

Pruebas psicométricas, ¿usarlas o no usarlas?

Arancha Ruiz Bachs

Headhunter & Talentist. Marca personal, Influencia y Carrera Profesional. Escritora y conferenciante.
LINKEDIN TOP VOICES ESPAÑA 2021. Coordinadora área Headhunting y selección en Capital Humano

Susana García Bernal

Socia | Consultora en Barraise

Las opiniones entre los especialistas del ramo a propósito del uso de las pruebas psicométricas en los procesos de selección es tan diversa como interesante. Tomar decisiones sobre el futuro laboral de un profesional a partir de mediciones precisa rigurosidad y precaución.



En el mundo de búsqueda y selección de talento, muchos de nosotros trabajamos con nuestros clientes en identificar la manera más eficiente, consistente y objetiva a la hora de evaluar candidatos en procesos de selección. Por ese motivo y a raíz de una conversación con Susana García Bernal, Socia de la consultora Barraise, decidimos lanzar una encuesta en LinkedIn preguntando a la comunidad de colegas qué opinaban sobre las pruebas psicométricas y cuáles eran sus preferidas, a la vez que profundizamos sobre el objetivo, condiciones óptimas para su uso y beneficios.

¿QUÉ SON Y DE DÓNDE VIENEN ESTAS PRUEBAS?

La psicometría es la ciencia de la evaluación psicológica y mide las diferencias individuales en habilidades, aptitudes, actitudes, comportamiento e inteligencia. Esta forma de prueba no es un concepto nuevo, se remontan a la antigua China, donde se usaba para comprender los ejércitos y las posiciones de poder, pero fue Francis Galton en la década de 1880, como investigador de la mente humana, quien fundó la

psicometría (la ciencia de la medición de las facultades mentales) y la psicología diferencial.

Estas evaluaciones son una fuente de datos de objetivos que, de otro modo, sería difícil de obtener; ayudan a conocer aún más a los candidatos y un alto porcentaje de las empresas de Fortune 500 utilizan pruebas psicométricas en la contratación, así como empresas especializadas en búsqueda y selección de talento.



BENEFICIOS DE ESTA HERRAMIENTA

Estas pruebas ayudan a profundizar en cómo y por qué un candidato podría actuar de cierta manera según que situaciones, por ejemplo, como parte de un equipo, su interacción con otros, con el entorno, estructura organizativa... etc. En un proceso de selección ayudan a:

- **Proveer más objetividad y estandarización en el proceso**, estas pruebas eliminan el sesgo humano (consciente e inconsciente) ya que trabajan con datos y parámetros objetivos, lo que significa que la información que le proporcionan no está influenciada por nadie en la organización.
- **Ofrecer un resultado cuantificable**, en la era de los datos, poder medir áreas que pueden afectar el desempeño e integración en equipos de nuevos empleados, nos proporciona información que puede incluso reducir rotación.
- **Comprender cómo se comportarán las personas en el trabajo**. Las pruebas que se centran en el comportamiento y la personalidad podrán proporcionar datos que indiquen los estilos de comunicación preferidos de un candidato, su capacidad para mantener la calma bajo presión y lo que lo motiva como individuo.



TYPE-SECTION=END-GRP-IMG#ID-SEC=0

- **Identificar el potencial de liderazgo en los candidatos.** Ayudarán a determinar si un candidato podría ser un líder futuro o no. Al hacerlo pueden respaldar una mejor planificación de la sucesión. La información que ofrecen estos tipos de pruebas ayuda a informar a las personas en las que la progresión es un punto crucial de discusión.
- **Probar con más precisión la inteligencia y competencias de los candidatos.** La aptitud y la capacidad midiendo los niveles de inteligencia de un candidato frente a otros. Este método de medir la capacidad cognitiva puede informar cuánto tiempo le tomará a un candidato adquirir nuevas habilidades, qué tan bien manejará las palabras o los números en el trabajo y qué tan rápido podría procesar la información, por ejemplo.
- **Interpretar las emociones de los candidatos y su capacidad para mantener relaciones.** Al evaluar la inteligencia emocional de un candidato con pruebas psicométricas durante el reclutamiento, puede determinar qué tan bien podrían trabajar con otros miembros del equipo, comprender su forma específica de comunicarse con los demás y predecir qué tipo de manager podrían ser.

¿QUÉ OPINAN LOS SELECCIONADORES?

Al explorar la utilidad de estas pruebas con otros expertos en selección y psicólogos, y vimos una gran diversidad de opiniones. En general los que aplicaban algún *test* combinaban herramientas según necesidades y siempre como otra prueba complementaria de evaluación. Fue destacable la alusión reiterada de que jamás usaban uno de los *test* como única prueba.

