



ENSAYO

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Facultad de psicología

ALUMNO:

Ulises Antonio García Ruiz

Grado y grupo:

Tercer cuatrimestre semi escolarizado

Introducción

La Psicometría es una disciplina científica encuadrada dentro del marco de la metodología de las Ciencias del Comportamiento y directamente relacionada con el campo de la medición psicológica.

A un nivel práctico, la psicometría hace uso intensivo sobre todo de cálculos y análisis estadísticos para extraer información útil a partir de la administración repetida de un mismo test a un grupo amplio de personas.

La Psicometría es una rama de la psicología y es una ciencia cuyo objeto es medir los aspectos psicológicos de una persona (conducta humana), como son:

- rasgos de personalidad
- las habilidades
- el conocimiento
- capacidades mentales
- estado de opinión o actitud.

Se puede situar su origen hacia la mitad del siglo XIX y, a partir de ese momento, se va a desarrollar, fundamentalmente a través de estas dos vías: Los estudios de Psicofísica: dieron lugar al desarrollo de modelos que permitieron asignar valores numéricos a los estímulos y, por lo tanto, que permitieron el escalamiento de estímulos.

¿Cuál es la importancia de los test psicométricos?

Los test de inteligencia son utilizados en los procesos de selección de personal de la mayoría de las empresas, ya que reflejan claramente las diferentes aptitudes del candidato. Habitualmente, los test se dividen en varios bloques, cada uno de los cuales evalúa diferentes facetas de la persona.

El motivo del empleo de los test como apoyo a la selección de personal es por la obtención de un resultado que permite saber mucho más del candidato y sus virtudes y defectos. Viendo el resultado, es posible mejorar en las áreas en las que la persona inmersa en el proceso de selección se ha mostrado más débil.

El rasgo más destacado de cualquier definición de inteligencia es que implica la capacidad general de aprender y resolver problemas. El hecho de que las pruebas de inteligencia persigan la medición más bien de la capacidad que del saber, significa que una calificación

alta no garantiza la posesión de las habilidades específicas que se requieren para la ejecución satisfactoria del trabajo.

En concreto, los test son útiles en procesos de selección orientados a perfiles "junior" o sin experiencia profesional, con objeto de predecir su capacidad de aprendizaje, así como en aquellos puestos más técnicos que se requiera de una habilidad o aptitud específica (atención continuada, comprensión de instrucciones complejas, capacidad de análisis, razonamiento numérico, abstracto, capacidad espacial, etc.), y en procesos de selección "masivos" o que incluyen a un gran número de personas. Todo ello, con objeto de anticipar si una persona que tiene posibilidades de incorporarse a una compañía posee las habilidades y aptitudes que se requieren para desenvolverse en el puesto.

En relación a los test de conocimientos, son útiles para asegurar el grado de conocimiento requerido por el puesto, en aquellos procesos de selección de posiciones con un alto componente técnico.

No obstante, desde los años 80 surge el concepto de competencia como variable que mejor predice el éxito en un entorno laboral. En este sentido, actualmente los procesos de selección de perfiles con mayor grado de experiencia, se centran más en herramientas como la entrevista personal, pudiendo incorporar test de personalidad, que proporcionan información acerca del perfil profesional (competencial) de los candidatos y dinámicas de grupo que permiten obtener información acerca del comportamiento de los candidatos en su interacción con un grupo de personas.

Antes de utilizar un test en un proceso de selección es importante asegurarse del índice de fiabilidad del mismo, consultando con la empresa que lo ha elaborado o comercializado, ya que de éste dependerá el grado en el que los resultados del mismo nos permitan predecir el comportamiento de las personas que están inmersas en el proceso de selección