

RESOLUCIÓN DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Las *test* psicométricos, también llamados pruebas psicométricas, tuvieron origen a principios del siglo XX, cuando el médico y psicólogo francés Alfred Binet ideó un instrumento de medición para identificar a los niños con una inteligencia superior a la del resto.

Con el tiempo evolucionaron y hoy en día se emplean de forma recurrente en el proceso de reclutamiento y selección de colaboradores, debido a que permite a los empleadores conocer una aproximación de sus rasgos y tener una idea más general del aspirante.

Estas pruebas miden de forma tipificada y objetiva ciertos aspectos psicológicos de las personas. Como estas son características cualitativas, no hay respuestas buenas ni malas, solo nos dan una idea aproximada de cómo es la persona.

Las pruebas psicométricas se aplican principalmente para evaluar rasgos de personalidad, aptitudes o la forma de reaccionar del sujeto ante determinadas situaciones. Dependiendo del tipo de prueba se puede evaluar la inteligencia, la personalidad, el estado emocional, las aptitudes y habilidades. La aplicación de estas pruebas en el proceso de reclutamiento y selección de personal es especialmente útil ya que brinda información sobre las competencias, habilidades sociales, verbales, comunicativas, emocionales e incluso habilidades de socialización de los candidatos.

Para el departamento de RR.HH. los exámenes psicométricos pueden ayudar a definir qué tan bien o no podría adaptarse un candidato al puesto de trabajo y a la cultura organizacional, en un esfuerzo de disminuir la tasa de rotación laboral.

La información obtenida a través de las pruebas psicométricas tiene objetivos como:

- Identificar capacidades, valores, aptitudes, competencias, rasgos e incluso gustos de los posibles colaboradores.
- Distinguir el potencial y las limitaciones de cada candidato respecto a la posición laboral, el equipo y la filosofía empresarial.
- Determinar qué candidato cumple los requisitos y es más propenso a adaptarse a la cultura de la empresa.
- Predecir el desempeño laboral y el comportamiento de cada aspirante.
- Estimar en qué competencias va a destacar cada candidato.

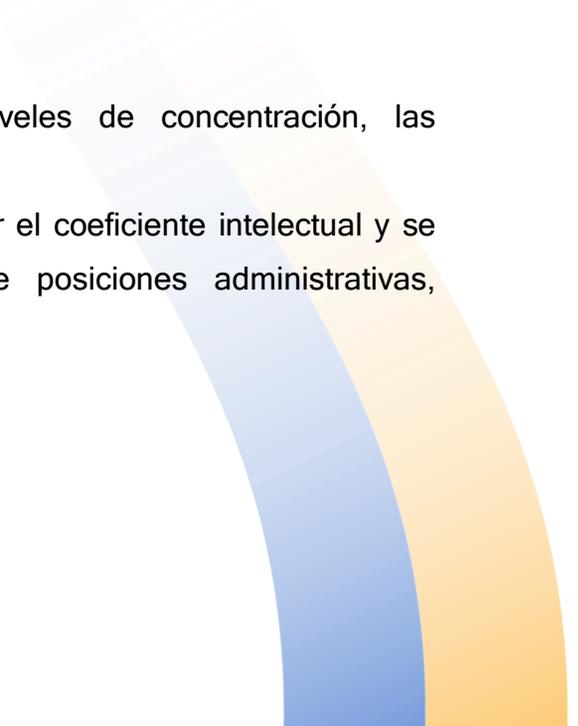
TIPOS DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Cada prueba psicométrica se enfoca en distintos aspectos, por ejemplo:

- **Pruebas psicométricas de inteligencia.**

Miden la capacidad de aprendizaje y aplicación de conocimientos del candidato a través de la evaluación de las habilidades de análisis y síntesis, y del coeficiente intelectual.

La inteligencia también se manifiesta en la agilidad para la toma de decisiones, la iniciativa en la solución de problemas y en la adaptación. Las pruebas más representativas de este tipo son:

- **Test de Raven.** Permite conocer los niveles de concentración, las habilidades de observación y lógica.
 - **Test de Terman Merrill.** Se utiliza para medir el coeficiente intelectual y se aplica comúnmente para la selección de posiciones administrativas, coordinaciones, etcétera.
- 

- **Pruebas psicométricas de aptitudes y habilidades.**

Miden las destrezas y competencias directamente relacionadas con la posición a ocupar, con el objetivo de identificar un patrón de conducta entre los candidatos, que revele sus capacidades más sobresalientes. Las más representativas son:

- **Test de Cleaver.** Revela cómo reaccionaría el candidato ante las situaciones de estrés y de trabajo bajo presión.
- **Test de Moss.** Mide el nivel de adaptabilidad social de la persona con el objetivo de predecir su comportamiento.

- **Pruebas psicométricas de personalidad.**

Las pruebas psicométricas de personalidad o proyectivas evalúan cómo los candidatos interpretan una situación, así como su capacidad de adaptación, relación y conflictos internos, habilidades sociales, entre otros. Las más comunes son:

- **Los Cinco Grandes.** Considera los cinco rasgos de la personalidad más resaltantes: apertura a nuevas experiencias, tesón, extraversión, amabilidad y estado emocional.
- **El Test 16PF.** A través de 170 preguntas, identifica 16 rasgos para determinar la forma de responder a situaciones laborales. Es conveniente para altos y medios mandos.
- **El SHL u OPQ32.** Muestra cómo los rasgos influyen en el desempeño laboral, tiene 104 preguntas, mide 32 características, y se basa en que cada candidato elija las opciones más y menos parecidas a su personalidad.
- **El SJT.** Da un panorama sobre la forma de responder ante ciertas situaciones y la capacidad de resolver problemas.

CONSEJOS PARA APLICAR LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Si estás por aplicar pruebas psicométricas te recomendamos:

- Aplícalas en un ambiente cómodo y tranquilo donde los participantes puedan concentrarse sin sentirse presionados, con ello procuras obtener resultados reales y con el mínimo de sesgos.

- Se recomienda que no duren más de dos horas, para evitar la fatiga y procurar la concentración.
- Es conveniente aplicar varias pruebas psicométricas que aporten información diferente y de calidad. Un aspirante puede tener mal puntaje en alguna competencia, pero ser el más preparado para cierto puesto porque sobresale en las competencias o habilidades clave para este.
- Recuerda que no hay pruebas buenas o malas, ni respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es saber qué tan afín es un candidato a la posición y los estándares de la empresa, para ello es importante que el equipo de reclutamiento y selección conozca con claridad las necesidades de la organización, del equipo y del puesto.

Las pruebas psicométricas son un valioso instrumento para identificar al talento que reúna los requerimientos técnicos o profesionales, en combinación con las habilidades idóneas para desempeñar un puesto y adaptarse al equipo y la empresa, y con base en ello tomar la decisión adecuada.

Los recursos en internet como [la prueba de aptitudes y competencias laborales de Computrabajo](#) permiten a los candidatos descubrir sus fortalezas, detectar áreas de mejora y compartir su perfil profesional, lo cual es muy valioso para ellos. así mismo, los representantes de Recursos Humanos de las empresas pueden obtener una visión más profunda acerca de su perfil y darse una idea si estos responden o no, a lo buscado por la empresa.

Referencia:

Jaime, Haydee (s.f.) Test psicométricos: ¿qué son y cuál es su importancia para RR.HH.? Recuperado de: <https://www.holmeshr.com/blog/test-psicometricos/>