

Evaluaciones psicométricas

Las evaluaciones más utilizadas en los procesos de selección de personal.

Las evaluaciones psicométricas son una opción dentro de los distintos tipos de test psicológicos que utilizan las empresas dentro del proceso de selección. Sirven para identificar determinados valores, rasgos y competencias en los candidatos a un puesto. Por lo general, se usan para determinar entre varios postulantes cuál es el más apto de todos para adecuarse al puesto de trabajo y a la cultura de la empresa.

Los resultados de los test psicométricos, a diferencia de los proyectivos, se encuentran estandarizados en escalas-. Esto sirve para poder comparar resultados con los de otras personas que ya hayan realizado el test. Es decir, arrojan resultados cuantificables, que pueden compararse en un gráfico estadístico ubicando los resultados y compararlos con la norma. A través de ellos podemos medir rasgos de personalidad, valores, intereses, aptitudes, habilidades, inteligencia, preferencias, tendencias de conducta, etc.

Las pruebas psicométricas sirven al empleador para conocer las potencialidades y limitaciones de los candidatos y para predecir su comportamiento en el lugar de trabajo. Gracias a esta evaluación previa, en caso de ser elegido, va a ser más fácil para sus superiores guiarlos, motivarlos y orientarlos para obtener mejores resultados. Además, es posible conocer el grado de satisfacción de la persona a nivel profesional como personal, que es una cualidad que impacta en el desempeño laboral.

Los test psicométricos pueden dividirse de acuerdo a la dimensión de la personalidad que se desee evaluar:

- **Pruebas de inteligencia:** otorga como resultado el IQ (índice de coeficiente intelectual), la capacidad de análisis y síntesis y razonamiento abstracto, numérico y verbal. La mayoría de estas pruebas tienen un tiempo máximo para llevarlas a cabo, por lo que es frecuente que los candidatos no completen la totalidad de las preguntas. El más utilizado es el Test de Raven, que consiste en presentarle al sujeto una serie de figuras para que encuentre la pieza faltante. Para encontrar la respuesta correcta el individuo deberá utilizar sus habilidades

perceptuales, de observación y razonamiento. Es una prueba de inteligencia no verbal, basada en matrices progresivas, con nivel de complejidad ascendente. Evalúa el nivel de concentración, observación y lógica.

- **Prueba de aptitudes:** evalúa aptitudes como capacidad de mando, manejo de personal, toma de decisiones, agilidad, dominio e idiomas y el nivel de compatibilidad de las características de la persona con el puesto a ocupar. La más utilizada es el Test de Cleaver. Esta consiste en otorgarle al candidato una lista de adjetivos para que marque de acuerdo a su grado de identificación con ellos. Además, brinda una descripción de cómo el sujeto reacciona ante situaciones de estrés o presión. La Técnica Cleaver busca conocer los mecanismos o medios que ayudan a una persona a desarrollar mejor su trabajo, así como sus reacciones en situaciones favorables o desfavorables.
- **Pruebas de personalidad:** analiza los rasgos sobresalientes de la persona como sociabilidad, confianza en sí mismo, autoridad, estabilidad emocional, autocontrol, entre otros. Además, descarta trastornos psiquiátricos severos. El más utilizado es "Cinco Grandes". Recibe este nombre ya que agrupa las características de personalidad en cinco grandes rasgos o factores: 1. Apertura a la experiencia: características como el gusto por el arte, por la aventura, por las emociones, la imaginación y la curiosidad. 2. Conciencia o minuciosidad: tendencia a la autodisciplina, a la responsabilidad, el planeamiento en lugar de lo espontáneo. 3. Extraversión: implica la energía, las emociones positivas, la tendencia a buscar la atención y compañía de los otros. 4. Neuroticismo: la tendencia a experimentar emociones negativas como ansiedad, ira, depresión y vulnerabilidad. 5. Agradabilidad: Tendencia a ser compasivo y cooperativo. Del análisis de los resultados se logra ver que rasgos predominan en la persona. El test está formado por 48 preguntas donde se deberá responder cuán en desacuerdo o de acuerdo se está con una situación. También se utiliza el Test de Rorschach, el cual consiste en mostrarle al candidato una serie de diez láminas que presentan manchas de tinta, las cuales se caracterizan por su ambigüedad y falta de estructuración. Debe expresar al psicólogo qué es lo que ve en las manchas, y sus respuestas ayudan a conocer más sobre la personalidad. Recientemente, un psicólogo canadiense publicó las respuestas adecuadas para cada lámina en Internet lo que provocó un escándalo en la comunidad global de psicólogos y algunos han dejado de utilizar este test, ya que las respuestas

pueden ser encontradas fácilmente en Internet. Viso-motor es un test que consiste en que el sujeto copie nueve figuras geométricas en un papel en blanco y se analizan los resultados. Para realizar esto es necesario utilizar el aparato visor y el 3 motor, y se entiende que cuando hay una incapacidad en copiar fielmente las figuras (lo cual debería realizar sin problemas a partir de los once años) se puede suponer como un indicio de un trastorno mental, neurológico o emocional. Además, puede ser índice de retrasos globales de maduración, incapacidades verbales específicas, fenómenos de disociación que perturban el conjunto de la personalidad, desórdenes de la impulsión, o desórdenes perceptuales y confusionales. El test más utilizado es el Test Gestáltico de Bender, que toma en cuenta, además de la copia de las figuras, la disposición en la hoja, el tamaño de las mismas, características de los contornos, agrupación, orientación y conexión entre las figuras. No tiene un límite de tiempo, sin embargo se estima que se pueda resolver en diez o quince minutos. Este tipo de instrumento es valioso porque se administra en relativamente poco tiempo obteniendo una gran cantidad de información y, a diferencia de los proyectivos, es bastante flexible la manera de administrarlos, ya que el candidato puede hacerlos en soledad porque no requiere de la supervisión constante de un tercero que este analizando su conducta.

Se intenta, a través de la utilización de éstas pruebas, de brindarle la igualdad de oportunidad a todos los que la toman, ya los resultados son medibles y objetivos. Aunque su ventaja fundamental es su confiabilidad, ya que al ser pruebas con resultados estadísticos y cuantificables, sus resultados son una muestra objetiva y estándar de la conducta. Además, revelan datos que no podrían ser examinados con una simple entrevista individual.

Este tipo de pruebas son cada vez más utilizadas en las empresas como parte del proceso de selección y no como algo eliminatorio como se pensaba antes. Es útil para orientar a la empresa cuando se encuentra entre varios candidatos sobre cuál es el perfil que más se adapta o asemeja a la manera de trabajar y de operar de la compañía.

Es fundamental la capacitación de quien lleva adelante los tests: para poder aplicar este tipo de pruebas, hay que estar capacitado y entrenado no sólo para tomarlas si no también para poder interpretar sus resultados de manera correcta.

Igualmente, hay que tener en cuenta que cada candidato es único y que su formación es más que la suma de aptitudes e inteligencia y que realizar los test en forma aislada no ofrecerá un resultado asertivo determinante. Es por eso que debe complementar al proceso de selección mediante entrevistas individuales, grupales, en lo posible con varios evaluadores y se debe tener en claro de antemano cuáles son las competencias y habilidades que se requieren para el puesto.