



¿CÓMO ELEGIR SU SOLUCIÓN DE EVALUACIÓN?

CONSEJOS Y LISTA DE VERIFICACIÓN



ÍNDICE

01

Introducción

02

Visión general de las soluciones existentes en el mercado

03

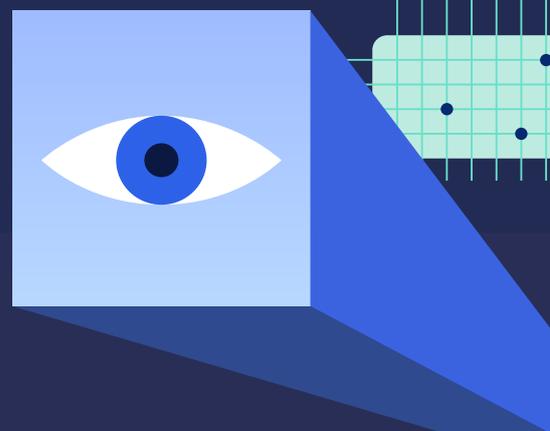
Lista de preguntas que hay que hacerse antes de elegir una herramienta

04

Criterios de selección para el benchmark

05

Nuestra recomendación



Las ganas le corroen... Quiere conocer mejor a sus colaboradores, ofrecer una experiencia positiva a sus candidatos, mejorar la gestión de sus equipos e implantar una verdadera cultura de feedback en su organización. Para llevar a cabo todas estas tareas, desea adquirir una solución de evaluación. Pero, ¿Cómo ha de hacerse?

Las pruebas psicométricas son la «piedra angular» para conocer a una persona en el trabajo. La evaluación de las soft skills, los comportamientos, las motivaciones y las capacidades cognitivas de los individuos a través de pruebas psicométricas es una forma excelente de librarse de los juicios personales. ¿El objetivo? El conocimiento de los demás y el autoconocimiento para que la organización pueda adaptar sus políticas de selección, desarrollo del talento y gestión de la carrera profesional. Y permitir que los colaboradores se desarrollen personalmente.

El uso de herramientas de evaluación permite a las empresas reducir considerablemente la rotación de personal y aumentar el compromiso de sus colaboradores.

Sin embargo, para que la integración de una herramienta y/o un servicio de evaluación tenga éxito, es esencial elegir una solución adaptada a su contexto. Estos son los pasos que han de seguirse para elegir correctamente su solución de evaluación.

02. VISIÓN GENERAL DE LAS SOLUCIONES EXISTENTES EN EL MERCADO

¡Ya está! La decisión está tomada, se dota de lo necesario. Incluso puede saber exactamente el tipo de evaluación que precisa. Sin embargo, el mercado de los editores y la evaluación del talento ha evolucionado mucho en los últimos 30 años, y se han desarrollado muchas soluciones. Cada una tiene sus propias especificidades. Visión del panorama general de las pruebas existentes y sus funciones.



El test de personalidad

Cargo:

Mida y analice las competencias de comportamiento, las motivacionales e incluso las competencias emocionales de los individuos en un contexto profesional.

Objetivo para el usuario:

Conozca y comprenda el desempeño de un individuo en un contexto profesional.

Contexto de uso y ventajas:

- Preselección y selección: diferencie entre candidatos/colaboradores con experiencia y habilidades idénticas, asegure una buena adhesión a la cultura de la empresa, reduzca la rotación de personal y optimice la integración y el desarrollo del candidato con el conocimiento de sus factores motivacionales.
- Gestión de la carrera profesional: ofrezca a sus colaboradores un plan de trayectoria profesional y un entorno adaptado a sus perfiles y necesidades. Mejore el compromiso de sus colaboradores.
- Desarrollo del talento: identifique los puntos de apoyo y desarrollo de un individuo, permita una toma de conciencia con un objetivo de desarrollo personal.

Es importante recordar que un test de personalidad es una imagen tomada de la persona en el momento dado. Aunque los principales factores de personalidad son relativamente estables en la edad adulta, existen variaciones en el mismo individuo relacionadas con la influencia del contexto. Un contexto laboral en un momento dado puede inhibir una tendencia o, por el contrario, reforzarla. Desde una perspectiva psicodinámica, ciertos rasgos de personalidad y motivaciones pueden evolucionar como resultado de un proceso de desarrollo personal. Este tipo de prueba puede ser muy valiosa en el apoyo de los individuos, en el marco de una evolución o formación.

