



Tests psicotécnicos: un carnet de **identidad profesional**

Identificar el mejor perfil para un puesto, las características más óptimas que se ajustan a los valores de una organización y la tendencia natural del capital humano que va a incorporarse a la empresa son algunos de los elementos que analizan los famosos test psicotécnicos. Más allá de los conocimientos y la experiencia acorde a las funciones del puesto, estos indicadores nos hablan de personas idóneas para sumar a nuestra organización.

NATALIA MURILLO CHICAPAR, Departamento de Salidas y Carreras Profesionales de IDE-CESEM

Los tests psicotécnicos son pruebas muy extendidas de valoración de los candidatos. Se realizan cuando se opta a un puesto, tanto de la Administración pública, a través de oposiciones, como de las empresas privadas. El objetivo que se persigue con estas pruebas es conocer, delimitar, las capacidades personales y los rasgos de personalidad, intereses y valores de cada uno.

No existe una pauta sobre cuando es conveniente administrarlos. Tiene que ser tras el examen exhaustivo del Currículum, una vez se decida que el candidato sigue con el

proceso de selección, pero a partir de ahí se puede administrar en cualquiera de las fases de dicho proceso. Es muy común que se realice antes de las dinámicas de grupo y las entrevistas, con el fin de guiar al seleccionador a la hora de preparar la entrevista. No obstante, hay empresas que utilizan los tests psicotécnicos como última prueba, con el fin de concretar más entre los candidatos finales.

Los tests se pueden clasificar de muchas maneras, según la finalidad que tengan. En relación a los procesos selectivos, podemos determinar tres tipos de tests: de aptitudes, de personalidad y de conocimientos específicos.

Los **tests de aptitudes** hacen referencia a las capacidades intelectuales de la persona. Miden aspectos como la inteligencia general, memoria, percepción, atención...o aspectos más específicos de la inteligencia como la aptitud verbal, aptitud numérica, capacidad de abstracción, orientación espacial,...dependiendo del puesto al que se opta.

La **aptitud verbal** es la capacidad para comprender y expresar conceptos a través de palabras, tanto en modo oral como escrito. Se mide a través de pruebas como definiciones, sinónimos, antónimos, analogías, palabras no relacionadas, comprensión verbal, frases

FICHA TÉCNICA

Autor:	MURILLO CHICAPAR, Natalia
Título:	Tests psicotécnicos: un carnet de identidad profesional
Fuente:	Capital Humano, N° 198, pág. 112, abril de 2006
Resumen:	Este artículo trata sobre una de las pruebas más temidas de los procesos selectivos: los tests psicotécnicos. Las distintas tipologías y los parámetros utilizados para lograr identificar a la persona detrás del profesional que mejor se ajusta a la organización y a los roles que debe representar dentro de ella son ampliamente explicados en este texto. Numerosos ejemplos de las clases de pruebas que se realizan y algunos consejos para conseguir mejores resultados en su realización son sugeridos también por su autora, Natalia Murillo, experta en orientar sobre las mejores salidas profesionales de estudiantes de postgrado.
Descriptor:	Test psicotécnicos/ Selección/



desordenadas, frases incompletas, ortografía, gramática, fluidez verbal, ...

Un ejemplo de analogía podría ser el siguiente:

.....es a poeta como prófugo es a

- a) Rapsoda - cancerbero.
- b) Bardo - fugitivo.
- c) Poesía - desertor.
- d) Literato - profeta.

La **aptitud numérica** hace referencia a la capacidad para comprender relaciones numéricas con rapidez y precisión, razonar y manejar hábilmente los números. Entre las pruebas que miden la aptitud numérica se encuentran operaciones con sumas, restas, multiplicaciones y divisiones, fracciones, potencias, raíces, porcentajes, ecuaciones, problemas matemáticos,...

Un ejemplo de problemas matemáticos:

Para embaldosar una habitación de 10 m de larga y 6 m de ancha se utilizan losetas de 20 cm x 50 cm. ¿Cuántas se necesitan?.

