

## **RR.HH.: combinar varios tests para obtener resultados más precisos**

Actualmente existen numerosos cuestionarios: tests de personalidad, tests de inteligencia emocional, tests de C.I., etc. Aplicados al ámbito de los recursos humanos, estos tests pueden resultar de gran valor, como asegura Patrick Leguide (fundador de Central Test).

### **¿De qué forma pueden resultar estos tests útiles para los RR.HH.?**

Hoy en día, cuando las empresas realizan procesos de selección de personal, éstas tratan de minimizar los errores de selección. Buscan dar directamente con el candidato más adecuado. Pero a menudo las entrevistas de selección resultan ser un fracaso. Ciertos candidatos se han vuelto expertos en este ejercicio. Mediante cierto entrenamiento, son capaces de engañar a los profesionales en RR.HH. Y, al contrario, ciertos candidatos muy preparados pueden no pasar los procesos de selección al no sentirse cómodos ante entrevistas de trabajo. Al disponer de un periodo de tiempo tan corto, resulta bastante fácil que los responsables en la selección de personal se puedan equivocar.

Utilizados en esta fase esencial de la selección de personal, los tests permiten reducir el margen de error y confirmar la adecuación del candidato con el puesto vacante. Por ejemplo, en el caso de una persona que sabe venderse muy bien pero cuyas competencias no se corresponden con las exigidas por el puesto en cuestión, los tests le permitirán al profesional de RR.HH. modificar su primera impresión. Estos tests también conllevan un ahorro de tiempo, ya que se utilizan en el proceso de preselección. Tomemos por ejemplo nuestro Test de Ventas, que se encuentra entre el test de personalidad y el de evaluación de competencias. En la selección de comerciales, este test permite comprobar rápidamente si el candidato posee verdaderamente las actitudes necesarias para la venta.

### **¿Podemos fiarnos del resultado de un único test?**

Un test no representa una solución única a la hora de evaluar a un candidato. Los tests son elementos complementarios que deben integrarse en el proceso global de selección, acompañándolos de entrevistas a los candidatos y de la entrega de referencias. Más que los resultados mismos, lo que resulta especialmente instructivo es la entrega de los resultados al candidato y el debate que se puede generar a partir de ello.

Es importante recordar que la psicología no es una ciencia exacta. Estos tests no son indicadores de la personalidad. Es por ello que recomiendo la utilización conjunta de varios tests con el fin de obtener resultados más precisos. Por ejemplo, si queremos realizar la selección para puestos de carácter técnico, podemos recurrir a un test de evaluación global de la personalidad, como nuestro Perfil Pro, y añadirle un test de razonamiento lógico. Para puestos comerciales o de mandos directivos, existen tests más específicos, como el Test de Ventas o el Perfil Manager, que se pueden combinar con el Perfil Pro.

### **Entre los numerosos tests existentes, ¿cómo elegir los tests adecuados?**

En primer lugar, es fundamental comprobar los criterios de validación psicométrica de los test seleccionados. Para ello, es aconsejable disponer de los estudios de validación y los manuales explicativos correspondientes a cada cuestionario. Del mismo modo, el proceso de creación del test es igualmente importante. En ciertos cuestionarios, resulta bastante fácil para el candidato adivinar cuál es la respuesta deseada. Los tests de Central Test, gracias a nuestro control sobre la deseabilidad social, eliminan este riesgo, ya sea mediante la estructura del cuestionario o bien gracias a la introducción de preguntas "trampa", logrando así evaluar la tendencia al engaño. Con el fin de evitar errores, los resultados generados también deben ser fácilmente interpretables y comprensibles para el candidato.

Además, existen diferentes tests apropiados para diferentes tipos de perfil. Así pues, el Perfil Pro está más dirigido a candidatos con un nivel de formación superior los estudios de bachillerato. Mientras que disponemos de otro test, el BF5, que está destinado a candidatos con un nivel de estudios inferior. Por lo tanto, el público destinatario es otro criterio importante a la hora de elegir el test.

*Entrevista realizada por Sandrine Guinot - NaoPresse*