

LA ENTREVISTA Y LA PRUEBA SICOTÉCNICA

- [0. Presentación](#)
- [1. El proceso de selección](#)
- [2. La entrevista inicial](#)
- [3. Los test y las pruebas psicotécnicas](#)
- [4. Otras pruebas psicotécnicas](#)
- [5. Cómo comportarse ante una prueba Psicotécnica](#)
- [6. La entrevista de selección](#)
- [7. Las fases de la entrevista](#)
- [8. Los puntos débiles](#)
- [9. La autoevaluación](#)

Presentación del curso

Capítulo 1:

El proceso de selección

El proceso de selección es una de las fases más difíciles de superar y, muchas veces, acaba frustrando a la mayoría de las personas que lo intentan. Esto se debe, en muchas ocasiones, a la ausencia de preparación de las entrevistas de trabajo. Parece algo sencillo y, muchas veces, nos conformamos con ser naturales. Sin embargo, si cuidamos y preparamos con antelación nuestras respuestas, seguro que resulta todo un éxito.

Podemos decir que la selección se divide en dos fases: selección de personal y evaluación de personal. La primera consiste en un estudio previo del puesto que la empresa necesita cubrir, después un reclutamiento de candidatos a través de una base de datos o de anuncios y, finalmente, las pruebas técnicas grafológicas, de idiomas y psicotécnicas. La segunda fase se centra en las entrevistas donde nos encontramos con las dinámicas de grupo o en profundidad. En los próximos e-mails trataremos cada una de las fases en profundidad.

En este curso trataremos de explicarle todos los pasos que debe seguir para superar el proceso de selección de una forma satisfactoria.

Capítulo 2:

La entrevista inicial

Una vez superado el primer escollo de selección, la preselección por currículum, se inicia una primera fase que consiste en una entrevista inicial que constituye una técnica relativamente rápida y eficaz para el entrevistador de recogida de información.

Características.- Se trata de una primera toma de contacto entre el entrevistado y el puesto al que opta. Dura unos 10 ó 15 minutos y se realiza con aquellas personas que han sido previamente seleccionadas a partir de su historial profesional.

A menudo se realiza a la vez que se cumplimenta la solicitud de ingreso. De esta forma, el seleccionador trata de constatar la claridad y veracidad con que se está rellenando el impreso, comprobar datos no aportados en el currículum y permitir la auto-eliminación de candidatos si existen discrepancias con sus expectativas, formación o conocimientos.

Los datos obtenidos de esta forma, junto a la información obtenida del historial profesional, nos permiten escoger a los que continuarán en el proceso. No obstante, hay que señalar que no consiste en una simple charla, sino que es una entrevista planificada para obtener una serie de datos. Por este motivo no debemos bajar la guardia y debemos estar preparados para cualquier tipo de pregunta.

Objetivos de la entrevista.- Los fines claves de esta entrevista son los siguientes:

1. Preferencias profesionales, interés por el puesto y expectativas futuras.

2. Percepción y juicio sobre sí mismo (a nivel básico): satisfacción con las actividades realizadas en el pasado, imagen sobre sí mismo, planes a medio plazo y motivaciones.

3. Actitudes hacia el trabajo (a nivel básico): juicios sobre empleos anteriores, motivos de cambio de empleo, deseos de reto profesional y competitividad.

Una vez superada esta prueba pasaremos a la siguiente fase consistente en la aplicación de pruebas psicotécnicas y que explicaremos en la próxima unidad didáctica.

Capítulo 3:

Los test y las pruebas psicotécnicas

Los test y las baterías psicotécnicas consisten en un procedimiento estandarizado, es decir, igual para todos los aspirantes, que se utilizan en las selecciones de personal para calibrar la adecuación de una persona al puesto que trata de ocupar.

