



CAPACITARTE

Es ser líder de tu vida



¿Por qué confiar en un Examen Psicotécnico?

Accedemos a la información que la persona no es capaz de brindarnos con palabras.

Desde diversos lugares se cuestiona la validez intrínseca y el impacto que en la empresa pueden tener esta clase de evaluaciones. Se les achaca el hecho de ser invasivas respecto del candidato; de no poder medir con precisión aquello que se pretende; y los más críticos puntualizan que bordean lo mágico. Sin embargo, el grado de confiabilidad con el que cuentan muchas de estas pruebas es incuestionable y se apoya en su instrumentación. Es decir, en lo que la experiencia de su aplicación en distintas personas permite concluir.

En primer lugar, creo conveniente hacer una primera distinción entre pruebas psicométricas y proyectivas, deteniéndome especialmente en estas últimas ya que comentar ambas haría demasiado extensa la lectura del presente artículo.

La potencia del examen de naturaleza proyectiva estriba en una causa primera y radical: la existencia del inconsciente. Inconsciente que desde Freud en adelante lo conocemos a través de sus efectos: el sueño, los actos fallidos, el síntoma y su repetición, entre otros. Y que a partir de Lacan redescubrimos como una instancia construida al modo de un lenguaje, con su lógica de metáforas y metonimias. Siguiendo con ello, es mediante las técnicas gráficas que podemos analizar y ver al inconsciente del sujeto en acción. Con sus avances y retrocesos. Con sus dificultades y fortalezas.

A través de los dibujos accedemos a lo que la persona no es capaz de decirnos con palabras. Porque oculta, o porque directamente no puede hacerlo. Es así que quienes nos dedicamos al estudio de las personas, para luego indicar su futuro laboral, nos servimos del corpus teórico psicoanalítico, orientándolo al quehacer organizacional. El cliente demanda conocer cómo el sujeto aprende, de qué forma se adaptará a nuevas circunstancias, tolerará presiones y cómo se vinculará con superiores y compañeros. El poder predecirlo evita innumerables pérdidas de tiempo, y asegura que el personal a contratar o el que se desempeña en la organización se ajuste a los requerimientos del puesto actual o futuro.

Como aplicaciones prácticas, un correcto examen psicotécnico debe servir para (mencionaré sólo aquellas de mayor interés por los empresarios):

- 1) Detectar y Prevenir patologías mentales capaces de influir en el ausentismo.
- 2) Describir las principales características de la Personalidad a los fines de conducir a cada sujeto según sus rasgos estructurales.
- 3) Motivar en forma particularizada, obteniendo mejoras en el rendimiento.
- 4) Conocer quiénes cuentan con potencial de desarrollo.

5) Prevenir conductas deshonestas.

6) Determinar personas conflictivas y referentes de opinión aptos para crear querellas sindicales a futuro.

Para finalizar y a modo de primer acercamiento a la pregunta inicial, es necesario comprender que para lograr los resultados pretendidos, consistentes en acceder a los núcleos inconscientes de los examinados, se vuelve indispensable que aquellos profesionales en la tarea ameriten un recorrido académico; una experiencia como analizante y una sólida práctica en el ámbito de la psicología organizacional. De esta forma el oficio del psicólogo, comparable al del artesano, convierte a las técnicas proyectivas en uno de los instrumentos de mayor profundidad, validez y confiabilidad al momento de narrar cómo es un sujeto.

Ps. Gustavo Giorgi.

Director de Human Touch. (Argentina)



CAPACITARTE
Es ser líder de tu vida

Disponible www.losrecursoshumanos.com