

EBOOK BEST PRACTICES #1



**¿CÓMO UTILIZAR
UN TEST DE PERSONALIDAD
EN LA SELECCIÓN
DE PERSONAL?**

ÍNDICE

Prólogo	02
¿Para qué utilizar un test de personalidad en la selección de personal?	03
¿Es importante evaluar la personalidad en el contexto profesional?	04
Las 5 etapas para utilizar correctamente un test de personalidad	04
 Etapa 1 : ¿Cuáles son las necesidades y conductas esperadas?	05
 Etapa 2 : ¿Cómo optar por el test de personalidad más adecuado?	06
 Etapa 3 : ¿En qué momento hacer pasar un test de personalidad?	07
 Etapa 4 : ¿Cómo interpretar los resultados de un test de personalidad?	08
 Etapa 5 : ¿Cómo analizar los resultados de un test de personalidad?	09
Recomendaciones: los test de personalidad de Central Test	10

PRÓLOGO

¿A quién se dirige este ebook?

Esta guía, realizada por Central Test, editor de test psicométricos, ha sido diseñada para cualquier organización que desee potencialmente utilizar un test de personalidad para la selección de sus colaboradores.

Por esta razón, esta guía está recomendada para los directivos, Directores de RRHH, asesores en RRHH, gestores técnicos y cualquier persona encargada de la selección.

Ofrece consejos prácticos para la implementación de test de personalidad en un proceso de selección, desde la identificación de la necesidad hasta la incorporación del candidato al puesto.

Instrucciones de uso

Esta guía ofrece consejos y ejemplos prácticos a seguir en cada etapa del reclutamiento.

Puede utilizarla para:

- comprender y hacer evolucionar las prácticas de selección en su organización.
- analizar sus propias necesidades e implementar las herramientas adaptadas a sus reclutamientos.
- establecer proactivamente las buenas costumbres e intervenir eficazmente si la situación lo exige.

Los test de personalidad facilitados son los de Central Test pero estos consejos pueden aplicarse en cualquier test de personalidad y para la selección de cualquier perfil.

¿PARA QUÉ UTILIZAR UN TEST DE PERSONALIDAD EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL?

La selección de personal representa hoy en día la inversión prioritaria de una empresa en el ámbito de los Recursos Humanos (50.000 € de media para un contrato indefinido).

Sin embargo, un estudio del Instituto Leadership IQ - Hiring for Attitude¹ ha demostrado que el 50% de las contrataciones no superan los 18 meses.

