

¿Son las pruebas psicométricas un factor importante al momento de realizar una contratación?

Wilmar Nicolás Ramírez Puin¹

¹ Administrador de Empresas de la Universidad Santo Tomás de Colombia (Cum Laude), Mercadólogo de la Universidad de Colima en México, Especialista en Gobierno y Gestión Territorial de la Universidad Santo Tomás de Colombia, estudiante en proceso de grado de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomás de Colombia. Coautor del artículo “El Cacao Como Alternativa De La Sustitución De Cultivos Ilícitos”.

Resumen

Las pruebas psicométricas se utilizan para determinar las destrezas y falencias de las personas, es una herramienta útil al momento de contratar debido a que los resultados que arroje la prueba ayuda a asignar de manera adecuada el puesto para el cual la persona es idónea. Bien sea que el aspirante no cumpla con el perfil que se busca, los resultados determinaran que clase de destrezas laborales posee y podrá re direccionar su vida laboral, para sobresalir frente a los demás.

El objetivo de este artículo fue conocer las ventajas y desventajas de aplicar las pruebas psicométricas en los procesos de reclutamiento y selección de personal, tanto a el empleado como al empleador, para lo que se realizó una revisión bibliográfica, soportada por entrevistas realizadas a un grupo de expertos en la materia y la experiencia dentro de la empresa Grupo CIEM. Finalmente se encontró que son útiles y que aplicadas de manera correcta pueden ser beneficiosas para ambas partes.

Abstract

Psychometrics test are used to determinate people's strengths and weaknesses, it is a tool useful at hiring time due to the results of the test help to allocate appropriately the position for which the person is suitable. Whether the applicant does not fit the profile, the results will determine what kind of job skills he or she possesses and can redirect his or her work life to stand out from others.

The objective of this article was to know the advantages and disadvantages of applying psychometric tests in the processes of recruitment and selection of personnel, both, the employee and the employer, for which a bibliographic review was carried out, supported by interviews conducted with a group of experts in the field and experience within the company CIEM Group.

Finally, it was found that they are useful and that when applied correctly they can be beneficial for both parts.

Palabras clave:

Pruebas de aptitud, perfil, destrezas, habilidades, contratación, psicometría, trabajador

Key words

Tests of aptitude, profile, skills, abilities, hiring, psychometric, worker

Introducción

La psicometría se utiliza para determinar las destrezas y falencias de las personas, si bien resulta ser una herramienta útil al momento de contratar se debe tener cuidado al realizar su medición, su inconsistencia repercutirá negativamente no solo en la validez del instrumento sino en todos los procesos relacionales que se incluyan (Mikulic, 2014). Es por esta razón que se encuentra en la literatura autores que se oponen a la realización de estas pruebas. Si bien La teoría del error de medición establece que “En cualquier medición existe un error, ya sea causado por el instrumento que se utilice, la forma cómo se aplica, el momento, el lugar, entre otros factores; todas estas circunstancias pueden generar error de medición” (María Elena Zúñiga Brenes, 2006); esto no significa que las pruebas psicométricas sean obsoletas, sino que al contrario, aplicadas de manera correcta reducen el margen de error.

Como se mencionó anteriormente hay posiciones variadas; autores que desconocen los atributos de estas pruebas aduciendo la falta de confiabilidad y que no valoran otros aspectos a tenerse en consideración al momento de contratar, por otro lado, los argumentos encontrados a favor están respaldados por estudios psicológicos que le atribuyen valor y relevancia a la aplicación de estas pruebas. Por esta razón surge la pregunta de investigación que da origen a este artículo: ¿Son las

pruebas psicométricas un factor importante al momento de realizar una contratación? Con la idea de dar una visión más amplia sobre el tema, este artículo aborda desde la definición de una prueba psicométrica, hasta el punto de vista de expertos que dieron sus opiniones tanto a favor como en contra, pasando por la historia y los tipos de pruebas que se pueden encontrar en la psicometría y así responder al interrogante planteado.

