

CÁLCULO DE LAS PUNTUACIONES DE AJUSTE

Documento explicativo

EDITADO POR

El equipo de Investigación e
Innovación de Central Test

Todos los derechos reservados.

Introducción

El modelo predictivo, desarrollado por Central Test, es un modelo de competencias único que permite asociar las competencias necesarias para desempeñar con éxito un puesto o función con el puesto de trabajo correspondiente.

La construcción de un modelo predictivo (estándar o personalizado), incluidas las últimas actualizaciones de 2022, se basa en millones de datos procedentes de los referenciales de competencias y de puestos de trabajo de O*Net y ESCO, que están reconocidos internacionalmente.

El modelo predictivo de Central Test, utilizando los resultados de nuestros tests psicométricos y desde un enfoque multicriterio, le permite identificar el perfil adecuado a sus necesidades de forma más eficaz. Resulta útil en diferentes procesos, como la selección y contratación, o en intervenciones de orientación profesional o de desarrollo personal.

En este documento, que complementa la Guía de referencia del modelo predictivo, explicamos los principios del cálculo de las puntuaciones de adecuación, con el objetivo de facilitar la comprensión de nuestros referenciales de competencias y puestos de trabajo, que se derivan de las evaluaciones.

¿Cuáles son los criterios para definir los métodos de puntuación?

La predicción del potencial de las personas es compleja por naturaleza, con gran cantidad de variables interconectadas entre sí. A continuación, revisamos los criterios específicos que Central Test, como desarrollador de la herramienta, ha tenido en cuenta al elaborar los métodos de cálculo de este potencial y de la adecuación al puesto de trabajo



La calidad científica de las puntuaciones, para las competencias, los valores o los modelos predictivos. Por ejemplo, para las competencias se tiene en cuenta una media ponderada* de las puntuaciones para cada factor de los tests y se obtiene una puntuación bruta que no suele aparecer en los informes.

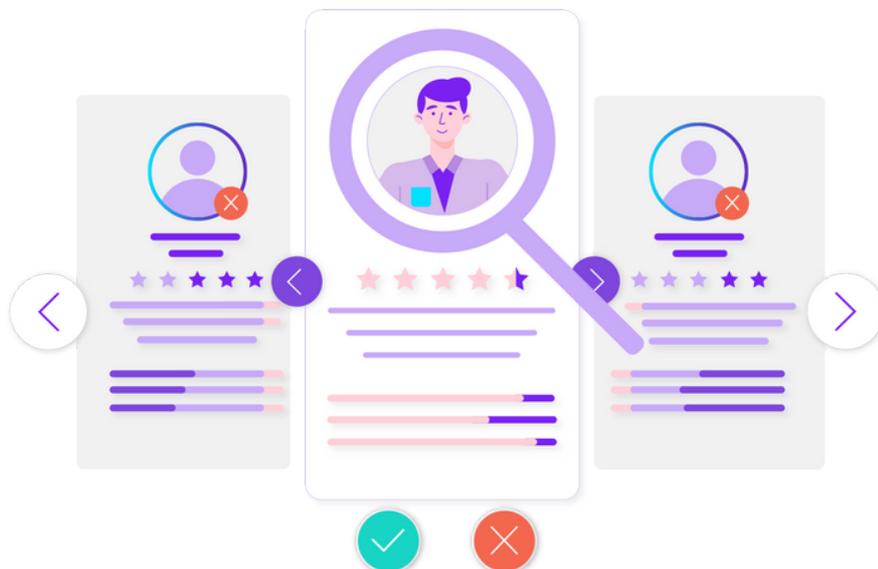


El criterio de que las puntuaciones reflejen las diferencias, que facilita las comparaciones, la orientación y la toma de decisiones. Las puntuaciones brutas se calibran, en un proceso que combina el aspecto interindividual (la comparación entre participantes) y el intraindividual (diferenciación de las características de la persona).



