
“UTILIZACIÓN DE TEST PSICOLÓGICOS EN PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN CONSULTORAS DE RECURSOS HUMANOS DE ASUNCIÓN”

"USE OF PSYCHOLOGICAL TEST IN PERSONNEL SELECTION PROCESSES IN CONSULTANTS OF HUMAN ASSUMPTION RESOURCES"

Investigadora: Ana Cano¹

Facultad de Filosofía, Universidad Nacional de Asunción, Paraguay

CDID “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”²
Universidad Católica “Ntra. Sra. De la Asunción”

Recibido: 11 de Marzo de 2018

Aceptado: 20 de Mayo de 2018

Resumen

Los test psicológicos son considerados herramientas esenciales en las organizaciones, para la selección del personal. Su uso es defendido por muchos, pero también hay quienes cuestionan su efectividad, debido a su incorrecta utilización. Considerando la importancia que los instrumentos de evaluación psicológica tienen en las organizaciones, se llevó a cabo un estudio exploratorio - descriptivo, de enfoque cuantitativo y corte sincrónico transversal, a fin de determinar el modo en que se utilizan los test psicológicos en los procesos de selección del personal; se ha desarrollado un instrumento de encuesta que se aplicó a profesionales que realizan selección del personal de un universo de contingencia compuesto por 64 consultoras de recursos humanos, situadas en la ciudad de Asunción. Con base en los resultados obtenidos, se puede deducir que los profesionales encuestados en su mayoría carecen de información suficiente acerca de los test psicológicos que utilizan comúnmente en sus procesos de selección. Las diferencias notables que se hallaron, fueron específicamente en dos puntos importantes y ejes fundamentales de los criterios a tener en cuenta para el manejo de los test psicológicos; la validación de los test y el diseño de los mismos.

Palabras Clave: Consultoras de recursos humanos, Selección del personal, Test psicológicos.

¹ Correspondencia remitir a: Ana Cano ayicano03@gmail.com

² Correspondencia remitir a: revistacientificaeureka@gmail.com, o norma@tigo.com.py “Centro de Documentación, Investigación y Difusión de Psicología Científica”, FFCH-Universidad Católica de Asunción-Paraguay.

Abstract

Psychological tests are considered essential instruments in organizations for the selection of personnel. Its use is defended by many, but there are also those who question its effectiveness, due to its incorrect use. Considering the importance that the instruments of psychological evaluation have in organizations, an exploratory - descriptive study was carried out, with a quantitative focus and a transversal synchronous cut, in order to determine the way in which psychological tests are used in the selection processes of personnel; a survey instrument has been developed that was applied to professionals who make personnel selection, of a contingency universe composed of 64 human resources consulting firms, located in the city of Asunción. Based on the results obtained, it can be deduced that the professionals surveyed mostly they lack information about the psychological tests they commonly use in their selection processes. The notable differences that were found were specifically in two important points and fundamental axes of the criteria to be taken for the use of psychological tests; the validation of the tests and their design.

Keywords: Human Resources Consulting, Selection of personnel, Psychological test.

Una vez que una empresa u organización ha determinado sus necesidades del personal, se procede a la búsqueda y selección de los mejores candidatos para ocupar los puestos disponibles. Se realiza un proceso de contratación que se compone de tres etapas fundamentales, que no pueden ir separados uno de otro, sino que funcionan como un todo; el reclutamiento, la selección y la inducción del nuevo personal en la organización.

Dada la amplitud de dicho proceso de contratación, la investigación se centró específicamente en una de las etapas: La selección del personal; en la cual se utilizan los test psicológicos como herramienta de soporte.

La etapa de selección, hoy en día, es un proceso complejo que permite delimitar el ingreso del personal que la empresa desea incorporar.

Además, a partir de la descripción y análisis de cargo, se determina el perfil de las personas más acorde a los puestos que la organización requiere en función a su necesidad. Es por eso que los test psicológicos constituyen una de las herramientas fundamentales al servicio de la práctica profesional y de la investigación de los psicólogos para llevar a cabo el proceso de selección. Como ocurre con cualquier otra herramienta científica, los test pueden ser usados de forma correcta o incorrecta.