Reflexión

El interés por la psicometría data de hace más de cuatro mil años, existe registro desde aproximadamente el año 2200 antes del año 0 cuando el emperador chino Shún Youyu utilizó un sinfín de pruebas para elegir al gabinete con el que gobernaría. No se tiene evidencias exactas de que tan precisas resultaron estas pruebas, pero se cree que fueron utilizadas en su mayoría para probar las destrezas y conocimientos por parte de los aspirantes. (Swerdlik, 2006)

La psicometría no es una ciencia reciente, su origen como disciplina psicológica se remonta a Francia, entre 1890 y 1900, donde Alfred Binet, un profesor de la Universidad de la Sorbona, a pedido del Ministerio de Educación, desarrollo una prueba junto a sus colaboradores para diferenciar a los niños con una mayor inteligencia de los promedio (Rodríguez, 2015). El rápido avance de la tecnología ha facilitado la forma de medir, evaluar y contestar las pruebas psicométricas en la actualidad. Las facilidades que se tienen día a día permiten realizar las pruebas desde la comodidad del hogar lo que elimina la necesidad de transportarse a un determinado lugar, además significa un ahorro para las empresas el no tener que imprimir hojas y hojas que no pueden ser utilizadas nuevamente, lo que favorece el cuidado del medio ambiente, tema que se ha vuelto fundamental en las empresas actuales.

En 1917, mientras la primera guerra mundial tomaba lugar en Europa, Estados Unidos utilizó lo que en ese entonces era un nuevo método de reclutamiento y mediante pruebas psicológicas

logro en un tiempo record enrollar a un gran número de soldados con las capacidades necesarias para afrontar la guerra en curso. Este suceso tuvo una gran repercusión mundial impulsando el uso de este tipo de pruebas alrededor del mundo (Vega, s.f.)

Pero ¿qué es una prueba psicométrica?, este tipo de pruebas son utilizadas por reclutadores para evaluar las destrezas y perfiles de los prospectos a ocupar un puesto en una empresa, en las que se puede detectar las fortalezas, debilidades, destrezas y oportunidades que el aspirante pueda traer. Los resultados se dan en escalas y gráficos medibles con la intención de poder realizar comparaciones entre diferentes candidatos.

Para tener una mejor perspectiva sobre lo que es una prueba psicométrica, se presentan diferentes definiciones que se han dado de estas a lo largo de los años, teniendo en cuenta diferentes disciplinas: psicólogos, empresarios, reclutadores y demás interesados en esta rama.

Desde el punto de vista de una empresa con un amplio recorrido como lo es Institute of Psychometric Coaching, la psicometría es un método estándar y científico usado para medir las capacidades mentales y el estilo de comportamiento. Las pruebas psicométricas son diseñadas para medir la compatibilidad de los candidatos para un rol basado en la personalidad, característica y aptitud (o destrezas cognitivas) requeridas. Estas identifican la medida en la que la capacidad y destrezas cognitivas coinciden con las requeridas para el rol. Los empleadores usan esta información recolectada de las pruebas psicométricas para identificar aspectos escondidos de los candidatos que son difíciles de extraer en una entrevista frente a frente (Institute of Psychometric Coaching, s.f.)

Mientras que para Mark Parkinson es una manera estándar de medir un aspecto del desempeño mental. Prácticamente esto significa que el test valora cosas como la habilidad verbal, que tan

bueno se es entendiendo el significado de palabras, o la comprensión de la información de un texto escrito. Estos también son usados para explorar los atributos personales como la personalidad o el temperamento, carreras o empleos que puedan interesar, valores, actitudes y motivación (Parkinson, 2010).

