

## Las pruebas psicométricas en la contratación de personal

### Psychometry test in the Recruitment

<sup>1</sup>González Rodríguez Analleli

---

#### Abstract:

The present work seeks to highlight the importance of executing transparent selection processes based in psychometric test. They are objective and standardized measurement that measures the behavior of a certain individual. The importance of psychometrics in the selection of personnel lies in the fact that the main purpose of this tool is to provide the necessary evidence that allows organizations or companies to make decisions or guide their interventions regarding the hiring of personnel, so that this research aims to describe the impact that psychometrics has on this process.

#### Keywords:

*Psychometry, recruitment, test, human resources.*

---

#### Resumen:

Este trabajo busca resaltar la importancia de ejecutar procesos de selección transparentes basados en test psicométricos. Estos son una medición objetiva y estandarizada que mide el comportamiento de un determinado individuo. La importancia de la psicometría en la selección del personal radica en que el propósito principal de esta herramienta es proporcionar las evidencias necesarias que permitan a las organizaciones o empresas tomar decisiones u orientar sus intervenciones en lo que respecta a la contratación de personal, así que la presente investigación tiene como objetivo describir el impacto que la psicometría tiene en dicho proceso.

#### Palabras Clave:

*Psicometría, contratación, test, Recursos Humanos*

---

#### Introducción

El test psicométrico es una medición objetiva y estandarizada que mide el comportamiento de un determinado individuo. Este tipo de pruebas se orienta a la medición de las capacidades, aptitudes, intereses o características del comportamiento humano, e incluye, asimismo la determinación de "cuánto" dispone el sujeto, es decir, de la cantidad de aquellas competencias y características propias de su comportamiento.

La importancia de la psicometría en la selección del personal radica en que el propósito principal

de esta herramienta es proporcionar las evidencias necesarias que permitan a las organizaciones o empresas tomar decisiones u orientar sus intervenciones en lo que respecta a la contratación de personal, así que la presente investigación tiene como objetivo describir el impacto que la psicometría tiene en dicho proceso, etimológicamente la psicometría se define como la teoría y la técnica que mide los procesos mentales, de este modo nos permite por ejemplo, medir el nivel de inteligencia de un individuo para efectos de poder comparar su rendimiento intelectual en relación con su grupo de pares, también permite la evaluación y

---

<sup>1</sup>González Rodríguez Analleli, Licenciatura en Administración, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Email: ana.glez\_18@hotmail.com

medición de los rasgos generales de personalidad, la determinación de un perfil psicológico específico, la constatación –a nivel clínico y psiquiátrico– de trastornos mentales y el consiguiente diagnóstico y tratamiento psicoterapéutico, y finalmente verificar –ahora en el ámbito laboral– si los rasgos psicológicos, las competencias y las características personales que distinguen a una determinada persona se correlacionan con el perfil del cargo que ha sido levantado por alguna organización, sea ésta pública o privada. Los test psicológicos, son los materiales de la psicometría, se aplican en distintos contextos de la sociedad contemporánea.

### **Planteamiento del Problema**

Las empresas utilizan pruebas en la selección de personal, sin embargo no se le brinda la importancia que debieran tener dichas herramientas psicométricas debido a que generalmente se basan en entrevistas o en un criterio personal del reclutador para tomar una decisión, sin considerar los perfiles de puesto y las funciones que el colaborador requiere cubrir. Es por ello que la psicometría es una herramienta fundamental para tomar una decisión más objetiva de la persona que deba ocupar un puesto y finalmente los resultados obtenidos se deberán analizar minuciosamente y que en conjunto con otros elementos de información ayudarán a un mejor diagnóstico del individuo<sup>4</sup>.

Según Peña (1993), la información brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. Con base en lo anterior se puede afirmar que existen elementos de juicio que se acercan al problema planteado, como la falta de ética en los procesos de selección y la falta de interés en los líderes<sup>9</sup>.

El departamento de Recursos Humanos cumple una función importante dentro de toda organización, el cual varía dependiendo del tipo de compañía, y cumple con la función de asesorar, ayudar y prestar servicios a toda la organización. Es el encargado de describir las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe, evalúa el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo, recluta al personal idóneo para cada puesto, capacita y desarrolla programas referentes al mejoramiento de los conocimientos del personal, brinda ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía, además busca solución a los problemas que se generan entre éstos<sup>8</sup>.

