



Tests para particulares

Propiedades psicométricas

Tests de orientación, personalidad e inteligencia

test de **orientación profesional**
test de **motivación**
test de **inteligencia emocional**
gran test de **C.I.**

test de **personalidad**
test de **ventas**
perfil **manager**

Introducción

Central Test dispone de más de diez años de experiencia en la publicación de test psicométricos. Todos nuestros tests han sido desarrollados utilizando métodos científicos aprobados, y en base a estudios empíricos y teóricos establecidos. Al contrario que otros editores, Central Test somete todos sus productos a reevaluaciones y revisiones periódicas para garantizar que mantienen su validez de acuerdo con la realidad del mercado de empleo y carreras profesionales, satisfaciendo así las necesidades tanto de las personas en busca de empleo como los recién titulados.

Todos los tests (tanto los destinados a los profesionales de los recursos humanos como los destinados al público en general) han sido desarrollados según los mismos criterios rigurosos de evaluación y cumplen con las mismas normas estrictas de calidad.

Tenemos multitud de socios de prestigio en el sector de la selección de personal (como StepStone, Monster, Success & Career, Psicoactiva) que nos permiten ofrecer nuestros tests en línea desde sus sitios web e incluyen nuestros tests en su material promocional. El presente documento tiene por objetivo mostrar los criterios psicométricos que subyacen en el desarrollo de un test y el proceso de verificación al que es sometido antes de lanzarse al mercado. También tiene por meta ofrecer una guía breve sobre la lectura y la interpretación de los resultados de los tests.

Propiedades psicométricas

Para garantizar que todos los tests mantienen su eficacia y pertinencia, es esencial que se realicen reevaluaciones periódicas y continuas modificaciones. Central Test lleva a cabo regularmente revisiones de las propiedades psicométricas de todas sus herramientas de evaluación. Estas revisiones conllevan la actualización del contenido del cuestionario, la revisión de los análisis estadísticos para garantizar su adecuación, y la realización de estudios de validación. Antes de publicar un test, éste es evaluado de acuerdo a los siguientes términos:

- Fiabilidad y precisión
- Validez
- Deseabilidad social
- Consideraciones socio-legales
- Calibración

Fiabilidad y precisión

La fiabilidad hace referencia al grado de consistencia con el que un test mide un rasgo de la personalidad o una competencia particulares. Si el individuo pasa un test varias veces, ¿debe obtener siempre la misma puntuación? Se dice que un test que ofrece resultados similares para un atributo o habilidad después de un tiempo, mide dicho rasgo de manera fiable o precisa. Pero siempre debemos tener en cuenta que en las ciencias conductuales, las mediciones siempre están influenciadas por una serie de variables externas como:

- **El estado psicológico y físico de la persona en el momento de pasar el test**
El grado de fatiga y los niveles de ansiedad o motivación varían en todos nosotros cada día. Estos factores influyen en nuestro rendimiento al pasar un test y se reflejarán en nuestros resultados.

- **Factores ambientales** Las diferencias ambientales del lugar donde se realiza el test (como variaciones en la temperatura, la luz ambiente y el ruido de fondo) pueden afectar al rendimiento y la concentración, influyendo en los resultados.

Estos y otros factores son conocidos comúnmente como “errores aleatorios de medición”. Si no existieran errores aleatorios de medición, los individuos tendrían la misma puntuación en el test, obteniendo su "puntuación verdadera" cada vez que lo pasaran. El grado en que un test psicométrico es resistente a los errores aleatorios de medición indica el nivel de fiabilidad del test. Los tests de evaluación fiables ofrecen información consistente e íntegra sobre las habilidades y los rasgos de la personalidad del examinado.

Existen varios modos para medir la fiabilidad que posee un test psicométrico, y cada uno está basado en diferentes categorías de errores de medición. En el caso de los test elaborados por Central Test, dos modos son especialmente relevantes:

- Fiabilidad de la consistencia interna

Hace referencia a la fiabilidad del modo en que las preguntas del test miden una característica o habilidad particular. Por lo general, la consistencia interna se mide según el coeficiente de fiabilidad del alpha de Cronbach, que varía entre 0 (baja fiabilidad) y 1 (alta fiabilidad). Un coeficiente alto indica que las preguntas del test tienen un contenido similar o son uniformes. Es importante señalar que el número de preguntas del test también puede influir en su consistencia interna y un test excesivamente largo puede cosechar un coeficiente de fiabilidad inflado.

- Fiabilidad de repetición del test

Hace referencia al nivel de consistencia con el que se repiten los hallazgos de un test con el paso del tiempo. La fiabilidad de repetición del test también depende de la estabilidad de la característica o habilidad que mide. Algunas características son más estables que otras. Por ejemplo, la capacidad de lectura de un individuo es más estable en el tiempo que su nivel de ansiedad. Por ello, el coeficiente de fiabilidad de repetición del test tiene tendencia a ser más bajo en los rasgos que varían con el paso del tiempo.