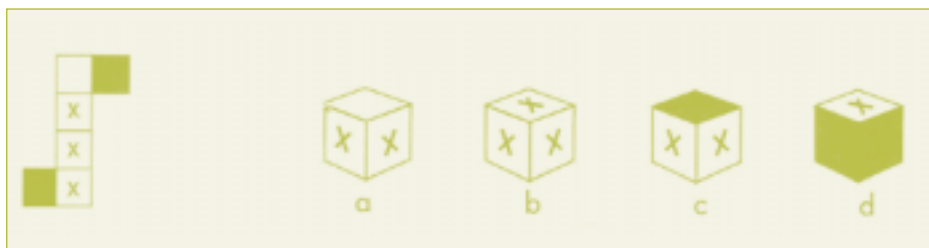
- a) 500
- b) 600

c) 700

d) 800

Por **orientación espacial** entendemos la capacidad para imaginar relaciones espaciales en el espacio y en el tiempo. Es la habilidad para diferenciar formas, volúmenes, distancias, posiciones en el espacio y para representar mentalmente figuras y objetos en varias dimensiones. La medida de la orientación espacial se calcula a través de pruebas como la rotación de figuras, la construcción de figuras, rompecabezas,...

El siguiente ejemplo muestra la construcción de figuras.

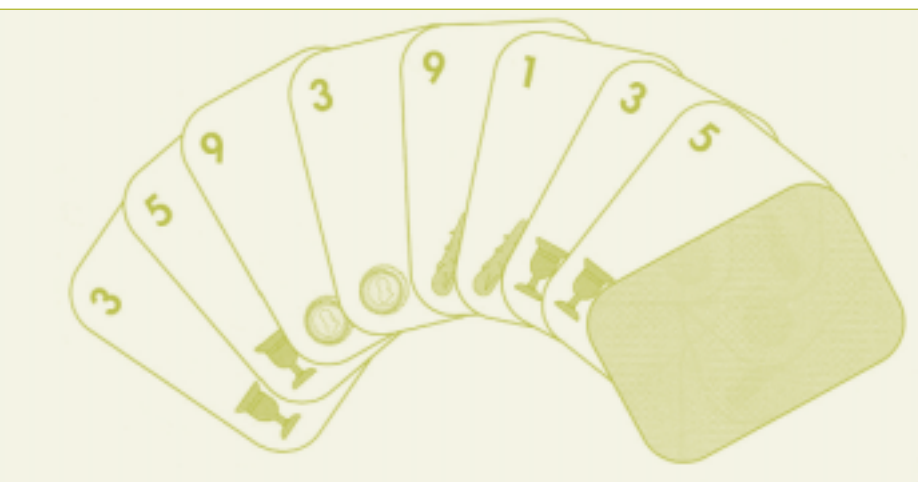


La **aptitud verbal** es la capacidad para comprender y expresar conceptos a través de palabras, tanto en modo oral como escrito

Los test de personalidad buscan evaluar la personalidad del candidato y deducir su adaptabilidad al puesto ofertado

La capacidad de abstracción o razonamiento abstracto es la capacidad de observación y organización lógica, de manera que se pueda extraer conclusiones a partir de unos datos concretos, utilizando la lógica deductiva. Se mide a través de series de figuras, figuras no relacionadas, analogías, matrices, dominós, naipes,...

Un ejemplo de naipes:



Ahora se muestra un ejemplo de dominós:



EL CONSEJO: Todos poseemos aptitudes profesionalmente exitosas en un grado aceptable; no obstante, la falta de práctica proporciona resultados peores de los que cabría esperar. Es mejor entrenarse para la superación de estos tests.

EL TRUCO: la mayoría de los tests de inteligencia tienen un límite de tiempo. La puntuación final es resultado de las respuestas acertadas en relación al tiempo consumido. Si nos quedamos atascados

en un elemento, es mejor pasar al siguiente.

Los **Tests de Personalidad** son cuestionarios mediante los cuales se busca evaluar los rasgos de la personalidad del candidato, lo que permitirá deducir su adaptabilidad al puesto de trabajo ofertado. Las preguntas de los cuestionarios se desarrollan sobre un principio según el cual cada persona tiende a un polo en cualquier rasgo que se mida. Los *items* suelen ser muy tajantes y opuestos, para forzar al candidato a elegir entre una de las dos opciones, lo que permite definir su perfil de una forma más aproximada.

Generalmente, se tratan de cuestionarios con tres opciones de respuesta en cada pregunta. Una opción indica un polo, otra indica el otro polo opuesto y, finalmente, la tercera quedaría indicada para los indecisos.