El criterio "calidad de la experiencia de usuario", en el que se tiene en cuenta la percepción del participante, al que se le van a comunicar las puntuaciones, siempre que los dos criterios mencionados previamente se respeten.

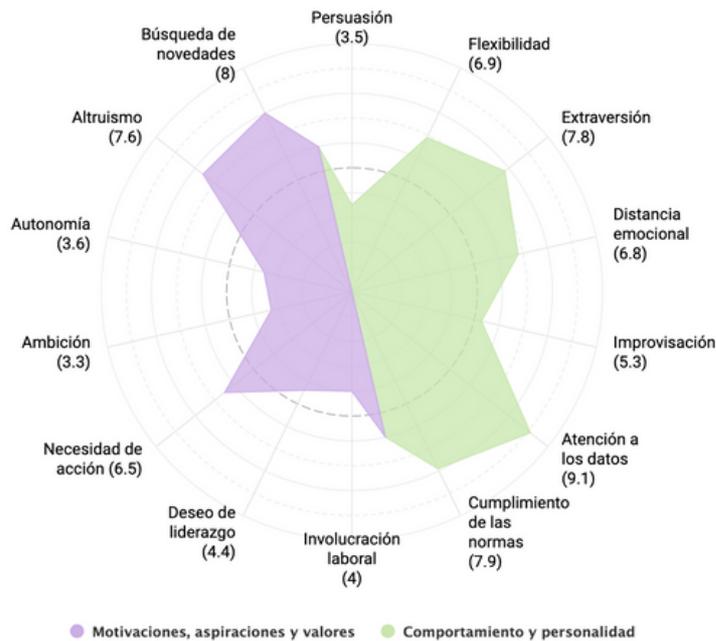
En ocasiones, puede haber compensaciones entre los criterios para que las puntuaciones sean precisas, diferenciadoras y proporcionen una buena experiencia a los usuarios.



¿Para qué puntuaciones?

Puntuaciones de las características evaluadas en los tests

Los tests psicométricos proporcionan puntuaciones para factores e indicadores (deseabilidad social, potencial de ventas, etc.), estas puntuaciones no pueden cambiarse para una prueba ya pasada.



Puntuaciones de competencias

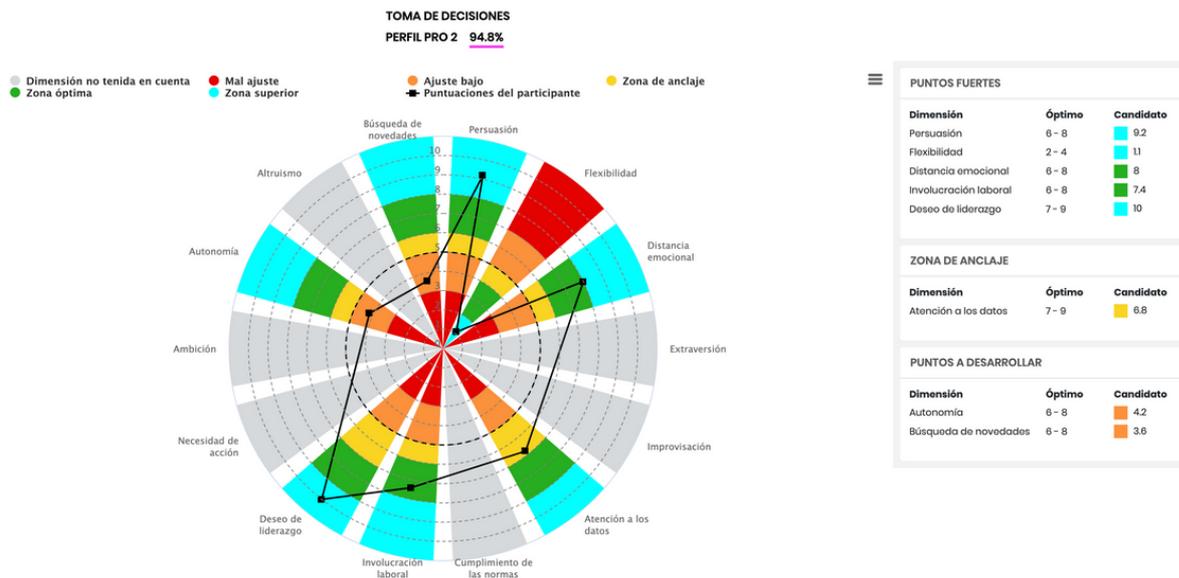
Las competencias se calculan a partir de las puntuaciones en los factores de los tests. Hay un referencial estándar de 63 competencias, según el perfil (genérico, comercial o directivo). También se pueden definir competencias personalizadas, configurándolas a partir de los factores de los tests. Las competencias están disponibles en la Talent Map, que incluye todos los referenciales y los porcentajes calculados en función de los tests realizados.

