

## PRUEBAS PSICOTECNICAS Y PROFESIONALES

### 1. INTRODUCCION

Las pruebas sirven como apoyo para el análisis de las cualidades y capacidades de cada individuo en relación con el puesto de trabajo al que se aspira. Estas pruebas suelen complementar a otras ya que no son suficientes por sí mismas.

Su objetivo es orientar o ayudar al seleccionador a decidir si la persona reúne las condiciones necesarias para cubrir el puesto.

Las pruebas psicotécnicas son diseñadas para la selección de candidatos para un puesto específico. Son unas herramientas útiles e interesantes utilizadas por muchas compañías. Ponen de relieve e identifica los rasgos de personalidad, capacidad intelectual, aptitudes para el desempeño del trabajo al que se opta y posibles reacciones ante diversas situaciones.

En cuanto a su ejecución y evaluación es objetiva ya que los resultados no dependen de los juicios y valores del seleccionador sino de las respuestas dadas por el candidato.

Hay que tener en cuenta que los resultados no se pueden debatir y pueden llegar a descubrir la intimidad de los candidatos que las realizan, esto provoca en algunas personas tensión emocional al sentirse evaluados.

Pueden ser entrenables y susceptibles de ser aprendidas, personas que las han realizado varias veces o que se las han preparado por medio de publicaciones o centros especializados van a tener más facilidad y mayor probabilidad de superarlas. Por lo tanto, exigen preparación previa, constancia y práctica diaria.

Se aconseja sinceridad, tranquilidad y confianza en ti mismo ya que en la mayoría de los test existen cuestiones "cepo o trampa" que tienen como objetivo saber si el evaluado miente o finge respuestas, que cree que son adecuadas.

Evita prodigar en exceso respuestas negativas o desagradables, pero tampoco renuncies a ellas.

## **2. TIPOS DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

En algunas empresas, tener que realizar una batería de tests psicotécnicos es obligado

Además de la entrevista, las empresas utilizan otros métodos para seleccionar a sus candidatos. Los más conocidos son las entrevistas en grupo o pruebas derivadas, y los tests psicotécnicos. Aunque en ciertas compañías la utilización de tests se ve muy limitada, en otras es absolutamente esencial y común -bancos, empresas de distribución y otras entidades los utilizan-. Así que no te asustes cuando sepas que tendrás que realizar los temidos tests, en este artículo te contamos todo lo que hay que saber sobre dichos métodos evaluativos.

En general, existen varias clases de tests dependiendo del aspecto de la persona que se quiere evaluar. Así, tenemos los tests de conocimientos, los tests de personalidad y los tests de aptitudes.

### **1. Tests de conocimientos**

Tratan de medir los conocimientos del candidato en un determinado área: referente a un puesto de trabajo en concreto, mecanografía, idiomas, o incluso conocimientos sobre un programa de ordenador. Pruebas típicas de estos tests son los desarrollos de un tema en concreto, pruebas objetivas - preguntas con varias respuestas de las cuales una es verdadera-, o resolución de un caso práctico. Estos tests se pueden parecer a un 'examen' en la medida que tratan de evaluar los conocimientos específicos del candidato sobre un tema concreto.

### **2. Tests informáticos**

Actualmente algunos tests de conocimientos se realizan sobre plataformas informáticas, conocidos como los Computer Aided Testing (tests ayudados por un ordenador), de tal forma que por medio de algoritmos generan preguntas únicas en función de los conocimientos que va demostrando el candidato a medida que responde preguntas.

### **3. Tests de personalidad**

Intentan conocer los aspectos personales del candidato. Se utilizan en selecciones masivas para descartar los candidatos que menos acorde van con la filosofía de la empresa, o para conocer un candidato para un puesto determinado. Los hay de dos tipos, proyectivos e introspectivos.

#### **4. Tests proyectivos**

Algunos de estos tests son bien conocidos: test de Roschard, de Nego, etc.; y utilizan diversos métodos de evaluación como la ordenación de viñetas, redacción, asociación de imágenes... Dado que la interpretación de estos tests suele requerir de personal especializado y cualificado, además del alto grado de abstracción derivado de la interpretación, no suelen ser muy comunes en entrevistas laborales.

#### **5. Tests introspectivos**

Estos son más frecuentes a la hora de evaluar la personalidad de los candidatos y los hay muy comunes, como el Papi, 16pf, el test del Dr. Kostic, etc. Has de saber que muchas empresas utilizan estos tests (Repsol, consultorías, banca, Carrefour, Fujitsu...). Los tests introspectivos miden los niveles del candidato ante diferentes rasgos de personalidad: sociabilidad, liderazgo, emocionabilidad, nivel de extroversión, adaptabilidad... Así, por medio de preguntas, establecen un perfil del candidato.

Un desarrollo muy típico de los tests introspectivos es aquel en el que te dan a elegir de entre dos afirmaciones, de las cuales el candidato debe señalar aquella que va más acorde con su personalidad, por ejemplo:

- Soy trabajador.
- Me gusta hacer cosas diferentes.

Ante estas dos afirmaciones, si el candidato elige 'soy trabajador', sumaría puntos dentro de su rasgo 'capacidad de trabajo', y restaría en el campo 'necesidad de cambio' y al contrario si hubiera elegido la otra. Ante las dos preguntas del ejemplo, contestar a cualquiera de las dos no estaría mal, pero a veces las cosas se ponen más fácil:

- Me gusta terminar bien las cosas.
- Cuando me levanto no me apetece ir a trabajar.

Es claro que es mejor sumar puntos en 'perfeccionista' que en 'pesimista', por lo que en este caso la respuesta es obvia.

Posteriormente, por medio de la estadística y la evaluación al final se llega a un perfil de candidato con unos rasgos personales determinados.

## **6. Tests de aptitudes**

Estos test tratan de medir la capacidad del candidato para afrontar una situación concreta. Suelen estar hechos a medida para cada puesto de trabajo. En ellos te puedes encontrar un gran número de formas evaluativas:

- sopas de letras
- tests de sinónimos
- tests de resolución de series (razonamiento lógico), -te dan una serie y debes decir cuál es el siguiente número-
- cálculo
- razonamiento abstracto
- capacidad visoespacial (test de figuras, lógica espacial...)
- preguntas y respuestas... y un amplio etcétera.

Algunos tests de aptitudes son muy conocidos y utilizados por las empresas: BAC (Batería para la actividad comercial), MONEDAS, SINÓNIMOS...

### 3. COMO REALIZAR CON ÉXITO ESTAS PRUEBAS

A la hora de resolver cualquier tipo de test psicotécnico conviene que sigas estas recomendaciones:

- Relájate ante estos tests. Lo peor que puedes hacer es quedarte bloqueado, y en el fondo no son tan aterradores.
- Lee las instrucciones con detenimiento, infórmate sobre si los errores suman puntos, ya que si no puedes contestar siempre sin peligro de equivocarte, etc., y pregunta, antes de comenzar el test, todas tus dudas al encargado.
- Los test tienen un tiempo de resolución máximo. Por eso debes concentrarte y ser rápido; si hay una pregunta que no puedes contestar, pásala y ve a la siguiente.
- No trates de engañar a los tests de personalidad. Estos test están muy medidos y detectan cualquier intento por parte del candidato de esconder algún rasgo mediante preguntas que se complementan, y podría hacer desconfiar a las empresas.
- En general, no te asustes y trata de responder a las preguntas con tranquilidad y con la mayor veracidad posible. Conviene que confíes en ti mismo/a y respondas lo que realmente creas.