El test cognitivo

Cargo:

Analice y mida la eficiencia de un conjunto de funciones cognitivas fundamentales, implementadas en la mayoría de las actividades intelectuales (comprensión, aprendizaje, razonamiento...).

Objetivo para el usuario:

Evalúe el potencial de un candidato y/o colaborador para adaptarse a situaciones complejas, analizar, conceptualizar, asimilar y procesar variables.

Contexto de uso y ventajas:

- Selección: haga una predicción de la eficacia y del éxito profesional de los candidatos.
- Gestión de la carrera profesional: identifique los altos potenciales.



Combinar la evaluación del comportamiento con una evaluación cognitiva aumenta el valor predictivo de la evaluación y permite identificar los comportamientos que deben aplicarse para compensar el potencial no aprovechado en una situación laboral.

El test de aptitudes/ conocimientos profesionales

Cargo:

El test de aptitudes/conocimientos queda fuera del ámbito de la psicometría. Este tipo de prueba se utiliza para evaluar las aptitudes técnicas (hard skills) de un individuo, como los idiomas, la ofimática, etc.

Objetivo:

Validar los conocimientos técnicos reales de un candidato y/o colaborador.

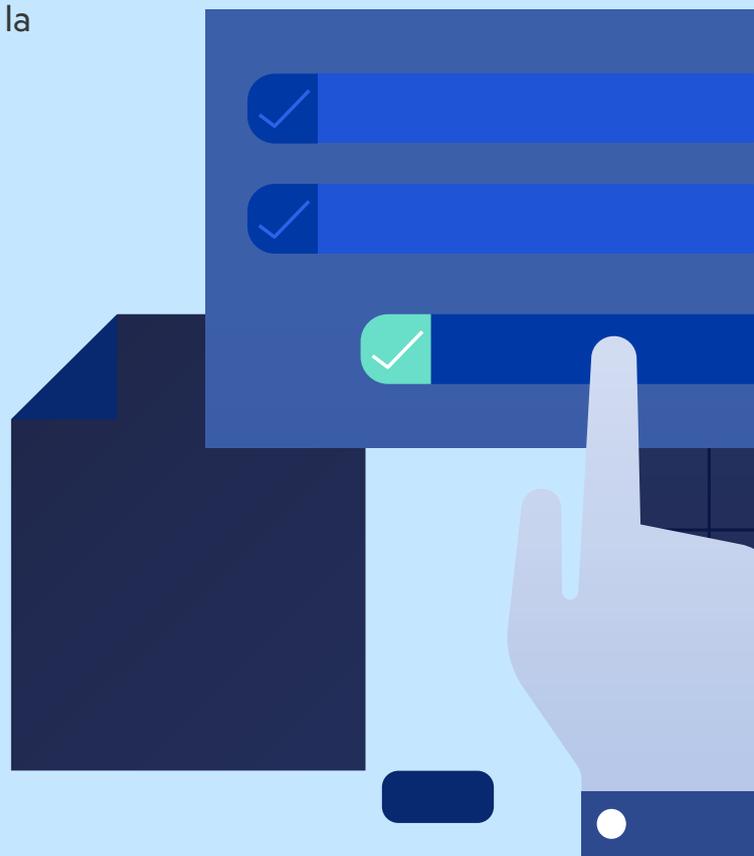
Contexto de uso y ventajas:

- Preselección y selección: garantice las competencias técnicas y prácticas inmediatamente después de la contratación.

Las pruebas de evaluación de los conocimientos y de las capacidades profesionales son especialmente eficaces para una preselección rápida de los candidatos, especialmente en una campaña masiva, por ejemplo, antes de avanzar hacia una evaluación comportamental y/o cognitiva que permita validar si el candidato es adecuado para el puesto.