Los estudios acerca de la Evaluación Psicológica han provocado discusiones sobre su aplicabilidad en la selección como una herramienta auxiliar para el proceso de selección o herramienta clasificatoria y de mecanismo de exclusión del candidato. Pasquali (1999, p. 34) establece que las pruebas en el área de selección del personal, son muy criticadas porque casi no existen test construidos para un propósito específico del área laboral, lo que revela que no se sabe con exactitud si los test utilizados sean válidos para tal fin.

Se propuso entonces, cuestionar desde una perspectiva hermenéutica, un proceso que hace parte de la gestión del talento humano.

La elección de un test para la selección del personal debe ser realizado por el psicólogo, y tiene que tener en cuenta ciertas cualidades. Pasquali (1999) menciona que el psicólogo debe definir los atributos y características a ser evaluados, investigar en las literaturas especializadas las mejores herramientas disponibles para cada meta que se desea medir y, sobre todo, evaluar las características psicométricas de los instrumentos a ser utilizados, como la sensibilidad, validez, precisión y existencias de normas específicas y actualizadas para su uso en la población que se desea evaluar.

Existe una serie de autores que llaman la atención sobre variadas falencias y despropósitos en el uso de test de selección del personal en las empresas. Por ejemplo:

Muñiz; Prieto; Almeida & Bartram (1999), enuncian una serie de deficiencias habituales en el uso de pruebas psicológicas:

“Las deficiencias en el uso de los test considerados más habituales por los expertos son de tres tipos: carencias de la formación de los usuarios (usuarios no cualificados, desconocimiento de la metodología psicométrica, etc.), uso de test inadecuados (deficiente adaptación, carencia de estandarización y validación en el país de destino, etc.), y violaciones a los códigos deontológicos (fotocopiar materiales sujetos a copyright, etc.)”.

Por otro lado, Eduardo Barros (2011) manifiesta una preocupante situación en términos del uso de pruebas de origen clínico de tipo proyectivo en los procesos de selección del personal. Principalmente, por el descrédito generalizado, dada su falta de validez en el ámbito laboral, asimismo por lo cuestionable de las técnicas empleadas. Adicionalmente, indica que posiblemente *“el uso de estos instrumentos criticados se adquiere consuetudinariamente sin mayor cuestionamiento”*, asimismo, *“el uso de estos test corresponde a un sesgo proveniente de la psicología clínica que está más orientado a la búsqueda de patología psiquiátrica que a la del candidato más indicado para un determinado cargo”*.

Se suma a lo antes señalado, el explosivo avance tecnológico que en los últimos años ha facilitado la enorme expansión del uso de pruebas psicométricas en la selección del personal, sustentados en programas computacionales de procesamiento automatizado, los cuales permiten la obtención de resultados inmediatos de los postulantes (Vergara, 2011).

Por consiguiente, según afirman los autores mencionados, sin lugar a dudas, la utilización de los test en la selección del personal es una herramienta, que si bien suele ser bastante útil para las empresas, tienen grandes falencias a causa de su incorrecta utilización, y que en ocasiones, cuando no es llevada a cabo de un modo adecuado, puede atentar contra la integridad de la persona.

Además, el mal uso o indebido manejo de los test psicológicos, abre la posibilidad de recibir demandas legales por parte del postulante tanto a la empresa, como al profesional seleccionador por el uso sin idoneidad del test, manejo inadecuado de su selección, manejo inadecuado de sus datos personales, daños y perjuicios que pudieran darse por etiquetamientos de perfiles mal elaborados, etc.

La evaluación psicológica en el contexto de la selección del personal es un tema bastante controversial, sobre todo para aquellas personas que no logran superar esta fase en la postulación a un cargo.

