



# CAPACITARTE



# Mitos y realidades del psicotécnico!<sup>1</sup>

En éste artículo me gustaría que podamos develar ciertos “mitos/realidad” sobre el famoso examen psicotécnico que realizan las empresas en sus procesos de selección de personal. Para ello, elegimos hacer un ping-pong de preguntas y respuestas con una psicóloga especialista en el tema. Su nombre es Natalia Fosatti, egresada de las carreras de Recursos Humanos, Psicología Social, Coaching Ontológico con certificación internacional y posgrado en Psicología Organizacional. Posee más de 10 años de trayectoria en el área de Recursos Humanos y en la actualidad dirige una consultora llamada ACCIONARH CONSULTORES (<http://www.accionarconsultores.blogspot.com>).

**Sofía Carrasco:** ¿Por qué son importantes los exámenes psicotécnicos para las empresas?

**Natalia Fosatti:** En particular el psicotécnico es importante para conocer el perfil psicológico y la actitud de la persona, para luego analizar la adaptación y el éxito que tendrá con respecto a las necesidades del puesto y de la organización.

**S.C:** ¿Qué es lo que evalúan generalmente?

**N.F:** Por intermedio de la entrevista psicológica obtenemos información acerca de la personalidad del candidato, y de esta manera evaluamos su compatibilidad con respecto a la cultura organizacional, al puesto de trabajo y al entorno laboral. Por ejemplo: Si necesitamos cubrir una posición comercial, no estaremos frente al postulante más apto si se trata de una persona con dificultad para relacionarse interpersonalmente, retraído, distante, etc.

Dentro del dominio de las técnicas proyectivas (los dibujos), la actitud del individuo al enfrentar la tarea puede revelar características de la personalidad. Es posible que dibuje con alegría o irritación, en silencio o locuazmente, de manera tensa o serena, con confianza o duda, con un ojo puesto en el entrevistador o concentrado en su tarea,

---

<sup>1</sup> Fuente: <https://www.zonajobs.com.ar/noticias/postulantes/mitos-y-realidad-del-psicotecnico/>

etc.

El psicotécnico también provee información acerca de la madurez emocional e intelectual, la tolerancia a la presión y a situaciones difíciles, tipo y nivel de inteligencia, capacidad para entablar relaciones, establecer límites, habilidad para planificar y organizar tareas, administrar tiempos, capacidad de liderazgo, etc. Todas estas actitudes se evalúan a lo largo de la entrevista, a través de la administración de diversas técnicas proyectivas.

**S.C:** ¿Hay que prepararse para ir a un psicotécnico?

**N.F:** La preparación es similar a la que recomendamos a la hora de presentarse a una entrevista laboral: asistir tranquilos, vistiendo con buena presencia, llegar a horario, darse tiempo para responder las preguntas del entrevistador, etc. No hay otra preparación que sea posible, ya que el postulante no sabe qué técnicas (test) le serán administradas.

**S.C:** ¿Qué pasa con los test que todos saben? Ej. Dibujar un hombre bajo la lluvia.

**N.F:** Muchos creen que por ser test populares, de administración habitual o que figuran en internet, se puede manipular el resultado de una técnica. Nada más alejado de la realidad. Por eso, para desmitificar esta creencia, es importante comenzar afirmando con absoluta certeza que todo acto, expresión o respuesta de un individuo, sus gestos, percepciones, sentimientos, elecciones, verbalizaciones o actos motores, de algún modo llevan la impronta de su personalidad, con lo cual sería imposible pensar que esto puede manipularse aun cuando conozcamos los “tips” esperables para realizar una técnica proyectiva.

El inconsciente se expresa de una manera u otra aun cuando hagamos lo imposible por evitarlo. Cuando tratamos de ocultar lo que tenemos en la mente, nos delatan los músculos del rostro, los hombros, nuestra postura corporal, etc. En consecuencia, muchas veces nuestra expresión psicomotora es más elocuente que nuestras propias palabras.

El entrevistador considera tanto la estructura, como el contenido de las técnicas a partir de una amplia batería de test, nunca de una sola técnica. Por lo general todo psicotécnico comienza con una entrevista verbal, que algunos hacen más profunda y otros no tanto, pero que es importante porque se obtiene

mucha información. El significado de cualquier frase no sólo depende de las palabras que se emplean, sino también de las palabras que se destacan. La información obtenida luego es validada con las técnicas proyectivas.

**S.C:** Hay mucha información en internet respecto a esto, ¿Se recomienda leerla?

**N.F:** Aconsejo no tenerla en cuenta ya que no suele ser fidedigna y repito, no evita que la personalidad se exprese de todos modos, tanto a través del discurso como de la actitud corporal y las técnicas administradas.

**S.C:** Existen casos en donde el psicotécnico excluye al candidato del puesto, ¿Cuáles pueden ser los motivos?

**N.F:** El psicotécnico se realiza, como dije anteriormente, para obtener información sobre la actitud y la personalidad de potenciales candidatos que fueron seleccionados para ocupar un puesto de trabajo con determinadas características dentro de un contexto organizacional con determinada cultura. El resultado del mismo dirá, que tan apta o no está la persona para ocupar dicha posición, en base a las tareas y responsabilidades requeridas. En lo particular, digo que no que no hay candidatos buenos o malos, hay mayor o menor compatibilidad entre dicho candidato y el puesto a cubrir.

**S.C:** ¿Cuál es tu consejo para todos los candidatos que están en proceso de selección y deben afrontar un psicotécnico?

**N.F:** Les aconsejo que no inviertan tiempo en querer controlar la entrevista, ni manipular las técnicas, sino en prepararse de manera tranquila y serena, confiando que el resultado será lo mejor que tenga que ser. Insisto, de nada sirve obtener un puesto de trabajo en el que no nos sintamos a gusto, no cubra nuestras expectativas o no nos haga felices, ya que muchas veces el trabajo es quien se lleva la mayor parte de nuestro tiempo.

Agradecemos mucho a Natalia por la información brindada y a continuación presentamos algunas conclusiones a tener en cuenta.

### **Destruimos 3 mitos:**

- No hay que prepararse para un examen psicotécnico y, tampoco es positivo ni útil investigar técnicas desde internet.
- Aunque conozcamos el test, no se puede manipular el resultado de una técnica.
- No existen candidatos buenos o malos, lo que existe es mayor o menor compatibilidad entre un candidato y el puesto a cubrir.

### **Construimos 3 realidades:**

- Si el psicotécnico evalúa la compatibilidad del candidato con la cultura organizacional y el puesto de trabajo, debemos entender la herramienta como valiosa para ambas partes, ya que, si no quedamos seleccionados (aunque es una situación frustrante) a mediano plazo será bueno para nosotros debido a que está directamente relacionado con la satisfacción que ése trabajo nos podría dar y con el éxito que podríamos alcanzar.
- No sólo hablamos desde las palabras, sino que nuestro cuerpo también se expresa a través de las técnicas de PNL (programación neurolingüística).
- Y por último, pero no por ello menos importante, debemos SER Y MOSTRARNOS TAL CUAL SOMOS, porque “El mayor peligro de engañar a los demás está en que uno acaba inevitablemente, por engañarse a sí mismo.”

Sofía Carrasco

*Lic. en Relaciones del Trabajo*

*Especialista de RRHH de ZonaJobs*