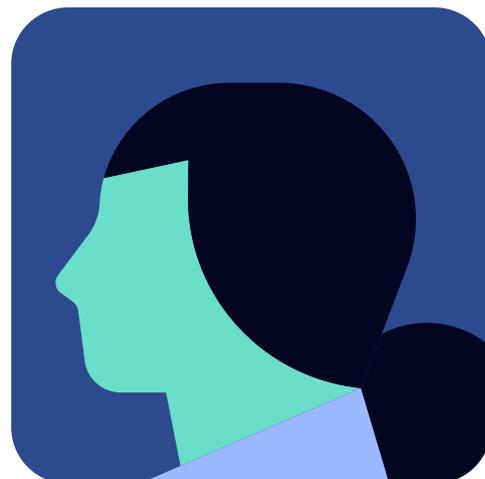
03. LISTA DE PREGUNTAS QUE HAY QUE HACERSE ANTES DE ELEGIR UNA HERRAMIENTA

Como ha podido constatar en esta primera parte, existe una amplia gama de herramientas psicométricas... Entonces, ¿cómo puede realizar la mejor elección y adquirir la herramienta de evaluación adaptada a sus necesidades? Hemos enumerado para usted 6 preguntas esenciales que debe hacerse para definir sus necesidades y tomar la decisión correcta:



¿Cuáles son sus retos?

- La selección
- La gestión del talento
- La gestión de la carrera profesional y movilidad
- El desarrollo de las competencias
- Rendimiento grupal



No todas las organizaciones tienen el mismo tamaño ni operan necesariamente en las mismas áreas geográficas o sectores de actividad. Así que, obviamente, sus retos en materia de gestión de recursos humanos son diferentes. ¡Es importante entender los retos propios de su organización antes de empezar a buscar la herramienta ideal!

¿Cuáles son sus objetivos?

- Preseleccionar los candidatos antes de la propia selección
- Identificar los entornos de trabajo favorables
- Detectar los altos potenciales
- Apoyar a los colaboradores en su desarrollo personal.
- Evaluar los conocimientos técnicos de sus candidatos.
- Otro(s)



La misma prueba puede servir a veces para varias finalidades. Sin embargo, a veces sus objetivos pueden ser más específicos y debe enumerarlos de antemano para asegurarse de que la herramienta que elija se ajuste perfectamente a sus necesidades.

¿Qué desea evaluar con esta herramienta de evaluación?

- Los recursos individuales
- Motivaciones
- La capacidad de adaptación
- El potencial de evolución
- El rendimiento de un equipo

¡Esta tercera pregunta es esencial! Como hemos visto en la primera parte de esta guía, cada prueba tiene sus propias especificidades y permite cumplir objetivos precisos. En función de sus respuestas, podrá decidir si es preferible optar por una prueba psicométrica, una prueba cognitiva o incluso una prueba de aptitud.



¿Qué perfil desejaría evaluar?

- Un perfil comercial
- Un perfil técnico, como el de ingeniero
- Un manager o ejecutivo
- Un equipo



Antes de seleccionar su herramienta de evaluación, reflexione sobre el grupo que desea evaluar. Algunas herramientas permiten evaluar específicamente el rendimiento comercial o la capacidad de gestión, por ejemplo.