En esta época, donde hay una emergente afluencia de profesionales del recurso humano y en donde todos están interesados en formar parte del grupo élite de una empresa, se está dando cada vez con mayor frecuencia, el uso inadecuado de pruebas psicológicas, tanto por profesionales, como por no profesionales de la Psicología Laboral/industrial u organizacional; lo que en términos populares se puede decir, se prostituye una de las herramientas más preciadas en el área psicológica. (Barros 2011)

Por tal motivo, el estudio del modo en que se utilizan los test en las evaluaciones psicológicas en el proceso de selección del personal es importante, ya que presenta mucha controversia y envuelve múltiples consideraciones éticas que, en la actualidad, no son suficientemente abordadas ni cuestionadas.

La cuestión se da de la siguiente manera; si la evaluación psicológica es un requisito para ocupar un cargo, es porque como sociedad la hemos avalado.

En este sentido es importante reflexionar si la evaluación en la empresa fue hecha de un modo que permitiese escoger al candidato más idóneo, en términos profesionales de competencias, e incluso con ciertas cualidades o características de la personalidad, ya que desde la perspectiva de quienes participan de estos procesos como postulante, puede existir suspicacia o incluso resquemor, acerca de la seriedad de los procesos de selección, y de la utilidad de los mismos para las organizaciones.

Se pretendió que el estudio contribuyera a aminorar las falencias significativas dentro del área, determinando el modo en que se vienen utilizando los test psicológicos en el proceso de selección del personal. También para que el seleccionador mediante una herramienta eficaz, pueda optimizar tiempo en la búsqueda de candidatos y se garantice la idoneidad del candidato dentro del cargo.

Pregunta de Investigación

Ante la problemática, surge la siguiente interrogante: ¿De qué modo se viene utilizando los test psicológicos en el proceso de selección del personal en consultoras de recursos humanos de la ciudad de Asunción?

Preguntas específicas

Los test que utilizan las consultoras de recursos humanos ¿Están validados para su aplicación a la población paraguaya?

¿Cómo se clasifican los test psicológicos utilizados para los procesos de selección del personal?

¿Qué factores de la persona evalúan los test psicológicos?

¿Cuáles son los mecanismos para adquirir de los test psicológicos?

En el proceso de aplicación ¿Se respeta el manual de instrucciones de los test psicológicos?

¿Están debidamente capacitados los evaluadores para la utilización de los test psicológicos?

¿Cuáles son los test psicológicos de uso más frecuente en el proceso de selección?

Método

Diseño

El enfoque de la investigación ha sido de metodología cuantitativa, de nivel exploratorio, con corte sincrónico transversal.

Cuantitativo: Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas de selección múltiple, diseñado específicamente para la investigación, cuyos resultados se presentó en gráficos estadísticos y tablas de frecuencias.

Nivel exploratorio: El objetivo primordial fue dar una mayor penetración y comprensión del problema en cuestión.

Corte sincrónico – transversal; se llevó a cabo en un periodo corto, una sola vez y en un lugar dado, sin realizar seguimiento de la muestra.

La investigación se llevó a cabo en consultoras de recursos humanos ubicadas en la ciudad de Asunción. El instrumento de encuesta se aplicó en periodo de 60 días entre los meses de setiembre y octubre del 2016.

Área de estudio

Consultoras de recursos humanos, que realicen el proceso de selección del personal utilizando test psicológicos como herramienta de soporte; ubicadas en la ciudad de Asunción.

Población

La población de estudio estuvo compuesta por personas que realicen el proceso de selección del personal, pertenecientes a consultoras de recursos humanos, ubicadas en la ciudad de Asunción.

Dado que no existe información precisa de cuantas consultoras de recursos humanos están operando actualmente en dicha ciudad, se tomó como universo contingente 64 consultoras de recursos humanos con base en los datos obtenidos en el marco muestral.

Muestra

Con base en el universo de contingencia de 64 consultoras, se llevó a cabo un muestreo no probabilístico – por conveniencia, donde todos los individuos empleados en la investigación fueron seleccionados por estar disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico.

Se utilizó esta técnica de muestreo dado que no se contaba con una lista completa de las consultoras de recursos humanos activas en la ciudad de Asunción. La principal consecuencia de esta falta de información es que se puede generalizar los resultados con precisión estadística.

Criterios de inclusión

Fueron incluidas todas aquellas personas (no profesionales/profesionales o estudiantes de Psicología Laboral) que realicen el proceso de selección del personal cuya herramienta de evaluación sean los test psicológicos.