Análisis y Experiencia

Reunir, evaluar y utilizar información relevante para entender las situaciones y actuar en consecuencia.

Toma de Decisiones	83.2 %
Pensamiento Analítico	76.6 %
Compartir el conocimiento	71.2 %
Mantener la perspectiva	70.4 %
Mantener la competencia profesional	65.8 %
Facilidad de aprendizaje	52.9 %

Además, se pueden consultar los tests y factores tenidos en cuenta para el cálculo del porcentaje de ajuste final.



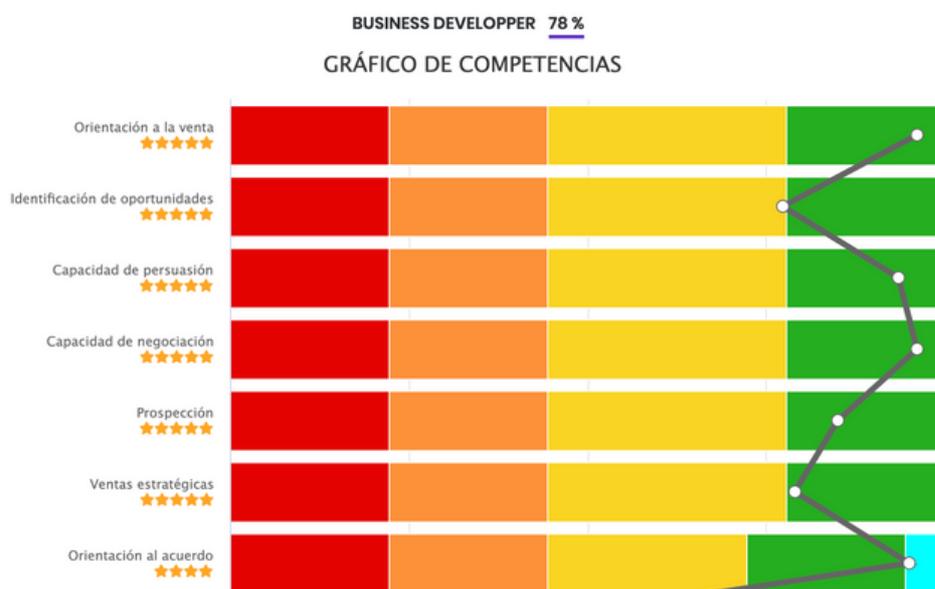
Puntuaciones para los valores corporativos

Los valores corporativos muestran los valores del candidato/a y se pueden personalizar. Actualmente los valores no se tienen en cuenta en los modelos predictivos. Se pueden consultar de igual forma a las competencias en la Talent Map, con información sobre los factores que se han tenido en cuenta de los tests que se hayan realizado.

Puntuaciones para el modelo predictivo

Los modelos predictivos, presentan trabajos estándar o personalizados, que se construyen mediante la combinación de las competencias relevantes y su nivel de importancia relativo (hay 5 niveles).