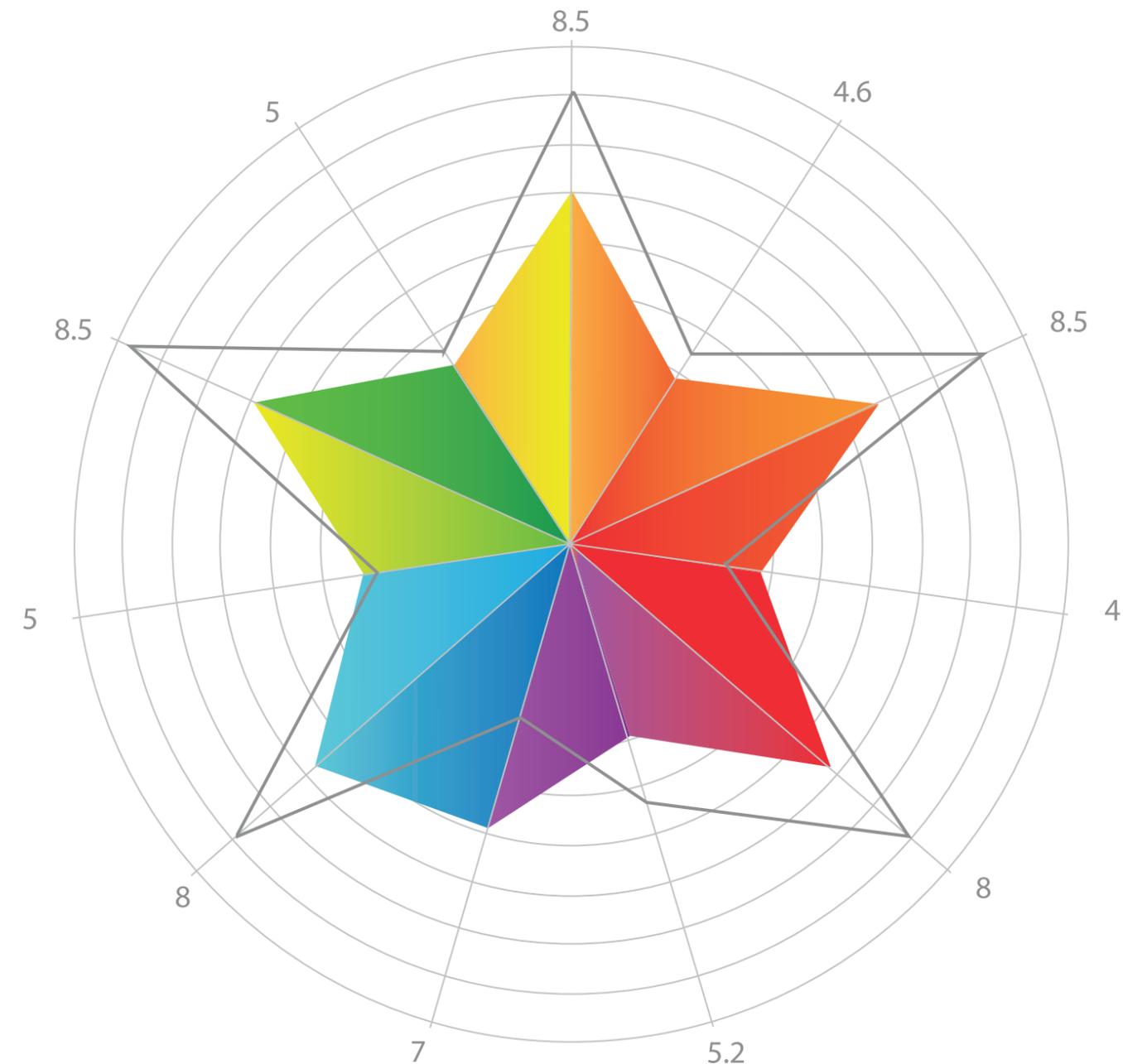
En el 89% de los casos, las causas de estos fracasos están relacionadas con las conductas diarias de las personas seleccionadas – incompatibilidad con el equipo o el director, falta de interés o de motivación. Sólo un 11% de los fracasos se deben a un déficit de habilidades técnicas.

Para reducir el riesgo de fracaso resulta crucial detectar el modo de funcionamiento de un individuo, es decir, su actitud en distintas situaciones, la manera de llevar a cabo sus proyectos, de interactuar en grupo, de responder a la autoridad, de aguantar la presión en el trabajo, de tomar decisiones, su capacidad de propuesta, etc. Se trata de analizar una serie de criterios pertinentes en función del puesto vacante. Para predecir la adaptación, el rendimiento y por lo tanto, el éxito en el puesto, el análisis de la personalidad nos proporciona información fundamental.

Los test de personalidad le permiten ver más allá del curriculum, de la experiencia o de la buena imagen del candidato.

Se trata de instrumentos de medida normalizados que le aportan una visión científica sobre la dimensión humana a la vez que le permiten analizar las diferencias entre distintos individuos, partiendo de una serie de características comunes.

Su empleo complementa la entrevista de trabajo, reduce los errores de selección y facilita su toma de decisiones de forma no discriminatoria.



¹Hiring for attitude: Research and tools to skyrocket your success rate, Institute Leadership IQ, 2012

¿ES IMPORTANTE EVALUAR LA PERSONALIDAD EN EL CONTEXTO PROFESIONAL?

La personalidad es un conjunto de rasgos relativamente estables en el tiempo que influyen nuestra manera de percibir el mundo, de actuar en diferentes contextos y de ser más o menos productivo.

La personalidad puede ser un buen factor de predicción del rendimiento en el trabajo si los rasgos evaluados son relevantes para el puesto.

De hecho, los estudios sobre la personalidad proporcionan pistas útiles sobre los rasgos que pueden servir para predecir el rendimiento en el trabajo. Por consiguiente, algunos rasgos de personalidad como la disposición a asumir riesgos, una mentalidad abierta o la autoestima, pueden tener una influencia sobre el rendimiento si están íntimamente relacionados con el puesto vacante.