Por otra parte, Andrea Shavick afirma que las pruebas psicométricas son pruebas estructuradas, con las mismas condiciones como si fuera un examen el cual tiene como objetivo medir la habilidad o ciertos aspectos de la personalidad de una persona. Con la excepción de los cuestionarios de personalidad, los exámenes psicométricos tienen un estricto límite de tiempo. Las pruebas psicométricas son usadas por miles de compañías alrededor del mundo para seleccionar y reclutar trabajadores en todos los niveles, desde el piso de venta hasta director general. Si se está detrás de un trabajo como director, de seguro tendrás que tomar una o más pruebas psicométricas (Shavick, 2011)

De una manera más léxica, los términos psico y metría, significan: medida de los fenómenos psíquicos. Por consiguiente, estos miden las habilidades cognitivas o personalidad, en los individuos. Las pruebas psicométricas son instrumentos estructurados, lo que significa que, en ellos el individuo tiene que elegir, entre alternativas de respuestas múltiples, aquella que considera se ajusta mejor en su caso particular. (Llaneza, 2007)

La psicometría es una rama de la psicología que se encarga de la medición cuantitativa de los procesos y capacidades mentales de un individuo (Mimenza, s.f.). Las pruebas psicométricas miden las cualidades psíquicas que poseen las personas, existen pruebas de varios tipos que arrojan datos sobre la edad mental y cronológica, las reacciones ante diferentes eventos, la manera de actuar cotidianamente, los deseos y metas en muchas ocasiones provenientes del subconsciente entre

muchos otros tipos de pruebas que determinan ayudan a conocer el estado emocional, intelecto, forma de pensar o incluso anomalías.

Para la revista Merca2.0², existen diversos tipos de pruebas psicométricas que se aplican para medir los siguientes criterios: rasgos de personalidad, valores, intereses, aptitudes, destrezas, inteligencia, preferencias y tendencias de conducta. Estos tipos de prueba son de inteligencia, personalidad, aptitudes y destrezas, siendo las más populares el Terman Merrill³, Cleaver⁴, Moss⁵ y Zavic⁶ (Gonzalez, 2015).

De acuerdo al cargo que se pretende ocupar se suelen aplicar diferentes tipos pruebas psicométricas, esto se debe a que las destrezas necesarias para cada puesto cambian según los requerimientos, un trabajador para el departamento administrativo requiere diferentes destrezas que uno para el departamento de logística o el departamento de marketing, así mismo el nivel jerárquico también tendrá que ver al momento de elegir al empleado correcto para el puesto.

Las pruebas psicométricas no son únicamente para las empresas, existen instituciones educativas, desde colegios hasta universidades que aplica este tipo de pruebas a sus estudiantes por diversas razones: para la formación de grupos homogéneos, identificar y ayudar a los alumnos con discapacidades e identificar talentos. Se debe reconocer tanto sus habilidades como sus falencias y

² Revista mensual y digital de marketing, mercadotecnia, publicidad, medios, investigación de mercados, promoción y diseño

³ Este test evalúa la inteligencia a través de 6 áreas: inteligencia general, razonamiento fluido, razonamiento cuantitativo, conocimiento, proceso visuo-espacial y memoria de trabajo. (Menéndez, 2018)

⁴ Se basa en cuatro escalas que se calculan partiendo de la autodescripción de la persona: Empuje, Influencia social, Constancia y Valores morales. (Mendez, Desarrollo Humano Bicentenario, 2010)

⁵ Mide las habilidades de: Supervisión, Capacidad de decisión en las relaciones humanas, Capacidad de evaluación de problemas interpersonales, Habilidad para establecer relaciones interpersonales, Sentido común y Tacto en las relaciones interpersonales. (Mendez, Desarrollo Humano Bicentenario, 2012)

⁶ El test se divide en dos áreas: Valores e Intereses. Los valores a estudiar son: Moral, Legalidad, Indiferencia y Corrupción. Mientras que los intereses: Económico, Político, Social y Religioso. (Mendez, Desarrollo Humano Bicentenario, 2012)

limitaciones (Silva, 2015). La reasignación de grupos con niveles similares facilita la enseñanza y garantiza en la mayoría de las ocasiones, un nivel y exigencia de estudio de acuerdo a las capacidades y conocimientos de cada estudiante.