Criterios de exclusión

Fueron excluidos de la muestra las consultoras de recursos humanos de la ciudad de Asunción, que tengan menos de 3 años de actividad en el mercado laboral.

Instrumentos

Cómo método se realizó una encuesta para la cual se elaboró un cuestionario basado en el objetivo que persiguió la investigación.

Instrumento de recolección de datos

El cuestionario que se utilizó para la recolección de datos se diseñó teniendo en cuenta las siguientes partes:

- Introducción: hace referencia a la presentación del encuestador, así como el motivo de la encuesta. Debe ser conciso y breve.

- Instrucciones: una vez confirmada la participación del encuestado, se procedió a enviar vía online el link de la encuesta: (<https://goo.gl/forms/FPP5rcCNXv0AUE513>).

El encuestado debió seguir los siguientes pasos para responder la encuesta:

✓ Conectarse a un dispositivo (PC, Smartphone, laptop, etc.) con acceso a internet

✓ Ingresar a su cuenta Gmail.

✓ Elegir la opción de respuesta de cada uno de los reactivos.

Finalizada la encuesta, las respuestas fueron almacenadas de manera inmediata en la base de datos.

- Afirmaciones: se tuvo en cuenta que, al redactar las afirmaciones, se considerasen tres características importantes: la redacción, el entendimiento, y el cumplimiento de los objetivos de medición. Siempre teniendo en cuenta al grupo objetivo para el cual se elaboró la encuesta.

El diseño utilizado en el cuestionario fue el de preguntas en abanico de respuestas. En este tipo de preguntas se pide al individuo interrogado que escoja entre un determinado número de respuestas posibles (Duverger M. 1980).

El abanico de respuestas propuesto al individuo interrogado fue de forma abierta y cerrada. Se ha realizado con la herramienta de *google.docs* por lo que su aplicación se dio de manera online; contó con una opción de *retorno* en donde el evaluado tuvo la posibilidad de recibir el informe final de la investigación una vez finalizada la encuesta.

Validación del instrumento

La validación del instrumento, implicó verificar que se cumplan los tres requisitos: redacción, entendimiento, y cumplimiento de los objetivos de medición. De esta manera se asegura que el cuestionario mide exactamente lo que quiere medir.

La validación del instrumento se realizó de acuerdo a lo siguiente; seleccionar a tres expertos que cumplan con al menos una de las siguientes características:

- Experiencia dirigiendo estudios de investigación.
- Experiencia en la confección de cuestionarios o instrumentos de medición.
- Experiencia en estudios psicológicos y manejo de pruebas psicométricas.

Se tomaron en cuenta las modificaciones sugeridas por los expertos; una vez realizadas las correcciones correspondientes, se confeccionó el instrumento para su posterior aplicación.

Procedimiento para la recolección de datos

Se verificó la comprensión del instrumento, mediante la aplicación del mismo a alumnos de - Psicología Laboral del 5to año de la Facultad de Filosofía-UNA, que se desempeñen en el área de recursos humanos realizando el proceso de selección del personal.

Una vez realizado los ajustes correspondientes, se procedió a enviar vía online (e-mail) la solicitud y consentimiento informado a las consultoras de recursos humanos de la población de contingencia.

Aprobada la solicitud por parte de los participantes, se envió el link de la encuesta a través de redes sociales (WhatsApp, Facebook, LinkedIn, Gmail, Hotmail) por conveniencia del encuestado.

Los datos obtenidos, por medio de la encuesta, fueron procesados y representados en tablas y gráficos estadísticos.

Objetivo de la encuesta

Conocer la situación actual de las consultoras en estudio, en cuanto a la elección de los test psicológicos y su injerencia directa en la selección del personal.

Consideraciones éticas

Todas las personas encuestadas fueron previamente informadas sobre los objetivos, índole y alcance de la investigación. Las encuestas se dieron de manera anónima por lo tanto no se revelará la identidad de los participantes, como tampoco el nombre de las consultoras para las cuales prestan servicios. Las consultoras no serán nombradas en la descripción del universo de contingencia, a modo de salvaguardar sus identidades. La información recabada fue manejada en forma confidencial.

