

LOS TEMIDOS PSICOTÉCNICOS

PRUEBAS DE SELECCIÓN → Saber multiplicar, conocer las reglas de acentuación, resolver un problema matemático, descifrar una prueba de lógica o seguir con rapidez una serie de figuras pueden ser factores clave para lograr un empleo

ÓSCAR BORDONA

El aspirante a un puesto de trabajo se puede topar con pruebas de comprensión oral, de ordenación, definiciones, sinónimos y antónimos, de fichas de dominó, de atención, orden alfabético, ejercicios combinatorios, de frase incompleta... Son los test psicotécnicos. Cada uno tiene por objeto medir una aptitud concreta, aunque el valor que se les da es distinto en el ámbito privado y el público.

«Las empresas lo utilizan como prueba complementaria, mientras que en las oposiciones suele ser eliminatoria», matiza Esther Álvarez, directora académica de la escuela de negocios IDE-CESEM. Por esta razón, es habitual que las empresas traten de averiguar rasgos de per-

Tienen por objeto medir una aptitud concreta, pero su valor difiere en el ámbito público y privado

sonalidad, intereses y valores para asegurarse de que el perfil se adapta a las necesidades de cada puesto. «Cada vez se utilizan más», afirma Esther.

DIFERENTES TIPOS

De aptitudes → Miden las capacidades intelectuales: inteligencia general, memoria, percepción, atención, agilidad mental o aspectos como la aptitud verbal, numérica, capacidad de razonamiento, abstracción u orientación espacial.

Así, podemos encontrar pruebas en las que hay que dar definiciones, completar y ordenar frases y establecer analogías.



En el apartado numérico, pueden aparecer operaciones con sumas, fracciones, potencias, raíces, porcentajes, ecuaciones o problemas matemáticos. Por su parte, la orientación espacial se mide con ejercicios de rotación y construcción de figuras, rompecabezas... Cuando se trata de poner a prueba la abs-

tracción, se insta al candidato a usar la lógica deductiva, por lo que se le presentan series de figuras, analogías, dominós o naipes. Dado que el tiempo es limitado, es mejor contestar rápidamente las que cada uno considere más fáciles.

De personalidad → Para conocer la predisposición

para el trabajo en equipo, si se tiene o no madera de líder, habilidades comerciales, etc. Se puede diseñar de forma específica para cada puesto.

Las opciones para cada pregunta, normalmente tres, suelen ser tajantes y opuestas para forzar a la persona a que se defina claramente

CÓMO ENTRENARSE

SINCERIDAD ANTE TODO

En los tests de personalidad quizá se caiga en la tentación de contestar lo más correcto y no lo que encaja con la propia forma de ser. Pero suele haber preguntas trampa, por lo que no es recomendable. Hay que ofrecer una imagen coherente y eso es imposible de entrenar. No obstante, para todo tipo de psicotécnicos, se puede recurrir a libros o academias. Internet también puede ser un punto de partida para comenzar a ejercitarse.

PACIENCIA Y PRÁCTICA

Los test de aptitudes «son pruebas que requieren práctica», explica Paloma Miña, del centro Adams. De cara a unas oposiciones, «el tiempo medio para prepararse los psicotécnicos oscila entre nueve meses y un año». Es bueno comenzar recordando conceptos básicos como las reglas de cálculo elemental, reglas ortográficas y tomárselo como si se tratase de un entrenamiento físico. Hay que avanzar poco a poco y ser constante.

y evaluar la tendencia real y potencial de su personalidad. La tercera suele ser el no sabe/no contesta, que se debe evitar en lo posible. Si se trata de verificar el grado de extraversión, el aspirante se topará con preguntas que giran en torno a la relación con personas, grupo de amigos o el ocio.