

## Claves para superar un test psicotécnico

Los test de aptitudes y los cuestionarios de personalidad son dos pruebas psicotécnicas que utilizan los departamentos de recursos humanos para llevar a cabo sus procesos de selección. Su utilización les proporciona una valiosa información sobre las habilidades y capacidades de los candidatos. Aunque no hay recetas mágicas para superar un examen de este tipo, los expertos recomiendan entrenamiento y ser uno mismo.

**Existen dos tipos de test psicotécnicos:**

### Cuestionario de personalidad

1. Construyen un radiografía de la personalidad del candidato, a partir de la que se obtienen sus tendencias de comportamiento.
2. Incluye preguntas del tipo 'me gusta trabajar en equipo', 'me suelo poner nervioso antes de una reunión importante'. No existe una solución correcta a cada pregunta.
3. Este tipo de pruebas están validadas científicamente y disponen de mecanismos de control para medir la sinceridad del candidato en sus respuestas.
4. Entre los clásicos están el CPL32 (ofrece el perfil del candidato en 32 escalas de la personalidad laboral), el PAPI (test informatizado que identifica veinte rasgos de la personalidad) y el 16PF-5 (mide dieciséis factores de la personalidad).

### Test de aptitudes

1. Miden la capacidad de las personas para enfrentarse a diferentes situaciones y problemas.
2. Cada pregunta tiene una sola respuesta correcta.
3. Evalúan el rendimiento, la precisión, la rapidez, el estilo de respuesta y los materiales con los que más rinde el candidato (números, palabras, figuras, etc.).
4. Existen pruebas aptitudinales verbales, numéricas, diagramáticas, mecánicas y de razonamiento lógico.

### ¿Hasta qué punto son determinantes estos test?

En el mundo empresarial su valor no es concluyente, aunque se consideran útiles. Distintos responsables de selección coinciden en destacar el valor de la información que aportan; datos sobre el candidato que se valoran y después se comprueban en el transcurso de las entrevistas personales. Durante éstas, el seleccionador intentará resolver las posibles contradicciones entre lo que aportan las pruebas escritas y la información que se extraiga en la conversación.

### ¿Qué ocurre si no supero la prueba?

Suspender un test de aptitudes o un cuestionario de personalidad no es sinónimo de suspenso en otros procesos. Además, hay que tener en cuenta que en los cuestionarios de personalidad no existe una respuesta correcta, por lo que el perfil que no encaja en una empresa puede ser el más adecuado en otra.