

Verdades, consejos y mitos sobre los test psicotécnicos en el proceso de selección laboral. ¿Qué es recomendable hacer y qué no?

Muchas veces, luego de pasar las primeras entrevistas laborales, las empresas se inclinan a evaluar a sus candidatos a través de lo que se conoce como “psicotécnicos” o como muchas veces son llamados por la gente como “me hicieron dibujar” o “ver manchas”. ¿Sirve para algo? ¿Tengo que saber dibujar? ¿Qué cuernos son esas manchas que te hacen ver? ¿Puedo encontrar en Internet la manera de “hacerlo bien” y conseguir el trabajo de mis sueños?

¿Qué es un psicotécnico?

Concretamente se trata de una herramienta de evaluación psicológica para conocer más acerca del perfil y las condiciones de los candidatos a un determinado puesto de trabajo.

¿Qué se obtiene?

Se obtiene información amplia y variada. Empezamos de lo más general a lo más particular de cada caso. Desde el aspecto físico, apariencia, prolijidad, vestimenta hasta cómo se expresa y qué vocabulario utiliza. Generalmente, además, se indaga en la historia vital, educacional y laboral del candidato. Como así también se intenta indagar en sus ambiciones y en sus proyectos, en la manera de pensar y en su capacidad de tolerar la frustración. En síntesis, se busca saber cuáles son las competencias más adecuadas para el puesto con las que cuenta el candidato y cuáles se requiere desarrollar más.

¿Qué incluye un test psicotécnico?

Hay diferentes modelos de psicotécnicos y depende mucho del entrevistador, de las condiciones de la empresa y de la posición a cubrir. Por lo general incluyen una entrevista, pruebas gráficas (que pueden incluir dibujar o copiar algún dibujo predeterminado, observar ciertas laminas y tener que comentar cosas al respecto.), pruebas de inteligencia, ejercicios de simulación, y puede haber también ejercicios role playing que consiste en representar las situaciones de la manera más real posible y ver cómo se desenvuelve el candidato en ese lugar, en ese rol determinado como por por ejemplo, cómo se desenvolvería ante un cliente disconforme, ante un empleado conflictivo, en una negociación difícil, etc. Estos ejercicios se suelen utilizar para evaluar la autonomía de criterio, la creatividad, la espontaneidad, la capacidad de argumentación, etc.

"No sé dibujar, no voy a pasar la prueba."

No es cierto. No hay que ser Leonardo Da Vinci para conseguir un puesto de trabajo. En un psicotécnico no se evalúa si la persona dibuja bien o mal, sino que a través de las técnicas graficas se ven características de personalidad de los candidatos.

¿Qué cuernos son esas manchas que me hacen ver?

En algunos casos se toma el Test de Rorschach o alguno similar que puede incluir colores o dibujos que pueden parecen “raros”. ¡No te preocupes es perfectamente normal que te parezca extraño o que te cueste ver algo allí! Lo importante es que te relajes, tómalo con calma. ¿O nos

vas a decir que nunca le viste una forma familiar a una nube o a una piedra?

¿Cuánto duran generalmente las entrevistas psicotécnicas? Suelen durar alrededor de dos horas. Recomendamos ir con tiempo de anticipación, despejar la agenda y disponer de tiempo holgadamente para no estar pensando qué tienes que hacer después. Puede ser que tengas que ir a más de una entrevista, el entrevistador te lo informará.

¿Se toman psicotécnicos sólo para los ingresantes?

No. También puede aplicarse a empleados actuales, para evaluar la mejor adaptabilidad a un cambio de puesto en la organización o lo que se denomina en la jerga “Job Posting” que significa que ante una búsqueda (una vacante de un puesto que quede libre y/o un puesto nuevo) se realiza un reclutamiento interno. Muchas organizaciones lo utilizan debido a que genera motivación entre los empleados y es un proceso más económico y rápido que las búsquedas externas.

¿Son siempre individuales?

No siempre, puede haber procesos grupales.

¿Cómo me desenvuelvo en una evaluación grupal?

Lo más conveniente es que te desenvuelvas de manera proactiva, cumpliendo con tranquilidad las respuestas de tu entrevistador e intentando interactuar de modo armónico con el grupo.

¿Cómo sé si mis respuestas son correctas en la entrevista? ¿Cómo sé qué debería decir? ¿Lo puedo buscar en internet? ¿Puedo googlear cómo dibujar o las respuestas correctas de los Tests? Hay preguntas que no poseen respuestas preestablecidas sino que dependerá del perfil que se busque. El perfil del puesto incluye conocimientos teóricos, de formación de los candidatos, su experiencia y determinadas características de su personalidad. Una persona puede dar excelentes respuestas pero no ser las que el perfil del puesto requiera. El perfil del puesto requiere una combinación en cuanto a las tareas, a la formación y a las características de personalidad requeridas. Por ejemplo, no serán las mismas competencias solicitadas para una empleada de atención al público que para un gestionador de cobranzas morosas.

Te desaconsejamos que busques en internet “cómo hacer trampa” o las “respuestas correctas a un psicotécnico”. En primer lugar eso puede confundirte seriamente y por otro lado un entrevistador que este medianamente entrenado se dará cuenta que las respuestas obedecen a conocimientos aprendidos de memoria, que no son espontáneas y puede restarte puntos en vano. Esto aplica tanto a preguntas de la entrevista como a la realización de los test gráficos. La mayoría de los test no tienen respuestas “correctas o incorrectas”, sirven, simplemente, para explorar más profundamente al postulante.

¿Me hacen una “devolución” después del test?

No es lo habitual, pero si la pedís puedes obtenerla en algunos casos.

¿Cuáles son los consejos más importantes para afrontar un examen psicotécnico?

1- No mentir. Desaconsejamos inventar datos porque eso puede detectarse fácilmente y resta muchos puntos en este momento del proceso. Lo importante es dar con puntillosidad la información que pide el entrevistador, sin abrumarlo, y contestar siempre con claridad lo que se pregunta.

2- Confianza y espontaneidad. Sé auténtico. A la hora de la evaluación lo recomendable es ir con actitud positiva, transmitir lo que se es y lo que se quiere alcanzar laboralmente de manera tranquila y franca.

3- Chau negatividad. No es bueno que profundices en aspectos negativos de tu personalidad que no sean preguntados y siempre recuerda que nadie está obligado a responder algo que no quiera contestar.

4- No enojarse. Si la situación de evaluación o el evaluador te desagradan no te descargues con el entrevistador. Eso nunca es buena idea y esta persona sólo está haciendo su trabajo.

5- No memorices pero practica. Hay preguntas habituales de entrevistas que conviene practicar, como cuáles son tus objetivos, tu desarrollo laboral, a que dedicas tu tiempo libre, que es lo que interesa de tu profesión. Es importante que tengas claro estos puntos para ti mismo y, así, que las respuestas puedan fluir naturalmente durante la entrevista.

Artículos Relacionados:

Asesoramiento de Carrera y Cambio Laboral

Elaboracion de CV Profesional

Equipo PsicoTEST

{jcomments on}