

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.

[✉] Tamara Vázquez / Madrid.

Prácticamente todas las empresas recurren a las pruebas psicotécnicas durante los procesos de reclutamiento para hacer la primera criba entre los candidatos y extraer información sobre sus habilidades. Para Eduardo Vizcaino, director de SHL Psicólogos Empresariales, "un test de aptitudes aporta un índice de validez predictiva en un proceso de evaluación de un aspirante mucho más alto que una entrevista, las referencias o su trayectoria anterior".

Aunque lo cierto es que la información que aportan los cuestionarios de personalidad y los test de aptitudes ¿las dos pruebas psicotécnicas más importantes? podrá ser matizada en el transcurso de las entrevistas personales. Durante éstas, el seleccionador tratará de resolver las posibles contradicciones que se detecten entre los datos que aportan las pruebas escritas y la información que se extraiga de la conversación. Algunas compañías complementan la utilización de estas pruebas con test de conocimiento de informática, idiomas, etcétera.

Prepararse los exámenes psicotécnicos no es fácil. Para los test de aptitudes, se pueden encontrar manuales y academias. El entrenamiento previo es útil porque, cuanto más se practiquen, más soltura se adquiere en su resolución. En el caso de los cuestionarios de personalidad, los expertos recomiendan ser uno mismo. Por este motivo, al contrario que sucede en los test de aptitud, conocer previamente las pruebas puede acabar distorsionando los resultados.

¿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.