Así, una mentalidad abierta indica una facilidad para formarse, lo cual puede convertirse en una garantía de rendimiento en el futuro. Además, la extroversión, autoestima o incluso la capacidad de influencia, puede facilitar la implementación del liderazgo. Colocar a un candidato en un entorno que encaja más acertadamente con sus preferencias innatas tendrá impactos positivos tanto para el candidato como para la empresa. Este colaborador estará más satisfecho, se sentirá más realizado con su trabajo, se mostrará más productivo y malgastará menos energía que si tuviera que actuar en contra de sus principios. De lo contrario, una falta de coherencia con las preferencias del candidato podría generar una sensación de malestar casi permanente, estrés, dificultades a la hora de ser productivo, y podría incluso llevarle al desgaste profesional.

Para obtener resultados óptimos, la implementación de un test de personalidad debe realizarse en varias etapas, bien definidas y que tengan en cuenta sus necesidades, cultura de empresa, conducta y el nivel de rendimiento esperado.

LAS 5 ETAPAS PARA UTILIZAR CORRECTAMENTE UN TEST DE PERSONALIDAD



ETAPA 1

¿Cuáles son las necesidades y conductas esperadas?



ETAPA 2

¿Cómo optar por el test de personalidad más adecuado?



ETAPA 3

¿En qué momento hacer pasar un test de personalidad?



ETAPA 4

¿Cómo interpretar los resultados de un test de personalidad?



ETAPA 5

¿Cómo analizar los resultados de un test de personalidad?



ETAPA 1

¿CUÁLES SON LAS NECESIDADES Y LAS CONDUCTAS ESPERADAS ?

Antes de hacer pasar un test de personalidad a un candidato, debe comprobar que ha bien definido los criterios sobre los cuales desea basarse para seleccionar a sus candidatos.

Los resultados de un test de personalidad no deben interpretarse en términos absolutos pero siempre en función de un puesto vacante, de una cultura empresarial y de un equipo.

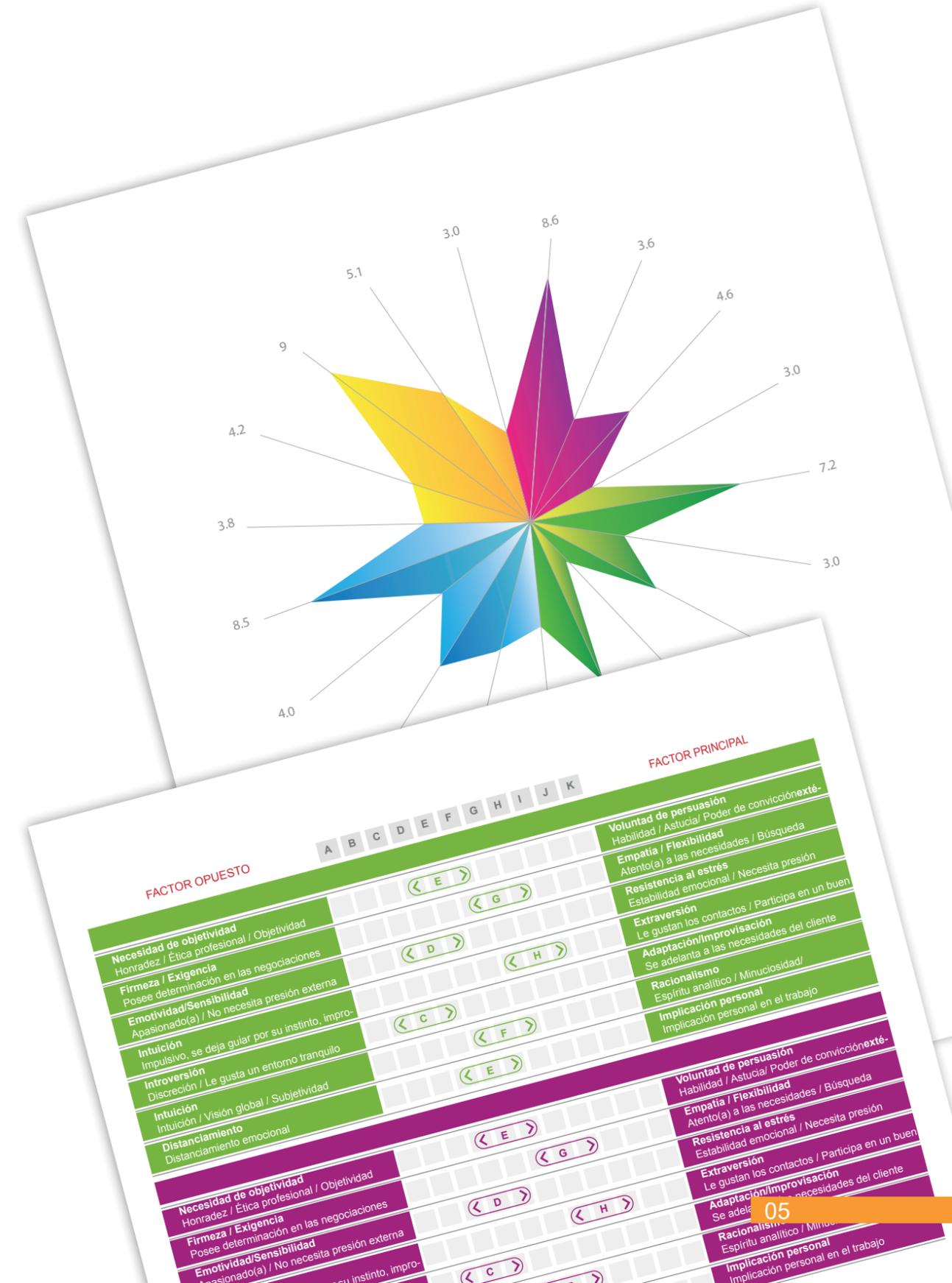
La búsqueda de rendimiento no es un criterio acertado para empezar la evaluación. No basta con querer encontrar un candidato eficiente. El rendimiento está directamente relacionado con el contexto en el cual el candidato evolucionará mientras que los criterios de rendimiento pueden variar de una empresa a otra.