Al hacer clic en el porcentaje obtenido para un puesto en la Talent Map, o en una campaña de la Talent Matcher se puede ver el modelo de competencias asociado a un modelo predictivo. La puntuación de la persona se muestra con un punto para cada competencia, que se unen mediante una línea negra. Las estrellas, debajo del nombre de la competencia, a la izquierda, indican el nivel de importancia de la competencia.



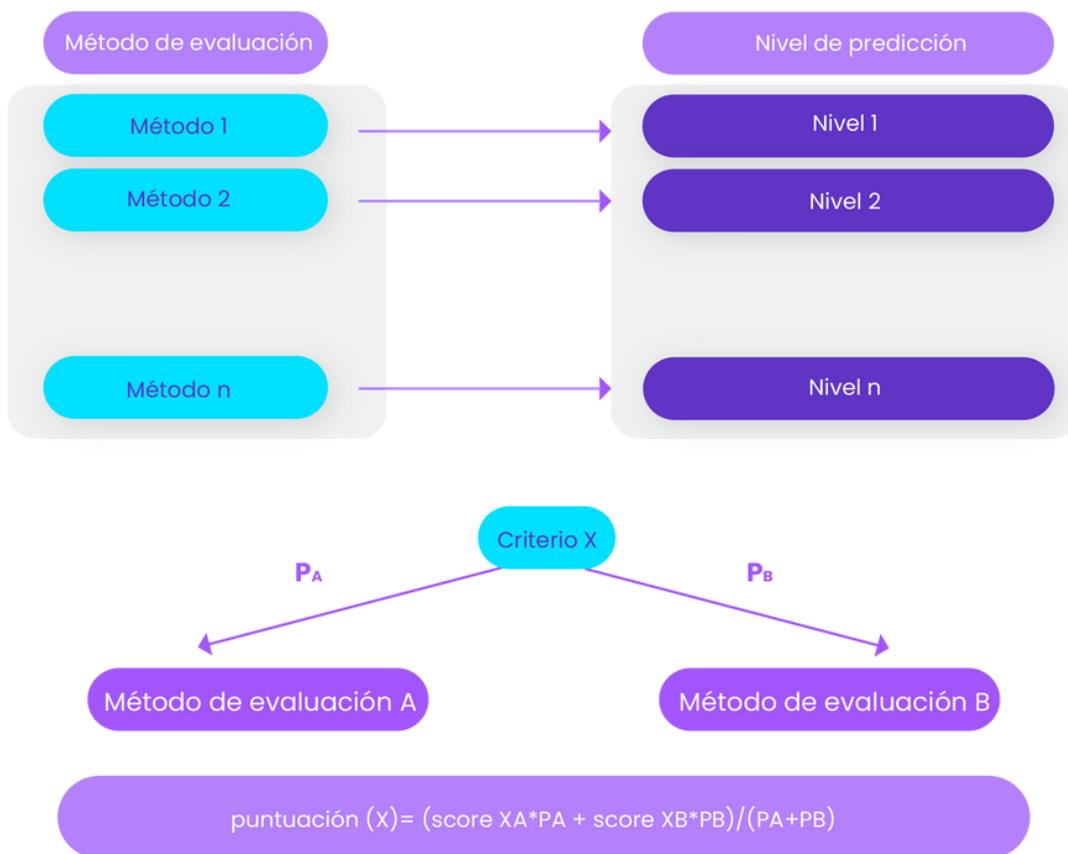
En el modelo predictivo también se puede consultar el gráfico de los factores tenidos en cuenta para cada test, por ejemplo: "Asistente de dirección". Este perfil con los factores es orientativo y muestra la media de los factores asociados a cada competencia en relación al modelo correspondiente.

¿Cómo se calculan las puntuaciones de las competencias?

Los porcentajes para las competencias se calculan a partir de los factores de los tests psicométricos, según una media ponderada que tiene en cuenta el nivel de importancia de los factores asociados y se obtiene la puntuación bruta. A mayor importancia del factor para la competencia, más peso tendrá para definir el porcentaje de ajuste a la competencia.