Resultados

Para la muestra de la población se recurrió a la conformación del universo de contingencia, dado que no existían datos precisos, ni registros de la cantidad de consultoras de recursos humanos activas, situadas en la ciudad de Asunción. Se compuso así de 64 consultoras de recursos humanos que realizan proceso de selección utilizando los test psicológicos.

Luego de ser enviada a cada una de las consultoras la solicitud de participación a la encuesta, accedieron a participar del estudio 55 de ellas representando a un 85,94% de la población total conformada; de las otras 9 consultoras no se obtuvo respuesta de participación.

De acuerdo al criterio de exclusión, del total de las 55 consultoras participantes, 14 de ellas fueron excluidas por no poseer una antigüedad mínima de 3 años, quedando así un total de 41 consultoras como muestra, representando a un 64,1% de la población total de contingencia.

La antigüedad de las consultoras participantes se distribuye de la siguiente manera: 78% cuenta con más de 10 años en el mercado laboral, y 22% entre 3 y 10 años de antigüedad.

A continuación, se expone el número de participantes correspondientes, divididos de acuerdo a su formación profesional; el 78% de los encuestados afirmaron ser profesionales o estudiantes de la carrera de Psicología Laboral y el 22% afirmó ser de otra especialidad ajena a la de Psicología Laboral.

La distribución de los participantes de acuerdo a su género fue la siguiente: 75.6% compuesta por mujeres y el 24,4% compuesta por hombres.

Si bien, la clasificación del género no compete a los fines de la investigación, se agrega en la encuesta a modo de información adicional.

Se describe a continuación los resultados de cada una de las preguntas del cuestionario. Conforme a las respuestas proporcionadas por los participantes. En cuanto a la validación de los test, se observa que 39% de los participantes respondió que los test que utilizan están validados para la población paraguaya, 39% no están validadas y 22% desconoce la validación de los mismos.

En la siguiente pregunta 58,5% de los participantes afirman que los test que utilizan están diseñados para su aplicación exclusiva en el ámbito, 34,1% afirma que no están diseñados para su aplicación exclusiva en el ámbito laboral, y el 7,4% desconoce su aplicabilidad en el ámbito laboral.

En el siguiente ítem los participantes podían marcar más de una modalidad, dando esto como resultado el siguiente porcentaje 87.8 % de los test utilizados miden rasgo de la personalidad, 29.3% mide rendimiento académico o profesional y 75,6% mide la inteligencia y aptitudes.

Las modalidades utilizadas se dieron de la siguiente manera: 22% utilizan los test de modalidad situacional (rol play), 90,2% lo realiza en papel y papel y lápiz, 43,9% utiliza los test computarizados y 17,1 % indica que utiliza otras modalidades (orales, manipulativos o de ejecución), los participantes podían marcar más de una opción.

Para adquirir los test, se utilizan los siguientes mecanismos: 58,5% realizan la copia de material original, 31,7% lo adquieren del proveedor o representante legal, y un 9,8% lo obtienen mediante la descarga online.

Con relación a la elaboración del test, 41,4% de los participantes afirmaron conocer las teorías que respaldan a los test, 14,6% desconoce y 44,0% lo conoce parcialmente. El 73% de los participantes indicó que respeta a cabalidad las instrucciones de los manuales de los test que aplican, el 5% no sigue las instrucciones y el 22% lo realiza parcialmente. Por último, (Fig. 1), se agregó un ítem dónde los participantes tenían la oportunidad de citar todos los test que aplican.

