

## **Prácticas de RR.HH.: Los tests psicométricos**

**Los tests psicométricos permiten determinar las características particulares de cada individuo en referencia con una norma (población de referencia). Estos tests evalúan el comportamiento general (personalidad, motivación, etc.) y sus aptitudes fundamentales, tales como la capacidad de razonamiento, la habilidad de comunicación, la capacidad de liderazgo o la inteligencia emocional.**

En la actualidad, más de dos tercios de las empresas europeas utilizan tests de evaluación dentro de sus procesos de selección de personal, ya sea en la fase de preselección (tests psicotécnicos) como de manera complementaria a las entrevistas de selección (test de personalidad, test de ventas, test de gestión, etc.). Los tests son igualmente utilizados de manera casi sistemática en la orientación escolar y profesional, al igual que en la evaluación de competencias.

Un test puede ser calificado de "psicométrico" siempre que siga unas pautas concretas de elaboración y haya sido objeto de un estudio de validación estadística adecuadamente verificado. La multiplicación de los tests de personalidad e inteligencia, acentuada por el fenómeno Internet, no debe hacer olvidar estas exigencias de calidad necesarias para lograr la evaluación objetiva de los individuos. En concreto, cuando se incluyen en el proceso de selección de personal, los tests psicométricos ofrecen al seleccionador la valiosa ventaja de conocer mejor la personalidad y las motivaciones del candidato, cómo complemento al proceso de entrevistas y a su CV (estos últimos cada vez más estandarizados y adornados). Un test debe permitir validar cierto número de criterios, tales como la aptitud del candidato con respecto a la venta o su capacidad para formar parte de un equipo. No se puede utilizar los resultados de un test como base para tomar una decisión, sino que deben formar parte de un proceso de evaluación global para evaluar el potencial del candidato con respecto a cada puesto. Estos tests constituyen una ayuda importante durante la entrevista, ya que pueden mostrar si el candidato posee realmente las cualidades necesarias para responder a las exigencias del puesto vacante, o incluso las motivaciones para orientar su carrera hacia un campo particular.

### **Las ventajas de los tests psicotécnicos**

- Los tests psicotécnicos reducen de forma considerable los riesgos de error en la evaluación.
- Permiten detectar los puntos fuertes y los puntos débiles del candidato, al tiempo que revelan pistas sobre aspectos en los que se debe profundizar durante la entrevista o desarrollar durante los programas de formación.
- Eliminan la parcialidad gracias a una puntuación objetiva.

## Creación de los tests

La construcción de un test está compuesta de cinco etapas sucesivas:

1. **La definición de las funciones del test.** Los usos que se le van a dar a un test determinan las características del mismo. Así pues, un test se construirá de diferente forma según su uso sea para realizar evaluaciones, diagnósticos, certificaciones, etc.
2. **La definición de aquello que queremos medir.** Dependiendo del aspecto que queramos evaluar, se definirán sus dimensiones y, en base a estas definiciones, se podrán construir las preguntas.
3. **La creación de las preguntas.** Las preguntas, redactadas por expertos en el dominio que se evalúa, deben cubrir todos los ámbitos del campo que se evalúa.
4. **La evaluación de las preguntas.** Los métodos estadísticos permiten verificar si las preguntas miden correctamente aquello para lo que están diseñadas. Las preguntas que no presentan resultados estadísticos conformes son eliminadas y se proponen otras preguntas, que son igualmente evaluadas.
5. **El establecimiento de las propiedades psicométricas del test final.** Con el fin de validar la herramienta, se realizan estadísticas descriptivas de la muestra de referencia, la calibración, los estudios de validez, la fiabilidad y la sensibilidad.

## Método de validación

Todos los test deben haber sido objeto de un estudio de validación estadístico en base a las muestras representativas. En el caso de Central Test, se inscriben miles de candidatos internautas a través del "Departamento de Estudios", y los tests se validan de acuerdo con las normas psicométricas internacionales (definidas, particularmente, por American Psychological Association...). Le invitamos a que consulte el documento « [Validación psicométrica](#) » disponible en nuestro sitio web [www.centraltest.es](http://www.centraltest.es) para obtener más información.

***Entrevista realizada por Sandrine Guinot - NaoPresse***