A continuación, la puntuación bruta se calibra, teniendo en cuenta la configuración de los factores (factores asociados y su peso) y la media teórica de la competencia medida, para proporcionar una distribución de las puntuaciones de acuerdo a la curva normal. La media de los usuarios/as para las competencias estándar y calibradas está entre el 50% y el 55%, (según el test).

Si se combinan varios tests, se hace una media de las competencias por test, ponderada según el peso específico de cada test para la competencia objetivo.



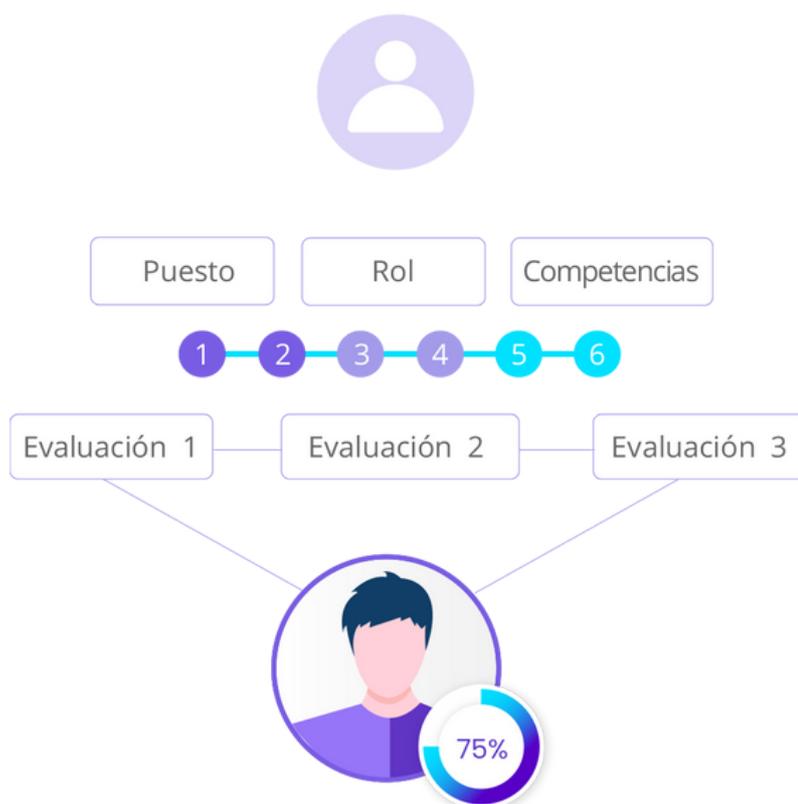
¿Cómo se calculan las puntuaciones del modelo predictivo?

Los porcentajes de ajuste del modelo predictivo se calculan a partir de los porcentajes de ajuste en las competencias para cada usuario/a. Se utiliza una media ponderada que tiene en cuenta el nivel de importancia de las competencias. A mayor importancia de la competencia para el modelo predictivo, mayor será su peso en él. Mediante este proceso se obtiene la puntuación bruta del modelo predictivo (estándar o personalizado).

También se realiza una calibración de las puntuaciones brutas de los modelos predictivos para garantizar que las puntuaciones tengan una variabilidad adecuada. La media global de las personas para los puestos estándar está entre el 50% y el 55%, dependiendo del test.

Al incluir nuevo/s test/s, el porcentaje de ajuste del modelo predictivo se vuelve a calcular.

De este modo, el porcentaje de ajuste a los puestos de trabajo permite la comparación con la población general que ha realizado las mismas evaluaciones. Así, una puntuación del 70% significa que la persona se encuentra entre el 30% de las puntuaciones más altas. Este porcentaje es solo a título informativo y debe completarse con un análisis del perfil general y a ser posible con una entrevista con la persona evaluada.



Ajuste de las puntuaciones

La media de los usuarios/as en cada puesto de trabajo varía en función del porcentaje de ajuste que tienen con las competencias tenidas en cuenta en cada puesto.