Sin embargo, puede que el aumento en la celeridad de los procesos vaya en contra de estos *test* psicotécnicos, especialmente en sectores donde hay escasez de talento. Varios seleccionadores, especialmente del mundo tecnológico, señalaron que **nunca los usan por riesgo a perder candidatos** al introducir barreras en el proceso.

Otras voces alertaron sobre **su uso sin la formación adecuada**. En ese sentido, Rafa Díaz socio de Future of Work Institute aportó una reflexión que hace un llamamiento a la responsabilidad y la racionalidad: *«Para dar una opinión de estas pruebas es necesario conocer el modelo teórico y sus evidencias, así como la fiabilidad y validez de la prueba. Y por supuesto, su eficacia. Cuando hablamos de medición para tomar decisiones sobre el futuro de la vida profesional de una persona debemos ser rigurosos. Que se comercialice, no quiere decir que sean efectivas».*

EXPERIENCIA DIRECTA

Durante su andadura en el mundo de empresa internacional, donde es habitual utilizar esta herramienta, Susana García Bernal, Socia de la consultora Barraise, ha tenido la oportunidad de evaluar pruebas, tanto en el rol de responsable de RRHH/TA, como Manager de un equipo e incluso como candidato en un proceso de selección, donde era un candidato interno. Ahora como consultora, también los utiliza en servicios de *headhunting*.

Al preguntarle sobre su experiencia quiso diferenciar cuando las usó desde su rol de RRHH como de manager de equipos:

«Como RRHH/TA, estas evaluaciones me ayudaron en procesos de selección para diferenciar y conocer más a los candidatos cuando tenía un número alto de perfiles que encajaban.

En el rol de Manager, las he utilizado para integrar y conectar el equipo. A través de estas pruebas se conocían y entendían la mejor manera de trabajar juntos, respetando quién era cada uno.

También una vez yo misma pasé por estas pruebas como candidato interno. He de confesar que no entendí bien por qué lo hacía. Me hubiera gustado tener el contexto y poder ver los resultados de las pruebas. Una vez me dieron el rol, insistí para recibirlas y finalmente vi, no solo lo bien que me representaban, pero también oportunidades donde tenía que seguir desarrollándome.

Ahora como consultora, utilizo estas pruebas para que me den otro dato más, focalizándome en comportamientos y motivaciones de los candidatos, así como evaluar el alineamiento de los mismos con la cultura empresarial, equipo y manager».

CONSEJOS SOBRE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Es una herramienta a considerar, si es bien utilizada y se cuenta con la formación necesaria para aplicarlas e interpretarlas, así como para dar *feedback* al candidato sobre su resultado. Compartimos algunos consejos de cómo hacerlo.

- ✓ Las pruebas son un complemento a las entrevistas, y no deben utilizarse con un determinante único a la hora de tomar decisiones, sino como un dato adicional.
- ✓ Hay muchos tipos de *test* en el mercado, y no todos cuentan con fiabilidad científica. Antes de lanzarse, es necesaria la reflexión de qué se quiere medir y cuál es el más apropiado. Es crítico apoyarse en un profesional cualificado y certificado a la hora de evaluar el *test* para que te pueda dar una opinión sobre el modelo, evidencias, así como la fiabilidad, eficacia y validez del mismo.
- ✓ Existen formato más tradicionales —cuestionario online—, y también evaluaciones gamificadas que según el caso pueden ser más apropiada.
- ✓ En sectores donde hay escasez de talento, e.g. sector Tecnológico, incluir este tipo de *test* en el proceso de selección puede afectar la atracción del mismo.
- ✓ Una buena práctica es compartir el resultado del *test* y preguntar al evaluado si se ve reflejado en el mismo o no. Desmitificar el uso de este tipo de *test* no solo aportará transparencia en el proceso, sino que al candidato le puede ser de ayuda en su desarrollo personal y profesional.

CONCLUSIONES

La utilización de más de una herramienta de evaluación (entrevistas, pruebas psicométricas, dinámicas de equipo, caso práctico, etc...) para poder medir competencias, comportamiento e intereses, ayudará a evaluar si la persona que vas a incorporar a tu empresa encaja con su nivel de compromiso requerido, integración con el equipo, expectativas del rol, potencial de crecimiento y si está alineado con los valores y estrategia de la empresa.

Seleccionar talento es una de las decisiones más difíciles para un manager. Y es fundamental utilizar todo lo que está a tu disposición, para tomar la mejor decisión posible, sabiendo en el movimiento se demuestra.

andando.

En resumen, las pruebas psicométricas se consideran una herramienta adicional para evaluar candidatos en un proceso de selección y el desarrollo de los empleados dentro de una empresa, y muchas empresas conocidas en todo el mundo las utilizan hoy. Sin embargo, deben ser utilizadas con precaución y curiosidad, y por especialistas certificados en las mismas. Comprende cómo se utilizan en tu empresa para poder evaluar adecuadamente los resultados en candidatos, incrementando la objetividad y reduciendo la rotación.