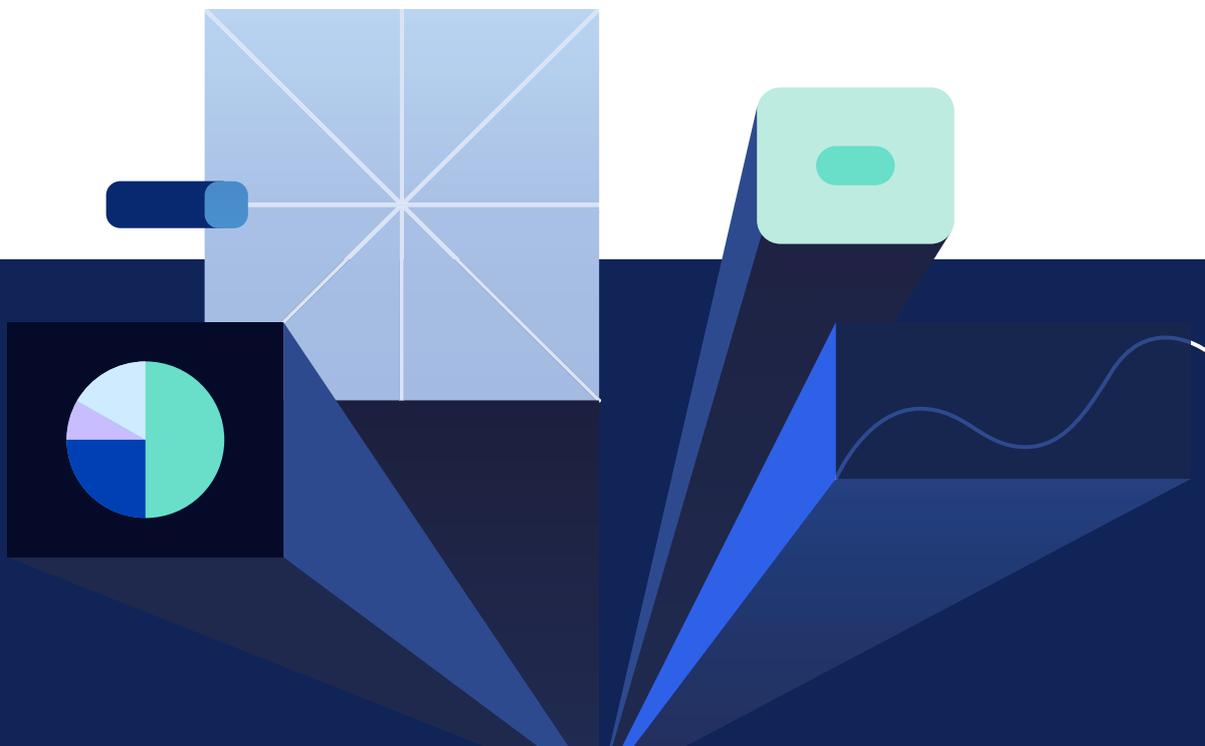
+ ¿Qué volumen?

También debe determinar el tamaño del grupo que se va a evaluar para elegir la prueba más adaptada. Si tiene un gran volumen de candidatos que evaluar en el curso de una selección, podrá recurrir a una herramienta de evaluación que le ofrezca un índice de coincidencia para un análisis más rápido.

¿Qué recursos? (Humanos y financieros)

Los **recursos humanos** de los que usted dispone en la empresa también son muy importantes a la hora de seleccionar la herramienta que mejor se adapte a sus operaciones y que encaje perfectamente en su estrategia de RR. HH. ¿Trabaja en campo solo/a o con la ayuda de otros? Cada herramienta de evaluación tiene sus propias especificidades y algunas no permiten su uso por parte de varias personas en un mismo proyecto ni compartir los resultados de un candidato; esto puede resultar restrictivo cuando varios miembros del departamento desean acceder a la misma campaña.

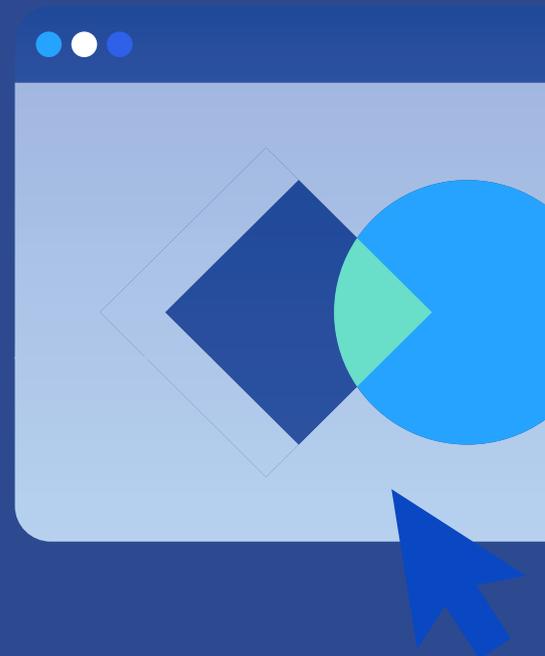
Por último, **el presupuesto** del que dispone será necesariamente un factor relevante a la hora de tomar decisiones. Si su presupuesto es importante, podrá invertir en una solución de gama alta y, por qué no, adaptarla a sus especificidades o características! Si su presupuesto es moderado, podrá optar por una solución más sencilla que ofrezca funcionalidades estándar y de disponibilidad inmediata. Además, tenga en cuenta que, aunque algunas pruebas se ofrezcan de forma gratuita, su uso puede ser peligroso porque es posible que no sean científicamente fiables. Antes de tomar una decisión, compare **los diferentes precios que ofrecen los editores** e intente calcular el rendimiento de la inversión (ahorro de tiempo, menor rotación de personal, etc.).



04. CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL BENCHMARK

Su necesidad está ahora claramente definida. Tras unas cuantas búsquedas en Google, en una feria de RR. HH. o con sus homólogos, ¡está claro que, sobre el papel, varias soluciones parecen cubrir sus necesidades! Es el momento de pasar a la fase de evaluación comparativa para tomar la decisión correcta y adquirir la herramienta que mejor se adapte a sus necesidades. Para empezar, la mejor manera de comparar las diferentes herramientas es utilizar un perfil de competencias común; ¡le permitirá priorizar los criterios que habrán de tenerse en cuenta y no basarse únicamente en el precio o en la imagen que ofrezca la herramienta!

¿En qué consiste una buena prueba? ¿Qué criterios hay que tener en cuenta antes de elegir una herramienta de evaluación? He aquí algunos elementos clave que han de tenerse en cuenta:



Garantice la validez científica de la herramienta

Notodoslostestsqueevalúanlapersonalidad, la inteligencia o las aptitudes son iguales. Hay que prestar atención a varios aspectos, como su validez científica y su certificación.

¿Se ha sometido el test a un estudio de validación estadística basado en muestras representativas? Para garantizar la eficacia de las herramientas psicométricas se suelen utilizar tres importantes criterios de validación:

- **La validez**, que se refiere al hecho de que el test mide lo que se supone que debe medir.
- **La fidelidad**, que describe la estabilidad de los resultados a lo largo del tiempo. Los resultados de un individuo deben ser idénticos (o solo ligeramente diferentes) en dos realizaciones del mismo test.
- **La sensibilidad**, que corresponde a la precisión de discriminación del test. Un test sensible permite distinguir entre diferentes individuos

¿Se ha realizado el estudio de validación **en colaboración con laboratorios de investigación independientes especializados en la materia**? Este criterio permite garantizar la neutralidad de los resultados y elaborar un manual de validación coherente. Por último, ¿respeto el editor **las normas y recomendaciones** de la comunidad científica en la preparación y uso de instrumentos de evaluación de personas, como las de la Comisión Internacional de Pruebas (CIT) o la Asociación Americana de Psicología (APA)? ¿Es miembro de la Asociación de Editores de Tests (ATP)? ¿Cuenta con la certificación ISO 10667-2 para el diseño de pruebas psicométricas, así como para la prestación de servicios de evaluación y desarrollo del talento?

Al plantearse estas diferentes preguntas, usted podrá validar **el requisito de calidad** específico de la evaluación objetiva de las soft skills!

Compruebe las modalidades de uso y el apoyo a lo largo de su utilización.

¿Tiene ayuda del editor en el manejo de la herramienta? Algunas pruebas requieren una acreditación, que se expide en función de los resultados obtenidos al final de un curso de formación. Esta acreditación permite asegurarse de que las soluciones se utilizan correctamente y de acuerdo con los principios deontológicos. Según los editores, la formación ofrecida puede organizarse en formato presencial (inter o intraempresarial), a distancia (clases virtuales) o mixto, con modalidades elegidas según el contenido y los objetivos pedagógicos asociados. Ya sea obligatoria o simplemente recomendada por el editor, la formación es un punto que ha de priorizarse para asimilar mejor el uso de las herramientas psicométricas. La Asociación Americana de Psicología (APA) subraya claramente este punto en sus directrices oficiales para la «evaluación por ordenador»: debe garantizarse la competencia de los evaluadores para utilizar las pruebas psicométricas y el cumplimiento del correspondiente código deontológico.

Además de por el uso, usted se interesa por **los recursos disponibles** que le ayudarán a mejorar sus prácticas: manuales, tutoriales de vídeo, seminarios web de reactualización de conocimientos, foros de expertos, etc.