## Origen de la Psicometría

Para comenzar a hablar de la psicometría debemos citar los trabajos de *Sir Francis Galton* (1822-1911), *James McKeen Cattell* (1860-1944) y *Alfred Binet* (1857-1911) como los verdaderos pioneros de la psicometría moderna. El psicólogo francés *Alfred Binet* fue uno de los primeros investigadores en diseñar un instrumento de evaluación psicológica validado con el fin de medir el coeficiente de inteligencia en los niños. De sus investigaciones surgió el primer test estandarizado que se utilizó a nivel mundial bajo el nombre de Stanford-Binet, un test que comprendía una amplia variedad de ítems que incluían medidas de información, conocimientos, aprendizaje pasado, de capacidad verbal, de velocidad, de coordinación psico-motora, de memoria, de percepción y de pensamiento lógico. A partir de su trabajo, y a petición del Ministerio de Educación francés, desarrollaron en 1905 la primera prueba que permitió clasificar a los niños según su inteligencia<sup>1</sup>.

Incluso si quisiéramos hablar de los verdaderos orígenes nos remontaríamos al siglo XIX con *Francis Galton* estableciendo mecanismos para medir la existencia de diferencias individuales entre individuos, *Cattel* idearía por primera vez el concepto de test mental, aplicándolo a la medición de capacidades sensoriales, y así finalmente *Alfred Binet* desarrollaría escalas de medición<sup>1</sup>.

## Propósito de la Psicometría

La psicometría es una rama de la psicología que se orienta en la medición de procesos psíquicos de una persona como son habilidades, conocimientos, actitud y rasgos de personalidad además de ser una disciplina que mide de manera cuantitativa los procesos y capacidades de la persona<sup>5</sup>.

Esta disciplina busca evaluar el comportamiento, las capacidades mentales y otras características personales que el individuo tiene para desenvolverse en el ámbito laboral o personal<sup>5</sup>.

Su aplicación está basada en la psicología clínica que permite visualizar mediciones respecto a características o estados mentales, estado o gravedad del sujeto, así como priorizar determinados aspectos mediante tratamiento según las características del paciente. Así mismo en la evaluación del desarrollo que a lo largo del ciclo vital del individuo va desarrollando capacidades propias de una manera determinada. Finalmente su aplicación al área de recursos humanos que se pretende determinar la capacidad de un individuo para hacer frente ha determinado puesto de trabajo valoración que es llevada a cabo mediante entrevistas<sup>5</sup>.

## Importancia de la Evaluación Psicométrica en la Selección de Personal

La importancia de la evaluación psicométrica radica en que se encarga de evaluar diferentes atributos de la persona para el caso del proceso de selección de personal, esto es indispensable, ya que por lógica, no podemos planear una intervención si antes no tenemos información acerca del evaluado, información que solo nos la

puede proporcionar una correcta evaluación<sup>2</sup>. En el contexto empresarial, la elección de las pruebas a aplicar en la selección de personal debe ser un proceso cuidadoso que tenga en cuenta especialmente la naturaleza de la vacante y las particularidades de la organización<sup>7</sup>.

El proceso formal de selección debe seguir el siguiente orden: reclutamiento, preselección, evaluación, inducción, referenciarían y manejo de inventarios. Es decir, desde el momento en que la persona deja su hoja de vida en la organización hasta que se considera lista para cubrir una vacante<sup>3</sup>.

Debemos definir el reclutamiento como un conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización, pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo. En cambio la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado. Pero, ¿qué significa adecuado? Para contestar, esta pregunta cabría considerar las diferencias individuales o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. Esto nos lleva a determinar el marco de referencia; es decir, la organización en que se realice la selección de personal, la cual es, pues, la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el

desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio y asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización<sup>7</sup>.

### **Planeación estratégica de recursos humanos**

Chiavenato (2000) establece que “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección consiste en una serie de fases iniciales que deben ser claramente definidas y debe realizarse de la siguiente forma específica:

- Detección y análisis de necesidades de selección. Requerimiento
- Descripción y análisis de la posición a cubrir. Definición del perfil
- Definición del método de reclutamiento
- Concertación de entrevistas
- Entrevistas más técnicas de selección
- Elaboración de informes
- Entrevista final

A la selección de personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección, a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las empresas<sup>8</sup>. Sin embargo debido a la carencia del Departamento de Recursos Humanos, los gerentes y jefes de otras áreas (administradores, contadores, jefes de secciones, abogado) se han

visto en la obligación de asumir esta responsabilidad. Percibimos que no existe un liderazgo gerencial que apoye estos procesos<sup>6</sup>.