Las pruebas psicotécnicas son mediciones de nuestra conducta, basadas en términos objetivos, que poseen un valor de diagnóstico y predicción sobre una amplia conducta a partir de unos elementos parciales. Por lo tanto, mediante el test lo que hacen es medir la conducta del individuo. Para que la medida sea objetiva debe darse una situación de uniformidad de procedimiento tanto en la aplicación como en la puntuación de los test.

Un test es un proceso ajustado a ciertas normas generales al cual el candidato es sometido por el entrevistador utilizando cierto material, para medir o diagnosticar cierta característica y con un determinado fin.

Clasificación de las pruebas psicotécnicas.- Los tipos de pruebas psicotécnicas más utilizadas para evaluar la personalidad se pueden clasificar en:

- 1. Subjetivas:** son cuestionarios, inventarios en los que hay que responder a varias preguntas sobre las preferencias del sujeto o el modo de comportarse.
- 2. Proyectivas:** consiste en la presentación de unos estímulos a los que el sujeto responde de forma libre.
- 3. Expresivas:** pruebas en las que hay que dibujar algo.
- 4. Situacionales:** son pruebas en las que se da una situación de interacción personal y se pide al sujeto que exprese cómo reaccionaría.

Las pruebas de inteligencia general.- Normalmente son pruebas de papel y lápiz donde se plantean problemas de dificultad creciente que tienen que ver con series de números, figuras, letras o palabras.

Este tipo de pruebas tratan de medir la capacidad general para resolver problemas de tipo abstracto, lo que se considera un indicador de su eficacia en distintas áreas profesionales.

Un ejemplo de este tipo de pruebas es el BLSIV que mide la inteligencia general, agilidad mental y rapidez de captación a través del movimiento de una serie de puntos. Se emplea principalmente para titulados superiores.

Pruebas o aptitudes especiales.- Pueden ser verbales (palabras, analogías, vocabulario, cálculo, razonamiento, memoria y similares). En cuanto a su presentación y el significado de las puntuaciones, son similares a los test de inteligencia general.

Además, existen una serie de baterías para analizar las aptitudes de tipo ¿mecánico-práctico¿, que son importantes en oficios donde, por ejemplo, haya que manejar materiales, montar y desmontar aparatos, apreciar correctamente formas, espacios y distancias. Algunas de estas pruebas son, una vez más de ¿papel y lápiz¿, pero otras pueden consistir en clasificar, manipular objetos y dispositivos.

Algunos ejemplos de este tipo de pruebas son los siguientes:

-IGF: analogías que sirven para medir la inteligencia y las aptitudes de las personas. Por ejemplo: blanco es a negro como calor es a:

- a) Húmedo
- b) Frío
- c) Templado

-GMA, evaluación de grado medio y alto: se compone de tres test que evalúan la capacidad de razonamiento numérico, verbal y abstracto con un elevado grado de exigencia. Las tres pruebas demuestran una gran capacidad de discriminación a todos los niveles y disponen de sistemas especiales para anular el efecto del azar.

-DAT-5, test de aptitudes diferenciales (titulados medios y superiores): batería que evalúa siete aptitudes básicas de la inteligencia como el razonamiento verbal, el razonamiento numérico, el razonamiento abstracto, la aptitud espacial, la comprensión mecánica, atención y dotes perceptivas y ortografía.

-BTA-R, batería de tareas administrativas: esta prueba se elaboró reuniendo las pruebas que mostraron una mayor efectividad en el examen de candidatos a puestos de tipo administrativo. Evalúa la apreciación de las aptitudes que parecen tener mayor influencia en el trabajo administrativo: comprobación, numérico-razonamiento, retención de órdenes, codificación, ortografía, sinónimos y cálculo numérico.

-BS, batería de subalternos: evalúa las aptitudes perceptiva, atención y comprensión, así como la inteligencia general. Se utiliza para la selección de personal de tipo subalterno.

Capítulo 4:

Otras pruebas psicotécnicas

Continuamos explicándole los diferentes tipos de pruebas psicotécnicas con las que se puede encontrar en los procesos de selección.