¿Ofrece el editor una eficaz asistencia técnica y al cliente?

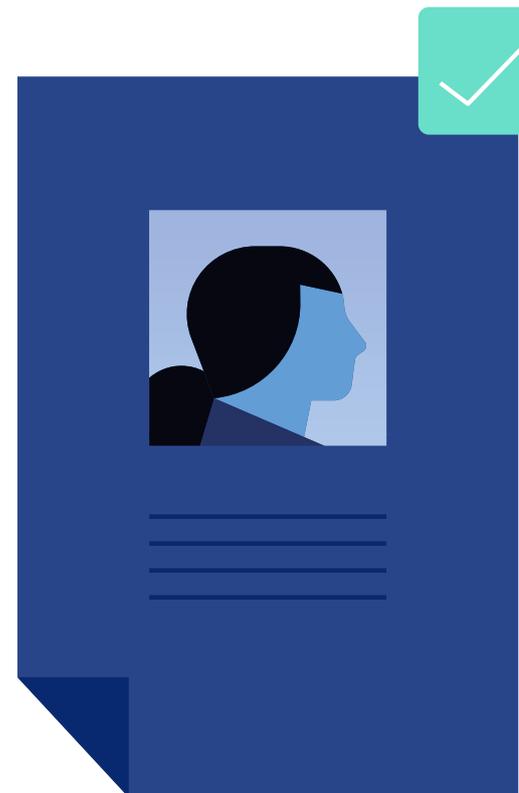
¿Un problema en la plataforma, una duda en la interpretación de los resultados, una pregunta sobre su última factura? Asegúrese de que sus preguntas serán respondidas rápidamente a través de la asistencia técnica, del servicio de atención al cliente o la tutoría pedagógica proporcionada. ¿Puede contactar con ellos por teléfono, correo electrónico o chat? ¿Cuál es el horario de asistencia y cuánto tiempo se tarda en recibir una respuesta? ¿Tiene un interlocutor de referencia al que pueda dirigirse si lo necesita? ¡Una herramienta en línea no significa que tenga que arreglárselas por su cuenta! ¡No hay nada más frustrante que no sentirse apreciado/a!

¡Sabemos que sus prácticas evolucionan! Pero, entonces, ¿sabe si la prueba puede hacer lo mismo?

Algunas soluciones son **modulares y se adaptan** a sus necesidades: por ejemplo, puede seleccionar las soft skills que se van a evaluar en función del puesto que busca, de la cultura empresarial o del perfil competencial ya existente. Esta personalización es muy interesante, ya que favorece una mejor explotación de los resultados, tanto en el contexto de la selección como desde la perspectiva de la movilidad interna.

También puede **configurar el informe de resultados** que recibirá el evaluado.

Son muchas las funciones que le permitirán disponer de una **herramienta a medida**, perfectamente adaptada a sus prácticas.



Por último, también hay que tener en cuenta otros criterios:



La amplitud de la oferta:

Hay un gran número de editores en el mercado, pero algunos se centran únicamente en una oferta específica. ¡Asegúrese de que el editor que elija ofrezca una amplia gama de herramientas que puedan adaptarse a sus diferentes retos!



Idiomas:

¿se está expandiendo internacionalmente o piensa hacerlo pronto? Una herramienta en un solo idioma puede ser un obstáculo durante su desarrollo: ¡asegúrese de que la herramienta está desarrollada para múltiples contextos y es multilingüe!



Seguridad y confidencialidad:

Además de que respeta el RGPD, asegúrese de que el editor seleccionado mantiene el control de los datos almacenados en su propia infraestructura y que cumple las normas de seguridad más recientes, lo que garantizará la comodidad de uso y garantizará la fiabilidad.



La ergonomía:

¿hay algo peor que una plataforma complicada? Asegúrese de que la navegación en la plataforma sea agradable y accesible, y que los resultados sean sencillos de interpretar. De hecho, una interfaz mal estudiada puede tener repercusiones importantes en la capacidad de uso de la herramienta: pérdida de tiempo, mayor tiempo de formación, etc.