La vida social es un factor clave a la hora de contratar y es una de las razones por las cuales la psicometría es aplicada y es que siendo el humano un ser social la vida cotidiana y todo lo que lo rodea puede afectarle, el factor social de las personas permite determinar en qué tipo de ambiente se siente más cómodo, con qué clase de personas prefiere compartir y como es la mera que interactúa en su vida diaria, esto es conveniente para cualquier escenario, pues así se puede sacar el máximo potencial de la persona como trabajador, estudiante o compañero.

La inexactitud a la hora de presentar una prueba psicométrica es uno de los mayores inconvenientes, esto se puede dar por varios factores, en ocasiones las personas responderán con lo que esperan los jefes quieren escuchar e intentan reducir sus atributos negativos y aumentar los positivos, en otras palabras, las personas con frecuencia quieren venderse y no contestan honestamente. La inexactitud al momento de la medición es otro factor a considerar, el resultado final puede mostrar que el postulante posee una actitud introvertida cuando en realidad posee ambas, tanto introvertida como extrovertida, pero probablemente el modelo de la prueba dirigió las respuestas en una sola dirección. (Mann, 2018)

Para determinar si una prueba es válida o no y de esta manera poder obtener una mayor confiabilidad existe una lista de métodos los cuales son: analizar el contenido de la prueba, calcular la correlación entre las calificaciones en la prueba y las calificaciones en el criterio de interés e investigar las características psicológicas particulares. (Molina, 2017). Los expertos en el tema

continúan mejorando estos métodos para poder reducir al mínimo los posibles errores que surjan, más aún teniendo en cuenta que el sector empresarial cada vez es más exigente en cuanto a la contratación de sus empleados. Sin embargo, esto hace reflexionar sobre el impacto que esta reducción de errores pueda traer tanto a los prospectos como a los empresarios.

Las pruebas psicométricas suelen ser largas y demoradas, lo que puede ocasionar que los aspirantes no las completen o respondan las preguntas sin leer, esto podría modificar el resultado final de la prueba, por lo que antes de aplicarla se deben procurar aplicar solamente las baterías necesarias, para no malgastar tiempo ni concentración del aspirante, también es recomendable avisarle el tiempo aproximado que tardará realizando el test y solicitarle completa calma al momento de presentarla.

Para analizar los resultados de las pruebas psicométricas existen diferentes enfoques y teorías, pero estas solamente dan una estimación externa del desempeño de los participantes como, por ejemplo: la puntuación total o las estimaciones de aptitud. En lugar de informar el conocimiento y las habilidades que poseen las personas ante los diferentes ítems que deben responder, las teorías más utilizadas al momento de analizar son la Teoría Clásica del Test (TCT)⁷ y Teoría de Respuesta al Ítem (TRI)⁸ (Artavia, 2015)

Los análisis psicométricos no son muy comunes en Latinoamérica, muchas empresas prefieren seguir contratando sin tener los aspectos psicométricos que esas evaluaciones puedan dar, en ocasiones esto no genera mayores complicaciones debido a que varios puestos de trabajo suelen

⁷ Esta pretende determinar la fiabilidad y precisión de los test, se usa para asegurarse que quienes hayan respondido una prueba lo hayan hecho de manera consiente. (Psicología Online, 2018)

⁸ Analiza la relación entre el valor esperado de las puntuaciones del sujeto el rasgo (característica responsable de los valores), además que pretende hacer predicciones de los resultados. (Psicología Online, 2018)

basarse más en los conocimientos adquiridos por los estudios que en las destrezas o aspectos sociales que los individuos puedan tener. En Países Europeos o Estados Unidos, las pruebas psicométricas constituyen la base del reclutamiento para cargos de alta jerarquía en las empresas.

