



LA VALIDACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Jorge Everardo Aguilar –Morales

2019

**GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**
CONSULTORÍA



LA VALIDACIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Como ya se ha comentado, las pruebas psicométricas deben utilizarse sólo como complemento en el proceso de selección. La calificación obtenida en una prueba de este tipo solo explicará el 25% de los resultados obtenidos en el desempeño del trabajador. Ahora bien, cuando se utilicen las pruebas es importante realizar algunas acciones que optimicen la utilización de las mismas.

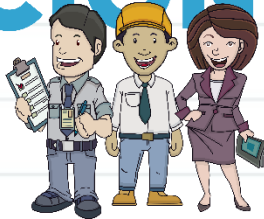
1. Para empezar es importante validar la prueba para su organización: Lo ideal incluso sería diseñar sus propios instrumentos pero utilizar pruebas que han sido validadas para situaciones similares es también útil. Para validar una prueba se realiza lo siguiente:

- Se analiza el empleo señalando los rasgos que a su juicio influyen en el desempeño del trabajador y los criterios de lo que se considera buen desempeño.
- Se seleccionan las pruebas que evalúan los rasgos seleccionados.
- Se aplica la prueba a los candidatos que desean obtener el puesto vacante.
- Se toma nota de los resultados de la prueba, pero la selección se basa únicamente en los criterios tradicionales de la empresa, sin tomar en cuenta los resultados de la prueba.
- Una vez que se han contratado a los trabajadores se evalúa su desempeño y se verifica si existe una relación entre los resultados en la evaluación de desempeño y las calificaciones de la prueba mediante un análisis de correlación estadística, a este proceso se le conoce como validación predictiva.

- También se puede realizar una validación cruzada, esto se hace evaluando con la prueba a los trabajadores que ya están laborando en la empresa y luego determinando si existe una relación con el desempeño actual de los mismos.
 - Un tercer tipo de validación que se debe realizar es la validación de contenido, ésta se refiere a establecer un juicio en el que se determine si la prueba evalúa las especificaciones que se establecen en la descripción de los puestos.
2. Una vez validadas las pruebas es importante determinar si al utilizarlas no se está obteniendo una exclusión involuntaria de algún grupo social determinado de tal manera que se garantice la igualdad de oportunidades.
 3. También es importante llevar registros exactos de todos los procesos en los que se señalen la aceptación o el rechazo de los candidatos.
 4. Finalmente asegurarse de que las pruebas sean utilizadas por personal calificado (psicólogo con cédula profesional) y que sean aplicadas en las condiciones ambientales óptimas es fundamental para garantizar que las pruebas psicométricas resulten útiles en el proceso de selección.

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado
por



GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL
CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](#)