Un análisis rápido de los colaboradores que tiene en su plantilla y de su nivel de rendimiento, le ayudará a establecer un referencial personalizado que le servirá de indicador base en una selección. De este modo, sólo seleccionará los perfiles compatibles con sus criterios.

¿Cómo hacerlo? Existen varios métodos. Uno de ellos consiste en someter a los empleados más eficientes, implicados y motivados, en otras palabras, aquellos que usted desearía multiplicar por diez, a un test de personalidad. Esto le ayudará a destacar los rasgos de personalidad y las competencias esperadas de sus futuros candidatos. Puede igualmente consultar las fichas del puesto o incluso hacerse las preguntas clave de manera proactiva. Por ejemplo:

- ¿Qué nivel de responsabilidad tendrá el candidato?
- ¿Tendrá personal a su cargo o tendrá que gestionar proyectos?
- ¿Es preferible que sea metódico o polivalente?
- ¿Qué tipo de decisiones tendrá que tomar?

Este análisis le ayudará a establecer un referencial de puesto y de competencias inherentes a su empresa que podrá incorporar más tarde al test de personalidad elegido. Los resultados del test le proporcionarán adecuaciones rápidas y personalizadas que le ayudarán a escoger los candidatos que le ofrecen más probabilidades de éxito en el seno de la empresa.





ETAPA 2

¿CÓMO OPTAR POR EL TEST DE PERSONALIDAD MÁS ADECUADO?

Cuando haya identificado los rasgos de personalidad apropiados para el puesto, necesitará un instrumento fiable y válido para medir la personalidad.

No todos los test de personalidad son adecuados en un proceso de selección. Los test de personalidad como el MBTI o los test basados en el modelo DISC están desaconsejados para la selección. Describen los “tipos psicológicos” que no permiten establecer una comparación entre los candidatos. Se desaconsejan también los test con un enfoque clínico como por el Rorschach o el TAT ya que recurren a la estructura psicopatológica del individuo y esta última no está adaptada al entorno profesional.

Un test de personalidad fiable tiene que:

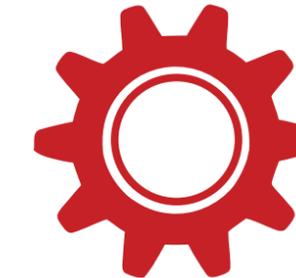
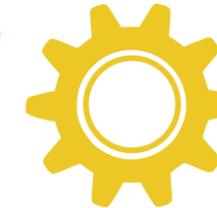
- medir los rasgos de personalidad relevantes para el entorno profesional actual, el tipo de puesto y el nivel de responsabilidad requerido.
- estar diseñado con los métodos y técnicas actuales en psicometría
- cumplir con las normas de validez científica, de las cuales el editor tendrá que aportar pruebas en los estudios de validación y los manuales de evaluación.
- supervisar la escala de control (sinceridad) para evitar resultados sesgados.