Actualmente en países del primer mundo como Estados Unidos, Australia y pertenecientes a la Unión Europea los consultorios empresariales se han enfocado en el modelo de headhunting⁹, para el cual las pruebas psicométricas son de fundamental importancia. Pese a que esta actividad es prácticamente exclusiva para ubicar altos mandos un cazador de talentos o headhunter, debe conocer la industria y sus ramas desde los cargos operativos hasta la cabeza de la compañía, lo que le obliga a especializarse y a poseer mayores conocimientos que un consultor tradicional. (Ruiz, 2016)

Entrevistas

Para complementar este artículo tuve la oportunidad de realizar una visita a una de las empresas con mayor recorrido en pruebas psicométricas en Australia, The Institute of Psychometric Coaching, tiene un recorrido de casi 30 años realizando estudios psicométricos en Australia, colaborando con agencias migratorias con el objetivo de ayudar a estudiantes internacionales a buscar una vida laboral de acuerdo a sus capacidades. Cuenta con una bolsa de empleo con trabajos que incluyen desde puestos gerenciales hasta operativos.

Durante mi estancia en el instituto, pude entrevistar a 3 analistas a los cuales les pedí información relacionada a su experiencia en este campo y les realicé las siguientes preguntas:

⁹ Persona encargada del proceso de selección de personal para los puestos que su comportamiento dentro de la empresa afecta al resto de la compañía como lo son ejecutivos o de altos mandos (García-Allen, s.f.)

1. ¿Cuál es el beneficio que las pruebas psicométricas le traen a las empresas?
2. ¿Cuál es el beneficio que las pruebas psicométricas le traen a los trabajadores?
3. ¿Qué desventajas hay en las pruebas psicométricas?

Stacey Lehreir: Graduada de Business Management de La Trobe University, lleva 3 años trabajando para The Institute of Psychometric Coaching como analista. A continuación, un extracto de sus respuestas:

1. “En mi opinión le quita un dolor de cabeza a las empresas... He escuchado historias de que antes de que nos contrataran varias empresas tenían dificultades para llenar un puesto y cuando lo lograban ocupar el trabajador no rendía como se esperaba o causaba problemas... Pero, por otro lado, en este relativamente corto tiempo trabajando aquí tengo historias de como las compañías crecieron enormemente gracias a solo un empleado y eso significa que una persona asignada al puesto correcto puede hacer una gran diferencia dentro de la empresa...” (Lehreir, 2018)

2. “Diría que el mayor beneficio para los trabajadores es la comodidad... Claro que el factor económico influye fuertemente al momento de elegir un trabajo, pero también hay que pensar en la felicidad, en la comodidad, es decir puede que ese trabajo sea tu único trabajo en la vida y si no eres feliz o no estas cómodo, de qué sirve el dinero que ganes... El trabajo que tengo es la prueba de lo que digo, yo en realidad no sabía de la existencia de este puesto, realice las pruebas justo después de terminar mis estudios, con la idea de conseguir mi primer empleo por la bolsa de trabajo, pero después de ver mis resultados ellos mismos me contrataron y la verdad es que estoy muy contenta aquí” (Lehreir, 2018)

3. “Muchas veces estas pruebas les restan valor a los estudios, a lo que me refiero es que puede que tengas muchos títulos universitarios, cursos, diplomas, etc. Pero al momento de buscar empleo por este medio si tus resultados no son lo que las empresas buscan de nada te sirve haber estudiado tanto... Nuevamente te pongo mi ejemplo, yo no sabía de este puesto nunca se me paso por la mente mientras estudiaba y aun así estoy aquí, pero puede que alguien más que haya enfocado sus estudios a este campo siga en búsqueda de un puesto como el que tengo, ese para mi es la mayor desventaja de estas pruebas” (Lehreir, 2018)

Simone Cohen: Psicóloga de Monash University con maestría en educación y desarrollo de Deakin University ha trabajado más de 15 años con The Institute of Psychometric como analista, head hunter, psicóloga y consultora.