**Cualidades que debe tener una prueba psicométrica:**

Una prueba es una muestra del comportamiento de un individuo, y algunas pruebas reflejan más fielmente que otras, determinado comportamiento<sup>9</sup>. Es por ello que existen pruebas que son aplicadas al postulante, posterior a ello se hace una interpretación de dichos resultados obtenidos, esa interpretación se utiliza para obtener conclusiones acerca de la personalidad y comportamiento de la persona. “Es difícil demostrar que tales pruebas miden precisamente lo que se proponen, es decir que sean válidas”<sup>6</sup>. Según Dessler el término de validez se refiere a la evidencia de que la prueba se relaciona con el trabajo; en otras palabras, que lo que se obtenga en la prueba es un pronóstico válido del futuro desempeño en el trabajo. “Indudablemente, la pregunta más importante que se debe hacer sobre cualquier test psicológico se refiere a su validez, es decir, al grado en que aquel mide realmente lo que pretende medir”<sup>1</sup>.

Por otra parte existen dos formas básicas para demostrar la validez de las pruebas de selección de personal validez de criterio, validez de contenido y confiabilidad.

**Validez de criterio**

Demostrar la validez de criterio significa comprobar que quienes logran buen desempeño en la prueba también lo tendrán en el puesto, y que aquellos que se desempeñan deficientemente en la prueba realizarán mal su trabajo<sup>6</sup>.

**Validez de contenido**

La validez de contenido de una prueba se demuestra haciendo evidente que está constituye una muestra justa del contenido de un puesto<sup>6</sup>.

**Confiabilidad**

La confiabilidad es la tercera cualidad importante de una prueba y se refiere a su consistencia. Así, la confiabilidad es la “consistencia de las calificaciones obtenidas por una misma persona cuando vuelve a resolver pruebas idénticas o alguna forma equivalente”<sup>9</sup>.

**Clasificación de los test psicométricos**

Según Aliaga, s/f, los test psicométricos se dividen en *Tabla 1*. Clasificación de los test psicométricos<sup>1</sup>.

<b>Criterio</b>	<b>Clasificación</b>
<b>Por su forma de dar las instrucciones</b>	Orales Escritos
<b>Por su administración</b>	Individual Colectiva Auto administrada

<b>Por la forma o tipo de respuesta que exigen</b>	Objetivas Subjetivas
<b>Por el material de la prueba</b>	Lápiz y papel Verbal completamente De ejecución (material, manual) De aparatos especiales
<b>Por su forma de calificación</b>	Manual Electrónica
<b>Por sus edades límites de aplicación</b>	Pruebas para infantes Pruebas para prescolares Pruebas para escolares Pruebas para adolescentes Pruebas para adultos
<b>Por su libertad de ejecución</b>	Pruebas de poder Pruebas de rapidez <i>Modificado de Allaga, s/f</i>

### Conclusión

La evaluación en el terreno de las ciencias humanas enfrenta los desafíos inherentes a la complejidad de su objeto. En la actualidad, gran cantidad de instrumentos se están perfeccionando para alcanzar niveles de certeza cada vez mayores. Medir, en un sentido estricto, el comportamiento honesto de las personas parece una utopía.

Se evidenció que al momento de la selección de personal existen factores como las competencias, edad, sexo, apariencia física que

son determinantes y excluyentes a la hora de tomar la decisión por parte del gerente o jefe de Recursos Humanos.

### Referencias

- [1] Anastasi, A. (1986). Los test psicológicos. Madrid.
- [2] Argibay, J. (2006). TECNICAS PSICOMETRICAS. CUESTIONES DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD. Subjetividad y Procesos Cognitivos, (8), 15-33.
- [3] Carvajal Marín, L., & Ulloa Ulloa, I., & Morales Silva, M. (2007). La utilización de pruebas psicométricas: ¿un absurdo en una EST?. Universitas Psychologica, 6 (1), 79-87.
- [4] Casullo, M. (2006). La evaluación psicológica en selección de personal. Verónica Albajari y Sergio Mames. Editorial Paidós. Buenos Aires. 2005. 135 páginas. Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica, 1 (21), 175.
- [5] Cortada de Kohan, N. (2002). Importancia de la investigación psicométrica. Revista Latinoamericana de Psicología, 34 (3), 229-240.
- [6] Dessler, G. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- [7] López Gumucio, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas, (26), 129-152.
- [8] Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensamiento & Gestión, (32), 83-114.
- [9] Strucchi, E. (2001). Ética de la evaluación de honestidad en los procesos de búsqueda y selección de personal. *Psicología desde el Caribe*, (8), 27-37.