Hay que tener en cuenta que las personas que obtienen puntuaciones altas en los factores que se tienen en cuenta frecuentemente en las competencias (razonamiento lógico, factores de inteligencia emocional o de personalidad) tienden a tener puntuaciones generales más altas en los trabajos estándar que la población general.

Esto se debe a la naturaleza del referencial de competencias. Hay una serie de características personales que son deseables, ya que permiten un mayor ajuste con muchos puestos de trabajo, como por ejemplo el control emocional frente a la sensibilidad emocional. Estas características están presentes en más competencias y puntuaciones altas en estas características harán que el perfil tienda a ser más positivo.

Para corregir esta tendencia y obtener porcentajes de ajuste más equitativos para todos los usuarios/as, se realiza una calibración del porcentaje de ajuste de las personas con puntuaciones más bajas o más altas en los factores tenidos en cuenta más frecuentemente; aunque se siguen respetando las diferencias iniciales y se garantiza el equilibrio entre la diferenciación intraindividual e interindividual de los porcentajes de ajuste.



¿Cómo se construyen los modelos predictivos?

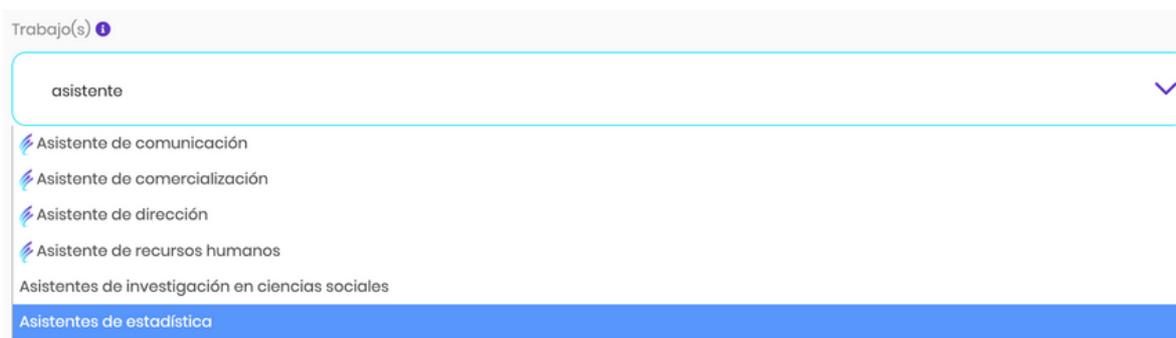
A partir de los grupos de puestos de trabajo de O*net (son aproximadamente 900) se construyen modelos de competencias, que incluyen las 63 competencias (con 5 niveles de importancia) de la Talent Map de Central Test.

Se asocian las competencias de la Talent Map con los parámetros que O*net define para cada uno de sus grupos. Mediante esta asociación, se calcula la importancia de cada competencia para cada grupo de trabajos.

Al asociar estos parámetros con cada competencia de Talent Map, se obtiene el coeficiente de cada competencia para cada grupo de trabajos. Y se deducen los niveles de importancia de estos grupos de trabajos, con una limitando a 20 competencias por trabajo, según los algoritmos desarrollados por Central Test.

Los 156 puestos de trabajo de la Talent Map de Central Test se construyen de la forma explicada anteriormente, a partir de los modelos predictivos, en que las competencias se asocian con uno o varios grupos de trabajos de la O*net.

Al crear su modelo predictivo personalizado, puede seleccionar uno o dos trabajos de referencia, tanto de Central Test (identificados por nuestro logotipo), como de O*net.



Trabajo(s) 1

asistente

- Asistente de comunicación
- Asistente de comercialización
- Asistente de dirección
- Asistente de recursos humanos
- Asistentes de investigación en ciencias sociales
- Asistentes de estadística

Las funciones (ventas, gestión, comunicación, marketing, etc.) pueden utilizarse solas o combinadas con las profesiones, también son modelos predictivos derivados de una combinación de grupos de trabajos representativos. Añaden un enfoque más específico al elaborar un modelo predictivo personalizado y permiten hacer el análisis específico para una función determinada (administración, dirección, ventas...).