Elegir un test de personalidad que contenga un referencial de competencias constituye una ventaja ya que eso le permite fijar los parámetros en función de sus expectativas y necesidades. Para algunos cargos, como la venta o la gestión, es recomendable utilizar test de personalidad específicos.

Estos últimos permiten analizar con más sutileza los rasgos y las competencias características de este tipo de puesto. Utilizar un test genérico sería demasiado limitante y le ofrecería sólo una visión parcial del potencial.



Medir los rasgos de personalidad relevantes para el entorno profesional actual, el tipo de puesto y el nivel de responsabilidad exigido.



Estar diseñado con los métodos y técnicas actuales en psicometría



Supervisar la escala de control (sinceridad) para evitar resultados sesgados.



Cumplir con las normas de validez científica, de las cuales el editor tendrá que aportar pruebas en los estudios de validación y los manuales de evaluación.





ETAPA 3

¿EN QUÉ MOMENTO HACER PASAR UN TEST DE PERSONALIDAD?

Se recomienda hacer pasar un test después de una primera selección basada en el CV, la experiencia y la toma de referencias.

Un test de personalidad es una herramienta complementaria que recalca y completa la información ya recabada. Se lo recordamos. No existen personalidades buenas o malas pero sólo actitudes y competencias que serán más apropiadas para el puesto vacante.

Sin embargo, un test de personalidad basado en un enfoque bidimensional tal como el Perfil Pro 2 (análisis de rasgos por oposición: Introversión versus extroversión, flexibilidad versus firmeza) puede ser utilizado como criterio de preselección en caso de presentarse un gran número de candidatos con perfiles parecidos. Las necesidades para el puesto y las otras medidas que se suman a este recurso tienen que haber sido definidas por anticipado. En estos casos concretos, el test de personalidad le ayudará a recalcar las diferencias destacadas de cada aspecto analizado de la personalidad. Por ejemplo, si el aspecto firmeza es muy importante para el puesto definido, tenderá a elegir candidatos con una elevada puntuación en esta última. Las puntuaciones del Perfil Pro 2 se definen con una escala del 0 al 10, analizando la distancia con respecto al factor opuesto. Este tipo de test permite obtener un mayor grado de precisión en el análisis, lo cual no es siempre posible en la mayoría de los test que deducen más bien los factores opuestos por defecto.

Los test de personalidad constituyen, por lo tanto, una muy buena base para recabar más información sobre el candidato, su potencial y los rendimientos esperados pero no logra predecirlo todo. La personalidad ha de estudiarse y completarse con otros criterios. Dependiendo del contexto, los intereses fundamentales del candidato, su inteligencia emocional, su capacidad de razonamiento o incluso sus aptitudes específicas, le aportarán una mayor lucidez en términos de potencial y de probabilidad de éxito.





ETAPA 4

¿CÓMO INTERPRETAR LOS RESULTADOS DE UN TEST DE PERSONALIDAD?

Se acabaron los tiempos de los cuestionarios clínicos y los informes enrevesados en los que la intervención de un psicólogo era necesaria para interpretar los resultados.