1. “Las empresas has cambiado en los últimos años, ahora podemos ver compañías gigantes que gracias a la tecnología redujeron significativamente su número de trabajadores, el objetivo de los análisis psicométricos es elegir a los mejores candidatos para esos puestos que podríamos llamar exclusivos... Si tu objetivo como jefe es tener pocos empleados, y que estos sean capaces de realizar las funciones que originalmente deben ser ejecutadas por un mayor número de personas, necesitas a los mejores y nosotros ayudamos a conseguirlos...” (Cohen, 2018)

2. “La seguridad y la confianza, cuando elegimos a una persona por sobre las demás, le demostramos confianza de que sabemos que esta persona estará en un ambiente adecuado para su desarrollo y que cumplirá con las metas establecidas, además de que podemos asegurar que no le será difícil adaptarse...” (Cohen, 2018)

3. “La psicometría no es perfecta, la modernidad ha hecho que realizar estas pruebas sea mucho más sencillo, el internet facilita que puedas responder una prueba psicométrica desde tu

casa o incluso el tren, pero en ocasiones estas facilidades dificultan nuestro trabajo, personas que sienten que no tendrán un buen resultado pueden con facilidad pedirle a alguien más que realice las prueba en su lugar, es por eso que de acuerdo al cargo en ocasiones solicitamos que la prueba se realice en nuestra presencia aquí en las oficinas aunque las distancias no nos facilita esta labor... Si el cargo no es de un alto nivel podemos realizar una llamada por Skype en medio de la prueba para realizar ciertas preguntas acerca de la prueba que demostrarían que en verdad es esa persona quien la está realizando... Muchas veces no hay opción más que confiar en la persona” (Cohen, 2018)

Edward McMonigle: Psicólogo de Monash University con master en Psicología de la Australian Catholic University. Lleva 5 años trabajando para The Institute of Psychometric como analista y head hunter.

1. “... Estos análisis pueden variar mucho, hay empresas que quizá pueden pasar años buscando al empleado ideal y pueden llegar a cansarse al punto de conformarse con lo más cercano y esto tiene mucho sentido, puede que el puesto que quieren ocupar sea demasiado específico y no haya candidatos disponibles... Por como lo veo, en muchas ocasiones la empresa debe bajar sus expectativas, eso no significa que el trabajador que contraten no cumpla con las metas establecidas, si cumplirá con las expectativas, pero no siempre obtenemos lo que queremos” (McMonigle, 2018)

2. “Yo siempre he pensado que estos análisis les ayudan a las personas a conocerse un poco más, puede que pienses que eres el mejor en tu área, manteniendo tu zona de confort, pero si nunca has probado algo nuevo no sabrás si en realidad estas enfocando mal tus esfuerzos... No siempre le dejamos ver a las personas sus resultados, pero cuando sabemos que alguien tiene un gran

potencial en un área que no pensaba, le explicamos lo que descubrimos y tratamos de guiarlo por ese camino...” (McMonigle, 2018)

3. “Los nervios, cuando le dices a una persona que tiene que realizar un test psicométrico para su trabajo, en ocasiones se asustan, creen que si les va mal pueden perder esta oportunidad que quizá no sean suficientemente para esto y eso desmotiva incluso antes de presentarlo, lo cual puede crear cambios al momento de la medición, los nervios hacen que se piense 2 veces antes de responder o que respondamos como creeríamos que nuestro futuro jefe espera que respondamos... Las personas deben entender que no hay forma de aprobar o perder esto, es solo algo que nos da una idea de cómo somos y que es lo que puede llegar a ser mejor para nosotros” (McMonigle, 2018)