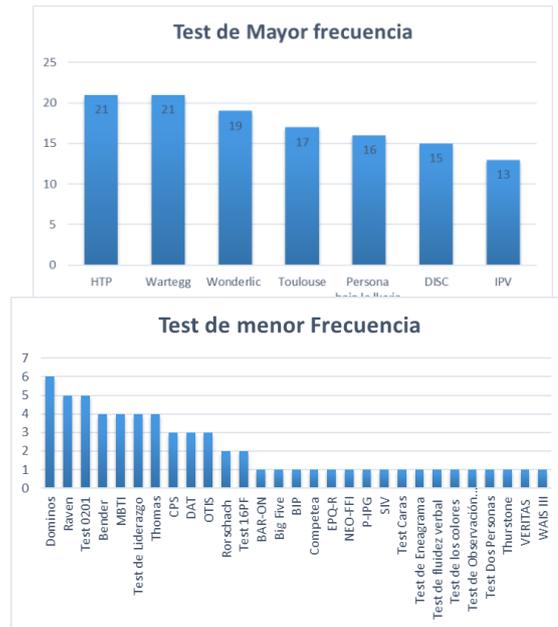


Figura 1. Frecuencia de Uso de los Test

Discusión

Finalizado el estudio se responden las siguientes interrogantes, de acuerdo a lo propuesto como objetivos específicos de esta investigación.

Los test que utilizan las consultoras de recursos humanos ¿Están validados para su aplicación en la población paraguaya? El 39% de los participantes indicó que los test psicológicos que utilizan están validados para su uso en la población paraguaya, siendo esto un porcentaje menor a la mitad.

Esto confirma una de las preocupaciones expresada por Pasquali (1999) que afirma que el psicólogo debe evaluar las características psicométricas de los instrumentos a ser utilizados, como también la existencia de normas específicas y actualizadas para su uso en la población que se desea evaluar.

A esta afirmación, también se le suma la preocupación que expone Muñiz et. al (1999) acerca de la deficiente adaptación, carencia de estandarización y validación de los instrumentos en el país de destino.

Siguiente interrogante: ¿Cómo se clasifican los test psicológicos utilizados para los procesos de selección del personal?

Para esta interrogante, se utilizó como criterio de clasificación, la modalidad de utilización de los test. Por modalidad entendemos que ellos pueden ser: orales, papel y lápiz, manipulativos o de ejecución, situacionales o simulaciones (rol play), y computarizados.

Vergara (2011) señala que en los últimos años se ha expandido crecientemente el uso de pruebas psicométricas en la selección del personal, sustentados en programas computacionales de procesamiento automatizado, los cuales permiten la obtención de resultados inmediatos de los postulantes.

Ante esta afirmación se halló que el 43,9% utiliza la evaluación computarizada, pero no solo utilizan esta metodología, sino que lo acompañan también con la metodología clásica del papel y lápiz que se utiliza todavía en un 90.2% de los casos.

Tercera interrogante: ¿Qué factores de la persona evalúan los test psicológicos? Barros (2011) asume que la utilización de los test para la selección del personal tiene un sesgo importante, dado que los mismos provienen de su uso en la psicología clínica, estando más orientado a la búsqueda de patologías de la personalidad, que a la medición de los potenciales para la conducta laboral. La investigación responde de la siguiente manera; se observó que de los test que se utilizan el 58,5% están diseñados exclusivamente para su aplicación en el ámbito laboral según la respuesta de los encuestados.

De los test psicológicos utilizados el 87,8% está enfocado a la medición de aspectos de la personalidad y sólo un 29,3% se interesa por el rendimiento o la conducta laboral.

Cuarta interrogante: ¿Cuáles son los mecanismos para la adquisición de los test psicológicos?

Esta interrogante surge de la preocupación expresada por Muñiz et. al (1999) donde considera que una de las deficiencias más habituales de los psicólogos es la adquisición de los test, violando los códigos deontológicos de los instrumentos, ya que los mismos se adquieren de manera ilegal fotocopiando materiales sujetos a copyright. Se halló concordancia con esta afirmación dado que el 68.3% adquieren los test de manera ilegal (fotocopiando material original o descargando vía online) y solo el 31,7% lo adquiere mediante la compra de los representantes autorizados.

Quinta interrogante: ¿Se respeta el manual de instrucciones de los test psicológicos en el proceso de aplicación? El resultado arrojó que el 73% respeta a cabalidad las instrucciones de aplicación de los instrumentos, 22% lo respeta parcialmente y sólo el 5% no lo hace.