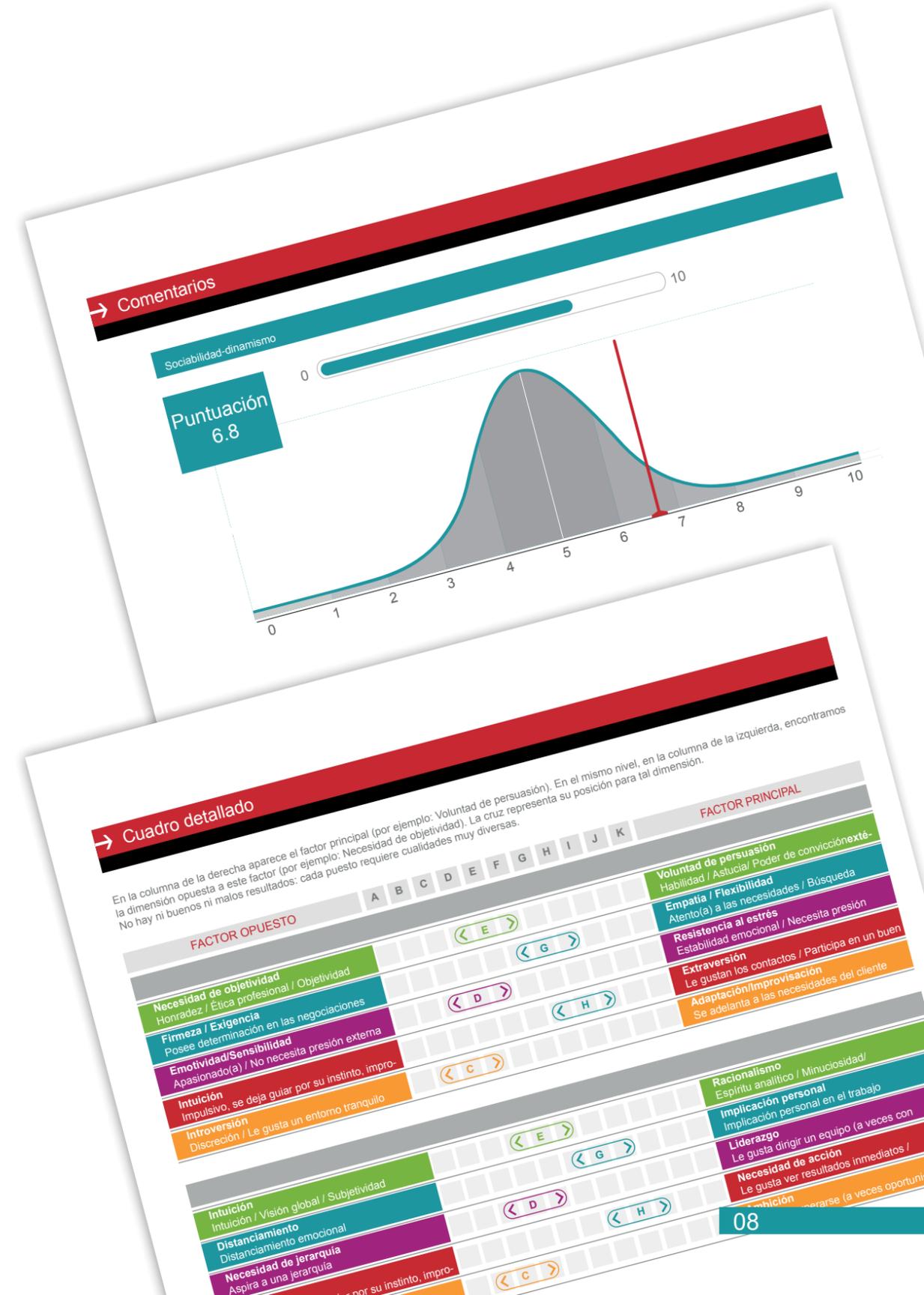
En la actualidad, la mayoría de los editores de test proponen herramientas de evaluación especialmente diseñadas para una aplicación en el entorno laboral, con una ergonomía sencilla y que cumplen con las normas de validación científica.

Disponibles directamente en línea, los informes facilitan la lectura de los resultados incluyendo gráficas que permiten identificar en un vistazo los rasgos importantes de la personalidad.

En Central Test, los informes incluyen igualmente comentarios personalizados para evitar los errores de interpretación. Sin embargo, para interpretar correctamente los resultados de un test es necesario fijar por anticipado los criterios importantes para el puesto. Concretamente en los test de personalidad, los resultados sólo tienen sentido en relación con el perfil buscado.

Por ejemplo, si el test revela una fuerte necesidad de ser supervisado, se tratará de un aspecto positivo para un puesto sometido a una fuerte jerarquía pero penalizará a los candidatos que tengan que desempeñar un mando directivo que requiere autonomía en el desempeño del puesto.

Para no equivocarse con la interpretación de los resultados, una formación de la herramienta es esencial independientemente del contexto de la evaluación: reclutamiento, evolución interna, balance de competencias o reclasificación. Central Test ofrece formaciones que ayudan al usuario a enfocar su atención en lo esencial y a adquirir rápidamente autonomía.





ETAPA 5

¿CÓMO ANALIZAR LOS RESULTADOS DE UN TEST DE PERSONALIDAD?