En la actualidad la tecnología ha facilitado la aplicación de las pruebas psicométricas, sin embargo, esta a su vez puede prestarse para utilizarse de tal manera que genere un sesgo en la prueba o que sea totalmente falsa, el hecho de no poder observar si la persona verdaderamente está respondiendo la prueba o la delega a alguna otra persona puede inquietar a los reclutadores y probablemente contratar a la persona equivocada. El ambiente en el que el aspirante realice la prueba, los ruidos, distracciones y agentes externos pueden afectar los resultados, por lo que para una mejor aplicación es recomendable llevar al candidato a un espacio adecuado para realizarla, sin embargo, esto puede generar inconvenientes al transportarse o cruce de horarios entre el postulante y el reclutador.

Después de la revisión documental, entrevistas y experiencia adquirida durante las prácticas empresariales se reafirma que esta rama de la psicología, aunque no siempre precisa, es verdaderamente útil en el mundo empresarial no solo al momento de contratar sino también al

momento de ascender o cambiar de posición a un colaborador, teniendo en cuenta que las personas cambian sus conductas en un corto tiempo. Es fácil mantener un seguimiento y elegir de manera sabia a quienes deben cambiar de puesto, ya sea ascender o rotar, esta clase de ventajas son las que no son apreciadas por la comunidad empresarial y por lo tanto son pasadas por alto, al momento de realizar una contratación.

La efectividad de las pruebas psicométricas, fue evidenciada durante la estadía en la empresa Grupo CIEM mediante capacitaciones y actividades de contratación basadas en estas pruebas, las cuales hasta el momento previo de la terminación de actividades educativas fueron exitosas. A lo largo de las prácticas empresariales, aunque la empresa daba un periodo de prueba al momento de enviar un prospecto a las compañías que lo necesitaban, no se registró ninguna queja o reclamo por parte de los empleadores, reflejando la efectividad de este método de contratación. La mejor manera para que estas pruebas funcionen es la sinceridad de los participantes, la información recaudada favorece tanto a empleador como al empleado y mentir para impresionar solamente hace que los resultados sean imprecisos y al momento de realizar una actividad todo quedara al descubierto.

Conclusiones

- La psicometría es una ciencia poco valorada, la mayoría de las empresas no la considera al momento de reclutar sin pensar en los beneficios que esta puede traer a la compañía, aunque no es una ciencia cien por ciento precisa como se puede apreciar en las entrevistas, existe una gran cantidad de ventajas para las empresas al momento de aplicarlas, eliminando las posibilidades de una constante rotación de empleados que puede conllevar a gastos innecesarios o vacantes inesperados dentro de la empresa.

- Lamentablemente las pruebas psicométricas pueden desmeritar los logros académicos de los individuos, si se enfoca solo en los aspectos psicológicos de la persona dejaremos de lado todo el arduo trabajo que esta pudo haber realizado para poder aspirar a ocupar un puesto. Pero también se debe considerar que estudiar afecta la manera de pensar y hacer ver el mundo de una manera distinta, lo que significa que estos pueden mejorar las destrezas y brindarnos mayores posibilidades de obtener una mayor puntuación en muchos de los aspectos que las empresas suelen buscar.

- Gracias a que realicé mis prácticas empresariales en Grupo CIEM pude conocer este campo que en lo personal no consideraba de gran importancia, durante mi estadía en la empresa pude ver la efectividad y conveniencia que estas pueden traer, por consiguiente, puedo asegurar por mi propia experiencia de que estas pruebas no son una pérdida de tiempo como muchos lo ven. Aún queda mucho por mejorar para que esta pueda llegar a ser totalmente precisa, pero con la tecnología creciendo a pasos agigantados como hasta ahora es cuestión de tiempo para que la psicometría ocupe el lugar que merece en el mundo empresarial.