Sexta interrogante: ¿Están debidamente capacitados los evaluadores para la utilización de los test psicológicos? Muñiz et. al (1999) expresa como una de sus preocupaciones la carencia de formación de los usuarios (evaluadores no cualificados para la aplicación de los test, desconocimiento de la metodología psicométrica, de las teorías que sustentan al test, etc.) Se halló que sólo el 41,4% de los encuestados conoce a profundidad los fundamentos teóricos de los test psicológicos que utilizan, así como su metodología de aplicación y sus características psicométricas, mientras que el 44,0% solo lo maneja parcialmente y el 14,9% desconoce.

Por último, se agregó una interrogante: ¿Cuáles son los test psicológicos de uso más frecuente en el proceso de selección? Y los datos que se obtuvo fueron los siguientes: Se citó 36 tipos de test utilizados comúnmente, los de mayor frecuencia fueron el HTP, Wartegg, Wonderlic, Tolouse, Persona bajo la lluvia, DISC y el IPV. Todas estas interrogantes finalmente responden al objetivo principal de la investigación, el cuál es determinar el modo en que se vienen utilizando los test psicológicos.

Conclusión

La muestra estaba compuesta por un 78% de estudiantes o profesionales específicamente de Psicología Laboral en su mayoría mujeres representando a un 75.6% del total de los participantes.

Realizando el análisis exhaustivo del último ítem del cuestionario, se halló ciertas controversias en las respuestas. Participaron en total de 41 personas, representando a las distintas consultoras de recursos humanos de la ciudad de Asunción.

Las diferencias significativas que se hallaron, fueron específicamente dos puntos importantes y ejes fundamentales de los criterios a tener en cuenta, para el manejo de los test psicológicos: la validación de los test y el diseño de los mismos.

Según la encuesta la respuesta fue que el 39% de los test se hallaban validados para población paraguaya, cuando, luego de analizar, los test psicológicos que los participantes mencionaron que usaban comúnmente, solamente el 17% están validados.

Se puede observar que no se toma con la rigurosidad correspondiente la validación de los test psicológicos. Se debe considerar que la validación de los test puede afectar considerablemente los resultados obtenidos de los participantes.

Por otra parte, el resultado obtenido de los participantes demuestra que el 58.5% de los test psicológicos fueron diseñados para su uso exclusivo en el ámbito laboral, mientras que, según el análisis de los test que citaron, sólo el 39% de los mismos fueron diseñados para su aplicación exclusiva en el ámbito laboral, 36% fueron diseñado para otras áreas de evaluación pudiendo también ser utilizados en el ámbito laboral y un 25% fueron creado para diagnósticos clínicos de detección de patologías.

Otro dato significativo, es que la mayoría de los test psicológicos que se utilizan, son psicométricos representando a un 78% del total, y proyectivos en un 22% del total. Hallada estas diferencias entre los resultados obtenidos de los participantes y el análisis de los test citados por los mismos, podemos inferir que los propios profesionales no manejan la información adecuada acerca de los test psicológicos que utilizan comúnmente, o no respondieron con la veracidad solicitada las preguntas del cuestionario.

Quedan confirmadas muchas de las críticas realizadas por varios autores, acerca de la calidad de la utilización de los test y el poco cuidado que los profesionales de recursos humanos están poniendo en los mismos. La mayoría de los expertos coinciden en señalar que una de las medidas más eficaces para mejorar la utilización de los test psicológicos, es la de proporcionar una buena información y formación a los usuarios.

Un profesional con una buena información sobre las pruebas y una formación adecuada, difícilmente utilizara de forma incorrecta los test psicológicos. Cabe esperar que la publicación de los resultados realizados en este estudio ayude a los profesionales y futuros profesionales a elegir y evaluar los test psicológicos que tienen a su disposición antes de su utilización.