Las instrucciones que se dan cuando se administra este tipo de tests es evitar, en la medida de lo posible, marcar la opción de indecisión, ya que impide la elaboración de un perfil del candidato y puede dar mala imagen. Se intenta obligar al candidato a decantarse por una de las dos opciones, ya que aunque se sabe que es muy difícil encontrar personas tan radicales, es una forma de evaluar la tendencia real y potencial de la personalidad del candidato de cara a poder realizar una comparación con los requerimientos del puesto.

No todos los tests de personalidad miden lo mismo; los hay más genéricos y los hay, al igual que los de aptitudes, centrados en algunos rasgos en detrimento de otros. La elección de uno u otro dependerá del perfil del puesto que hay que cubrir.

Un ejemplo de preguntas de personalidad podría ser el siguiente:

"Me siento muy vulnerable y creo que no me valoran lo suficiente...."

- a) Siempre
- b) NS/NC
- c) Nunca

"En las ocasiones en las que me siento aliado, prefiero...."

Mayoría de las personas no tienen una personalidad cien por cien radical y se intenta deducir la personalidad del individuo obligándole a elegir una respuesta

- a) Leer un buen libro.
- b) NS/NC
- c) Ir con mis amigos a ver un partido de baloncesto.

Evidentemente, no es necesario tomarse las distintas opciones al pie de la letra; en el ejemplo anterior, puede que no te guste el baloncesto precisamente, pero si extrapolas la situación, quizás descubras que aunque el baloncesto no te guste, te seduce más salir con los amigos a cualquier parte que leer un libro en casa solo.

Hay otros cuestionarios dicotómicos, con sólo dos opciones de respuesta, sin el escape que proporciona un punto intermedio. Como ya se ha mencionado anteriormente, se parte de la idea de que la mayoría de las personas no tienen una personalidad cien por cien radical y se intenta deducir la personalidad del individuo obligándole a elegir una respuesta.

***EL CONSEJO:** en este tipo de tests hay que ser sincero. Es conveniente leer bien las afirmaciones y no pensar demasiado a la hora de contestar. La experiencia demuestra que cuanto más se piensan las respuestas más cerca estamos de cometer un sesgo.*

Un comentario altamente repetido entre las personas que han tenido que lidiar con un test de este tipo es que se dan cuenta que entre todos los items que conforman el test, se repiten muchos enunciados de otra ma-

Los Tests de Conocimientos Específicos son pruebas dirigidas a evaluar un aspecto concreto. Generalmente, los elaboran las propias empresas a medida, y suelen ser de idiomas o informática

nera. Es decir, creen que se les pregunta lo mismo de distinta forma para "pillarlos".

Nada más lejos de la realidad. Lo que ocurre es que para medir un rasgo se utilizan un número determinado de items, elegidos tras duras pruebas psicométricas de validez y fiabilidad. Para evaluar un rasgo, nos fijamos en las conductas o las tendencias de pensamiento. Un determinado rasgo implica muchas conductas diferentes, que sumadas dan como resultado ese rasgo. Los items solo plasman las posibles conductas cuyo conjunto determinan el rasgo. Por tanto, la razón de que haya preguntas muy parecidas enunciadas de distinta manera no es para descubrir los aspectos más insondables y vergonzosos de las personas, sino porque todas son conductas medibles que definen el rasgo.

Pongamos un ejemplo: imaginemos que se quiere descubrir el grado en que una persona posee el rasgo de extroversión. Todas las preguntas girarán sobre aspectos como la relación con personas, grupos de amigos, ocio,... Como se ve, las conductas y actitudes son muy similares, ya que todas se centran en el aspecto de relación, que es, básicamente, lo que define a una persona extrovertida.

Lo que se hay que tener en cuenta es que ante este tipo de tests hay que mostrar coherencia y no dejarse llevar por un fenómeno llamado "deseabilidad social". La deseabilidad consiste en contestar el test dando la imagen que el candidato cree que es socialmente aceptada.

***EL CONSEJO:** Nunca hay que entrenarse para un test de personalidad. Existen tests que poseen una escala de sinceridad "camuflada" entre sus items. Es muy difícil, si no imposible, localizar aquellos items que forman parte de esta escala de sinceridad, debido a que son tests con muy alta fiabilidad y validez.*

Finalmente, Los **Tests de Conocimientos Específicos** son pruebas dirigidas a evaluar un aspecto concreto. Generalmente, los elaboran las propias empresas a medida, y suelen ser de idiomas o informática. ▲