Referencias

Artavia, Á. (16 de Septiembre de 2015). *Actualidades en Psicología*. Obtenido de <file:///D:/Descargas/18724-Article%20Text-51314-1-10-20151114.pdf>

Cohen, S. (10 de 10 de 2018). Ventajas y deventajas de las pruebas psicometricas. (N. Ramirez, Entrevistador)

García-Allen, J. (s.f.). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/empresas/headhunting>

Gonzalez, J. G. (5 de Febrero de 2015). *Merca 2.0*. Obtenido de Merca 2.0: <https://www.merca20.com/para-que-sirven-las-pruebas-psicometricas/>

Institute of Psychometric Coaching. (s.f.). *Institute of Psychometric Coaching*. Obtenido de www.psychometricinstitute.com.au:

https://www.psychometricinstitute.com.au/Psychometric-Guide/Introduction_to_Psychometric_Tests.html

Lehreir, S. (10 de 10 de 2018). Ventajas y desventajas de las pruebas psicométricas. (N. Ramirez, Entrevistador)

Llaneza, F. M. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: ECIMED.

Mann, N. (1 de Febrero de 2018). *Cuida Tu Dinero*. Obtenido de Nick Mann: <https://www.cuidatudinero.com/13102107/las-desventajas-de-las-pruebas-psicometricas>

María Elena Zúñiga Brenes, E. M. (10 de Enero de 2006). Teoría G: un futuro paradigma para el análisis de pruebas psicométricas. *Periodicos electronicos en psicologia*.

McMonigle, E. (10 de 10 de 2018). Ventajas y desventajas de las pruebas psicométricas. (N. Ramirez, Entrevistador)

Mendez, C. (23 de Febrero de 2010). *Desarrollo Humano Bicentenario*. Obtenido de <https://desarrollohumanobicentenario.wordpress.com/2010/02/23/test-cleaver-psicometrico/>

Mendez, C. (14 de Agosto de 2012). *Desarrollo Humano Bicentenario*. Obtenido de <https://desarrollohumanobicentenario.wordpress.com/2012/08/14/test-moss/>

Mendez, C. (9 de Agosto de 2012). *Desarrollo Humano Bicentenario*. Obtenido de <https://desarrollohumanobicentenario.wordpress.com/2012/08/09/test-zavic/>

- Menéndez, M. (31 de Agosto de 2018). *Psicología Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/test-de-terman-merril-que-mide-y-como-interpretarlo-4070.html>
- Mikulic, I. M. (Enero de 2014). *Universidad de Buenos Aires*. Obtenido de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f2.pdf
- Mimenza, O. C. (s.f.). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/psicometria>
- Molina, E. M. (Noviembre de 2017). *Nivel de Efectividad de las Pruebas Psicometricas en la Actualidad*. Guatemala de la asuncion, Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Parkinson, M. (2010). *How to Master Psychometric Tests*. Londres: KoganPage.
- Psicología Online. (24 de Enero de 2018). *Psicología Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-respuesta-al-item-aplicaciones-y-test-1075.html>
- Psicología Online. (22 de Marzo de 2018). *Psicología Online*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/teoria-clasica-de-test-2227.html>
- Rodríguez, A. (17 de Febrero de 2015). *Universidad Utel*. Obtenido de UTEL Editorial: <https://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/que-son-y-que-miden-los-test-psicometricos/>
- Ruiz, A. (2016). *Qué busca el headhunter*. Madrid: Penguin Random House .
- Shavick, A. (2011). *Management Level Psychometric and Assessment Tests*. London: Constable & Robinson Ltd.

Silva, T. (30 de Diciembre de 2015). *ISSUU*. Obtenido de https://issuu.com/tessiesilva/docs/3._tests_psicol__gicos_aplicaci__n

Swerdlik, M. E. (2006). Obtenido de <https://www.preceden.com/timelines/28427-historia-de-la-psicometr-a>

Vega, C. P. (s.f.). *Estudios Psicometricos*. Obtenido de <http://www.estudiospsicometricos.com>