RGPD:

El RGPD (Reglamento Europeo de Protección de Datos), adoptado en 2016, obliga a las empresas a respetar determinadas normas en la recogida y gestión de datos personales. Asegúrese de que la herramienta que seleccione cumpla esta normativa. El incumplimiento puede dar lugar a sanciones severas, como un escrito de requerimiento o la suspensión de los flujos de datos.



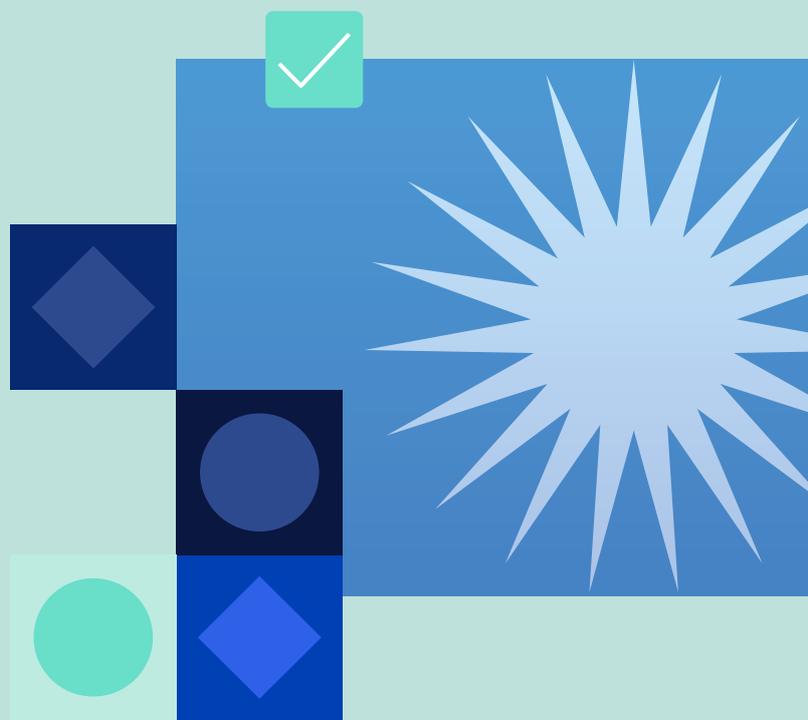
Las condiciones de precios:

el precio de la solución será necesariamente un elemento relevante en la toma de decisión. Pago por evaluación, suscripción mensual, licencia con evaluaciones ilimitadas: puede ser difícil orientarse... ¡Los editores podrán ayudarle a encontrar la tarifa de precios que mejor se adapte a sus necesidades, y esto le permitirá comparar lo que sea comparable!

05. ¡PRUEBE PRIMERO LAS HERRAMIENTAS!

Es esencial probar las herramientas para hacerse una idea antes de realizar la elección final. Recuerde incluir a los usuarios finales en esta etapa para que se sientan implicados en el proceso de selección y la herramienta pueda implantarse más fácilmente en el seno de la organización.

Ahora dispone de la información esencial que necesita para elegir la solución que mejor se adapte a su contexto y a sus necesidades. ¡De usted depende elegir la suya e integrarla eficazmente en su organización!



Especialista en soft skills y en ciencias de evaluación desde hace 30 años, PerformanSe basa su experiencia en **el conocimiento del individuo en el trabajo**. Toda organización necesita una visión clara de las contribuciones para proyectar de manera positiva a sus empleados hacia el futuro. Para hacer frente a este gran desafío, diseñamos y distribuimos tests psicométricos (tests de personalidad, tests cognitivos, etc.) **dedicados a la evaluación y al desarrollo del talento**.

Evaluaciones comportamentales y cognitivas, 360°, valoraciones, eficiencia colectiva, cartografías y demás: Nuestras soluciones, basadas completamente en la web, le proporcionarán un conocimiento único de sus empleados, de sus disposiciones, motivaciones y de sus creencias.

Este conocimiento, clave para **el rendimiento individual y grupal**, le permite seleccionar con criterio, contratar y comprometer y fidelizar a sus talentos y alinearlos a cada uno de ellos de manera coherente con sus objetivos. Además, le permite prepararlos con discernimiento para que las transformaciones se produzcan a través de una relación clara y positiva. Podrán diseñar juntos un futuro prometedor.