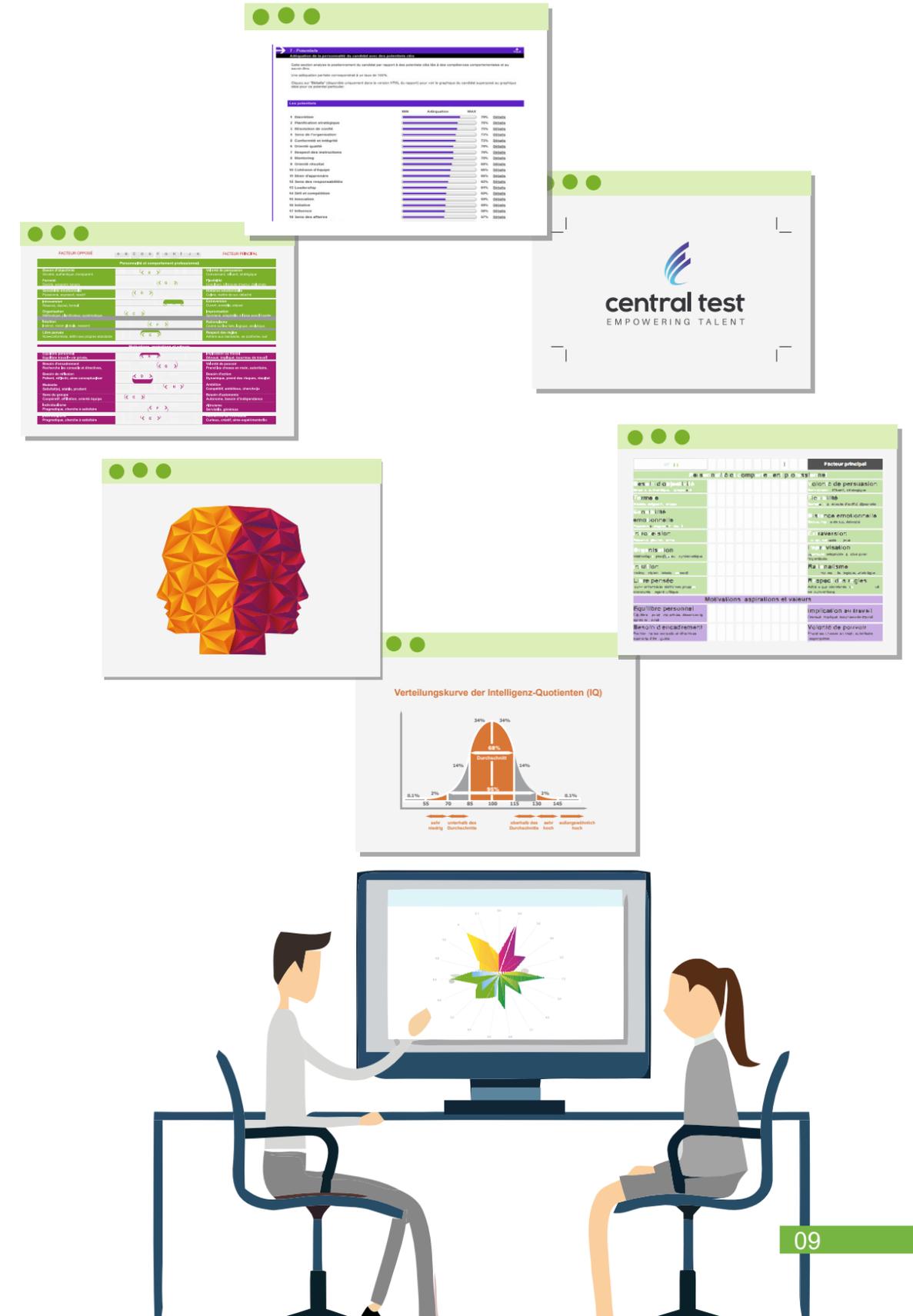
El empleo de test en el proceso de selección implica una cierta transparencia de cara a la evaluación del candidato.

Éticamente, tiene la obligación de informar al candidato sobre las diferentes etapas del proceso de selección y sobre los métodos de evaluación a los que tendrá que someterse. Deberá transmitir los resultados al candidato e informarle de su derecho de acceso al conjunto de datos facilitados, incluso cuando no haya sido seleccionado para el puesto.

Puede acceder directamente a los resultados después de haber realizado el test o justo al finalizar la entrevista después de haber analizado los resultados. En el contexto de selección de personal, se aconseja no facilitar el acceso de los candidatos al informe ya que esto podría influenciar su modo de responder a las preguntas de la entrevista. No obstante, algunos evaluadores prefieren dejar abierta esta posibilidad para fomentar un diálogo más enriquecedor.

