un factor relevante en la decisión final de un proceso de selección de personal:**

\*

*Marca solo un óvalo.*

- ☐ Totalmente de acuerdo: La apariencia y conducta física del candidato tienen una influencia significativa en mi decisión de contratación.
- ☐ De acuerdo: La presencia y conducta física del candidato influyen en cierta medida en mi evaluación.
- ☐ Neutral: Su impacto depende del contexto y del perfil del puesto en cuestión.
- ☐ En desacuerdo: No considero que la apariencia o conducta física sean factores determinantes en la contratación.
- ☐ Totalmente en desacuerdo: La decisión de contratación se basa en otros criterios, sin considerar la apariencia o conducta física del candidato.

### **¡¡¡ MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR !!!**

Gracias por su participación en este estudio, el cual resulta de gran utilidad para mi investigación.

A continuación, les proporciono mi correo electrónico para que puedan contactarme en caso de que deseen conocer los resultados generales del estudio:

**[hugoribote@gmail.com](mailto:hugoribote@gmail.com)**

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

