



Pruebas psicotécnicas

Son pruebas estandarizadas, que sirven para medir conductas, capacidades y habilidades de un candidato de cara a una posible contratación. Se emplean para saber en qué medida los candidatos poseen las capacidades o cualidades necesarias para asumir un puesto de trabajo y para pronosticar o predecir su adaptación en el mismo.

Estas pruebas permiten a los empleadores realizar una aproximación a los rasgos de los potenciales trabajadores. Es decir, permiten ir más allá y tener una imagen más general del aspirante.

Además, con esta prueba, el reclutador mide las cualidades o aspectos psicológicos del individuo y conoce su estado emocional e intelectual. Así, la empresa puede escoger entre varios candidatos, a los más aptos para ocupar cargos y vacantes en la compañía, tratando de mantener o aumentar la eficiencia.

Algunas recomendaciones a tener en cuenta al presentar las pruebas, son las siguientes: responder con sinceridad y seguridad, primero porque no hay respuestas erróneas y, segundo, porque estas pruebas no se pasan, ni se pierden como un examen; son herramientas que se revisan según el cargo y la empresa a la que se está aplicando. También se recomienda leer muy bien las instrucciones de manera general y leer toda la prueba, calcular el tiempo por pregunta, resolver primero las preguntas más sencillas y después la totalidad de la prueba.

¿Para qué sirven?

Al encontrar diferentes valores, actitudes, habilidades, competencias y rasgos, las pruebas psicotécnicas permiten establecer un patrón de conducta en el candidato, definiendo su potencial en la práctica profesional.

Algunas de las habilidades del individuo que más se esperan encontrar son: el liderazgo, habilidad para trabajar en equipo, motivaciones personales y profesionales y grado de estabilidad afectiva.

La información obtenida a través de los test psicotécnicos tiene varios objetivos, entre ellos:

1.

Identificar capacidades: valores aptitudes, habilidades, competencias, rasgos e incluso gustos de los participantes.

2.

Predeterminar el potencial y las limitaciones de cada candidato respecto del puesto de trabajo que va a desempeñar, sus opciones de crecimiento dentro de la empresa, su potencial de integración con el equipo y la filosofía empresarial, etc.

3.

Determinar qué candidato cumple los requerimientos, organizacionales, se adapta más a la cultura de la empresa y es el más apto para el puesto.

4.

Predecir tanto el desempeño laboral como el comportamiento de cada aspirante. Estas pruebas pretenden orientar al reclutador sobre el candidato más adecuado para el funcionamiento de la empresa.

Tipos de pruebas

- 1. Test de inteligencia:** mide la capacidad para aprender y aplicar lo aprendido de manera eficiente a través de la comprensión. Se manifiesta por la adaptación a situaciones cambiantes o rutinarias, facilidad para la toma de decisiones o iniciativa en la solución de problemas; por ello, además de medir el índice de inteligencia, también se destacan las habilidades intelectuales que se han desarrollado.
- 2. Test de aptitudes y habilidades:** mide en el individuo capacidades, destrezas y competencias, las cuales van a influir de manera positiva o negativa al logro de objetivos del puesto. El objetivo de estos test es identificar en los evaluados, un patrón de conducta que revele las competencias laborales y capacidades sobresalientes, con el fin de determinar el potencial en la práctica profesional.
- 3. Test proyectivos:** sirven para valorar aspectos personales, sociales, de adaptación, de relación y conflictos internos de la vida de la persona; esta valoración se basa en la forma en que individuo interpreta la realidad.

Informes:

Centro de Prácticas y Pasantías UAO

cpp@uao.edu.co

PBX: 602 318 8000, ext. 11426