Para acertar y afianzar los resultados del test, es importante tratar cara a cara los aspectos más destacados del perfil. Durante la entrevista de selección, las preguntas permitan confirmar y concretar los resultados de los test: las relaciones representan una ayuda durante el mecanismo de exploración. Si por ejemplo, un test indica que un candidato tiene buenas capacidades de innovación, el empleador podrá interrogarle para comprender en cómo ha quedado reflejada esta innovación en su experiencia profesional. Una buena forma de adaptar la interpretación es acercándola a la realidad.

Un test no puede por sí solo obtener todas las respuestas. Recurrir a varias herramientas permite evitar dar una importancia desproporcionada a un único elemento. Multiplicar las fuentes de información reduce el riesgo de sobre interpretación, proporcionando una visión más coherente y amplia del perfil del candidato.



RECOMENDACIONES: LOS TEST DE PERSONALIDAD DE CENTRAL TEST



PERFIL PRO-R

Perfil Pro 2 es el cuestionario de personalidad más reciente (versión 2015) construido y validado con el último método psicométrico IRT-Thurstone.

Permite analizar 14 aspectos opuestos, es decir 28 facetas de la personalidad y motivaciones con un enfoque bidimensional (ejemplo: introversión vs extroversión)

Este enfoque refleja especialmente bien la sutileza de la personalidad. Además, el test es ipsativo y tiene una estructura innovadora que minimiza el impacto de la escala de control (sinceridad) aumentando la fiabilidad de la herramienta, sobre todo en el contexto de selección.

Un referencial con 22 competencias (que se puede personalizar en función de sus necesidades) le permite relacionar los potenciales detectados en el candidato con las competencias exigidas para el puesto.

Un referencial estándar de 60 grupos de profesiones le ayudará a obtener un análisis más acertado.



TEST DE VENTAS-R

Test de Ventas-R es el único test en el mercado que analiza todos los aspectos relacionados con la venta: prospección, adquisición, cierre de la venta y fidelización del cliente.

Este test evalúa el potencial comercial, las competencias y las motivaciones en el ámbito de la venta.

Imprescindible para el reclutamiento de sus comerciales, esta herramienta selecciona a los mejores candidatos gracias al indicador "Potencial Ventas" que se mide con una escala del 0 al 100.

Test de Ventas-R se utiliza igualmente en el contexto de la formación, movilidad interna o auditoría del personal de ventas.



CTPI-R

CTPI-R es un test de personalidad específico para los ejecutivos y mandos directivos. Esta herramienta de apoyo a la decisión permite evaluar el potencial gestor, las habilidades conductuales, el estilo y el modo de funcionamiento del personal directivo.

Gracias a su cuestionario contextualizado, CTPI-R analiza 19 rasgos de personalidad y 21 competencias específicas de la gestión como por ejemplo: la toma de decisiones, la adaptación al cambio, la visión estratégica y la ética.

En un reclutamiento, le permite identificar rápidamente la actitud de un candidato de cara a la gestión gracias al indicador Potencial Directivo evaluado con una escala de 0 a 100.

Asimismo, la herramienta ofrece un análisis de tipo DISC sobre 4 estilos de pensamiento y de trabajo y una adecuación con 7 estilos de gestión.

PRUEBE NUESTRAS SOLUCIONES



¿QUÉ ES CENTRAL TEST ?

Central Test es un editor internacional que ofrece soluciones innovadoras de evaluación psicométrica, enfocadas a identificar potenciales dentro de las organizaciones.

Central Test propone una amplia gama de herramientas de evaluación (personalidad, inteligencia, motivación, razonamiento crítico) con una selección por perfil, nivel de responsabilidad, nivel de estudios y dominio del idioma.

Cada uno de los test está construido y validado siguiendo las normas aprobadas por la comunidad científica internacional: la American Psychological Association (APA), la Comisión Internacional de los Test (ITC) y la British Psychological Society (BPS). Como editor de soluciones de evaluación, Central Test pone a disposición su experiencia organizando formaciones relacionadas con sus herramientas para los profesionales de recursos humanos y los directivos. Estas formaciones garantizan un empleo seguro y ético de los test psicométricos.

Todas las evaluaciones están centralizadas en una plataforma web única 100 % intuitiva y segura. Puede incorporarlas en su propio sistema de gestión de RRHH gracias a nuestra tecnología innovadora.

Nuestra presencia internacional nos permite estar siempre disponible en el mundo entero y aportar respuestas inmediatas a las preguntas de nuestros clientes.