Repaso de conceptos estadísticos

*Media ponderada:

es una media en la que a cada valor se le asigna un coeficiente llamado "peso". Ejemplo: los resultados de bachillerato, la nota global es la media de las notas de las asignaturas en función de su importancia ("peso").

$$W = \frac{\sum_{i=1}^n w_i X_i}{\sum_{i=1}^n w_i}$$

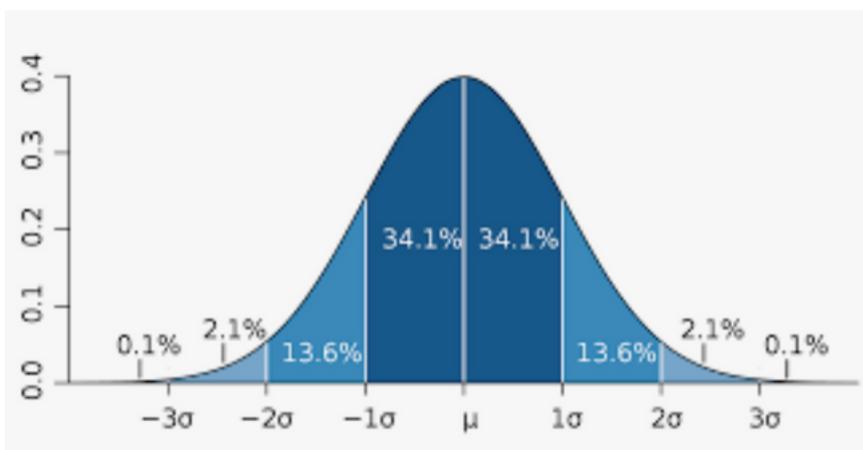
W = media ponderada
 n = número de elementos tenidos en cuenta
 w_i = ponderaciones aplicadas a los valores x
 X_i = valor de cada elemento

Los porcentajes de ajuste de los modelos predictivos se obtienen mediante medias ponderadas; puntuaciones de competencias a partir de factores, puntuaciones del modelo predictivo a partir de competencias o perfiles de características correspondientes de un modelo predictivo.

*** Transformación de la puntuaciones/ calibraciones:

Transformación de la puntuaciones/ calibraciones: Las puntuaciones brutas de un tests son suelen ser números que no permiten comparaciones, por eso se transforman a una escala que permita esta comparación. Las calibraciones son transformaciones en las puntuaciones teniendo en cuenta algún parámetro relevante que facilita aún más las comparaciones. En Psicología, al igual que en otras ciencias, las puntuaciones en diferentes características se distribuyen según la curva normal. Por ejemplo, el CI, su media es 100 y la mayor parte de las puntuaciones se agrupan en torno a su media, siendo cada vez menos frecuentes cuanto más se alejan. La desviación típica mide la tendencia a la dispersión de las puntuaciones. A mayor desviación típica, habrá más variabilidad en las puntuaciones y cuanto menor sea la desviación estándar, más concentradas estarán las puntuaciones en torno a la media.

Para las puntuaciones de 0 a 100, la media teórica es de 50 y la desviación típica de 16 puntos, en torno a la cual se distribuye el 68% de la población.



Los baremos se realizan en función de las puntuaciones transformadas o calibraciones y permiten comparar poblaciones similares, por ejemplo en función del género, edad o educación. Por lo tanto, en los manuales de los tests existen baremos para los grupos de referencia que sean adecuados en función de la característica evaluada. En el modelo predictivo, se transforman y calibran las puntuaciones brutas de las competencias y los modelos predictivos.



centraltest.es



atencion.cliente@centraltest.com

consulting@centraltest.com