Referencias

- Arribas, D. (2014). *Algunos apuntes sobre los test psicológicos y su uso para la selección del personal en la Administración Pública*. Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas; (7), 24-35.
- Barros, E., (2011). *Problemas y desafíos de la selección de personas en Chile*. Administración y Economía UC, Pontificia Universidad Católica, 70, 16-21.
- Britos, J. (2012). *La Psicología Clínica en el Paraguay. XXVII Congreso Interamericano de Psicología*. Sao Paulo, Brasil.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8va Ed).México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra Ed.)México: McGraw Hill/interamericana editores S.A.
- Empleate. Técnicas de selección del personal. Breve reseña. Recuperado el 23 de julio de 2016, de: <https://empleate2punto0.wordpress.com>
- García, J. (2011). *Breve historia de la psicología en Paraguay*. Psicología para América Latina. BVS-ULAPSI: ISSN180-350X.
- Gómez, L.; Balkin, D.; Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación S.A
- Gómez, L.; Balkin, D.; Cardy, R. (2008). *Gestión de Recursos Humanos* (5ta ed.). Madrid: Pearson Educación S.A.
- Hernández, S; Fernández, C; Baptista L.(2003), *Metodología de la Investigación*. (3ra edición) México: McGraw Hill.
- Hernández, Y. (2009). *Prácticas de selección del personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado*, Universidad EAFIT Medellín14, 14-22
- Hernandez, Y. (2010). *La selección del personal. Algunas consideraciones frente a su práctica*. Colombia: Universidad de Medellín. Vol. 15, pp. 173-186.
- Kurb, M. (2008) *La consultoría de empresa. Guía para la profesión*. Editorial Limusa: México.
- Martínez, R. (2005). *Psicometría: Teoría de los test psicológicos y educativos*.Madrid: Síntesis S.A.
- Miranda, M. (2012). *Importancia del reclutamiento y selección del personal en la toma de decisiones en las MPyMEs*. Veracruz: Universidad Veracruzana

- Montmollin, M. (2004). *Los psicofarsantes*. México. Siglo XXI
- Muñiz, J; Prieto, G.; Almeida, L. y Bartram, D. (1999). *Uso de los test psicológicos en España, Portugal e Iberoamérica*. RIDEP, 8 (2), 67-82.
- Muñiz, J.; Fernandez, H.; Fonseca, E.; Campillo, A.; Peña, E. (2011). *Evaluación de test* editados en España. Madrid: Papeles del psicólogo Vol. 32(2).pp.113-128.
- Pasquali, L. (Org.). *Instrumentos psicológicos: manual práctico de elaboración*. Brasília: LabPAM; IBAPP, 1999.
- Pallares, Z.; Romero, D. y Herrera, M. (2005) *Hacer empresa: un reto*. (4ta edición). Colombia: Fondo editorial nueva empresa.
- Pazmiño Cadena M. (2014). *Reestructuración y perfeccionamiento de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de asesores comerciales de empresas del sector automotriz del norte de la ciudad de Quito*. Ecuador: Univ. Tecnológica Equinoccional. Facultad de ciencias económicas y negocio.
- Vergara, R. (2011). *Buenas prácticas en el uso de test de selección del personal en España, México, Argentina, Chile, Perú, Colombia, Uruguay, Centroamérica y el Caribe*. VYA CONSULTING GROUP ©, 7-11.
- Werther, W.; Davis, K (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (6ta edición) México: McGraw Hill
- Zayas, A. (2010). *Los fundamentos teóricos metodológicos de la elección del personal*. España: McGraw Hill.

Referencias auxiliares

Asociación Paraguaya de Recursos Humanos. <http://aparh.com/>

Duverger M. (1980). *Métodos de las ciencias sociales*. (11va edición) España: Editorial Ariel.

Definición

<http://www.definicionabc.com/politica/candidato.php>

Hogan, J.; Barrett, P. and Hogan, R. (2007). *Personality Measurement, Faking, and Employment Selection*. *Journal of Applied Psychology*; 92 (5), 1270 –1285.

Miranda E. (2015). *Protocolo de investigación científica e informe final de tesina y tesis*. Paraguay: Edición A4 diseños.

Olaz. F.; Medrano, L. (2014). *Metodología de la investigación para los estudiantes de psicología. Manual de entrenamiento y práctica*. Argentina: Editorial Brujas.

Poundstone, W. (2012). *¿Es lo bastante inteligente como para trabajar en google?.* Barcelona: Liberdúplex.