Una medición de fiabilidad aceptable dependerá del tipo de test que se realiza en combinación con el coeficiente que se aplica.

Validez

La validez es el criterio más importante que se debe tener en cuenta al elegir un test. Hace referencia a la exactitud con la que un test mide los rasgos de la personalidad o habilidades que debe evaluar. La validez da un significado a los resultados del test. Además indica si existe relación entre el rendimiento de un individuo en el test y los criterios de rendimiento establecidos en el test. Nos muestra el grado en el que es posible realizar una conclusión o predicción específica basándonos en la puntuación del test del individuo; en otras palabras, nos ofrece información sobre la eficacia del test. Por ejemplo, si un test es un indicador válido del rendimiento en un determinado puesto, podemos concluir que alguien con una puntuación alta será más adecuado para dicho puesto que alguien con una puntuación baja.

Es importante entender la diferencia entre la fiabilidad y la validez. La validez nos informa sobre el grado de exactitud con el que un test evalúa las capacidades y la personalidad de un individuo; mientras que la fiabilidad nos informa sobre el grado de estabilidad y consistencia de un test. La validez de un test está establecida en referencia a un objetivo específico.

Los investigadores hacen referencia a distintos tipos de validez. No obstante, podemos clasificarlos todos en tres categorías principales:

- Validez de criterio

Se mide examinando la correlación entre el rendimiento en el test y un criterio externo, como el rendimiento de un profesional. En otras palabras, se supone que los individuos que obtienen una puntuación alta en el test deben rendir

mejor en el puesto que las personas con una puntuación baja. Cuando se obtiene el criterio al mismo tiempo que se pasa el test, lo llamamos **validez concurrente**. Cuando el test se pasa primero y se obtiene posteriormente el criterio, lo llamamos **validez predictiva**.

- Validez de contenido

Se estudia examinando si el contenido del test es representativo de los aspectos conductuales que queremos medir relacionados con el trabajo. Por ejemplo, si un test evalúa el potencial de ventas, las preguntas del test deben ser relevantes para los requisitos del puesto, y los resultados deben medir en qué medida se han alcanzado estos requisitos y cualificaciones. El contenido del test también debe reflejar el grado de comprensión de la población objeto.

- Validez de constructo

Requiere demostrar que el test mide los rasgos o habilidades (constructo) que dice medir. Por ejemplo, un test para una aptitud profesional concreta debe evaluar la adecuación de un individuo para dicha profesión, y no su nivel de motivación. La validez de constructo se evalúa generalmente de dos formas distintas:

- Solicitando a un panel de expertos que evalúen en qué grado se corresponden las preguntas del test con la capacidad o característica particular que el test debe medir (**validez aparente**)
- Comparando el test con tests establecidos para medir el mismo constructo y examinando la correlación entre ambos (**validez convergente**); o comparando el test con tests establecidos para medir el constructo opuesto y examinando la correlación entre ambos (**validez divergente**)

Los tres tipos de validez (de criterio, de contenido y de constructo) se usan en diferentes circunstancias para ayudar a validar los tests. Por lo general, los tres métodos se solapan pero no todos son apropiados para todas las situaciones.

En Central Test, se realizan estudios de validez tanto por expertos internos como externos.

Deseabilidad social

La deseabilidad social describe la tendencia por parte de las personas a presentarse de una manera más favorable. Al ser seres sociables, las personas tienden a buscar la aceptación social y la aprobación de los demás. La necesidad de parecer socialmente deseable es una de las principales tendencias en los tests de personalidad y es un factor incluso más pronunciado en el ámbito de la selección de personal, donde los candidatos a menudo tratan de dar una respuesta socialmente aceptable para impresionar al seleccionador.

Hemos desarrollado una estrategia para superar el problema de la deseabilidad social. Todas las preguntas de nuestros test son revisadas para garantizar que no son susceptibles a la deseabilidad social.

Consideraciones socio-culturales

Es fundamental que un test psicométrico no esté influenciado ni a favor ni en contra de un grupo socio-cultural determinado. No debe discriminar en base a la religión, sexo, origen o cultura de la persona que pasa el test.

Al desarrollar nuestras herramientas, todas nuestras preguntas se llevan a cabo para que no favorezcan a una población particular. Durante los estudios de validación, se revisan las relaciones entre las variables demográficas y las puntuaciones de los test para evitar posibles parcialidades. Esto nos permite crear tests sensibles e imparciales.

Calibración

En lo relativo a la medición de habilidades y características, es útil comparar los resultados de diversos individuos. Para ello, hemos concebido sistemas de calibración que agrupan puntuaciones según la frecuencia con la que se producen en la población de referencia. La población de referencia está compuesta por una muestra representativa de las personas que comparten las mismas características sociológicas (edad, nivel de estudios, grupos profesional, sexo, etc.) con el candidato que pasa el test. Las puntuaciones calibradas posicionan al examinado en relación con el resto de la población de referencia.

Todos los tests de aptitudes de Central Test poseen puntuaciones calibradas.