Pruebas de personalidad e intereses.- **A través de múltiples preguntas, algunas de ellas repetidas, se pretende explorar aspectos como la introversión y la extroversión, el control de sus emociones, la adaptación a personas y situaciones.** Además, estas pruebas permiten conocer sus preferencias e intereses profesionales, las actitudes y valores, y demás rasgos o factores que pueden indicar cuál será nuestro ajuste futuro al medio laboral.

Dentro de esta clase de pruebas, llaman la atención las denominadas pruebas proyectivas (un ejemplo de esto es el test de manchas). Aunque se utilizan en selección de personal, no está probada la validez en este contexto.

Cuestionario Factorial de Personalidad 16PF: este tipo de prueba mide 16 escalas primarias y dimensiones secundarias de la personalidad en sujetos normales, tales como: afabilidad, razonamiento, estabilidad, dominancia, atención-normas, sensibilidad, vigilancia, privatividad, tensión, etc.

Un modelo de pregunta que aparece en este cuestionario es:

-Cuando realizo tareas de equipo:

- a) Me gusta participar
- b) Termino medio
- c) No me gusta participar

BFQ, cuestionario ¿Big Five¿: identifica las cinco dimensiones fundamentales de la personalidad humana: energía, amigabilidad, conciencia, estabilidad emocional y apertura.

CPS, cuestionario de personalidad situacional: evalúa la personalidad en situaciones laborales, sociales y personales, valorando el comportamiento de los sujetos cuando interactúan con el entorno y personales.

Pruebas de rendimiento.- Hay una extensa variedad de este tipo de pruebas: baterías administrativas, de cultura general, test de oficios (mecánicos, conductores...), y una amplia gama que se renueva constantemente. En conjunto, estas baterías se proponen averiguar hasta qué punto el aspirante puede realizar tareas similares a las que figuran en el puesto al que aspira; o hasta que punto posee los conocimientos mínimos para desenvolverse bien en

esa ocupación. Para obtener una buena puntuación no se exige (en la mayoría de los casos) haber trabajado con anterioridad en un oficio o profesión.

Capítulo 5:

Cómo comportarse ante una prueba Psicotécnica

A continuación le indicamos una serie de recomendaciones que te pueden servir de utilidad a la hora de enfrentarse a este tipo de pruebas.

1. Tómelo con tranquilidad: no debe asustarse, debe recordar que es sólo un examen más dentro de todo el proceso y que el resultado final que obtenga no significa que no sea válido para ese trabajo, simplemente puede tener un mal día o tener nervios.

También hay que tener en cuenta que la mayoría de los test están pensados de manera que sólo unas pocas personas puedan completarlos totalmente y en muchos casos es imposible completarlos en el tiempo establecido.

2. Entrélese y practique: son numerosas las personas que, para evitar verse en desventaja, se toman la molestia de ensayar previamente. Para ello, puede encontrar en librerías un gran número de manuales que contienen ejercicios similares a los que se plantean en la pruebas psicotécnicas.

3. Lea y atienda a las instrucciones: es recomendable llegar con tiempo y coger sitio en un lugar en el que se pueda escuchar claramente las instrucciones. En caso de que dude de algo, no dude en pedir aclaraciones antes del inicio de la prueba, puesto que si realiza la pregunta tras el inicio será demasiado tarde o perderá un tiempo precioso en resolver el problema. Finalmente, despreocúpese de lo que se rodea y ponga la máxima concentración en la tarea.

4. Esté atento a las escalas de sinceridad: si en algún momento, en los inventarios de personalidad decide ¿mejorar¿ un poco su imagen, debe tener en cuenta que determinadas preguntas están evaluando el grado de honestidad con el que estas respondiendo. Este tipo de preguntas están evaluando el posible falseamiento o ¿maquillaje¿ de los datos por nuestra parte.

Capítulo 6:

La entrevista de selección

Antes de acudir a una entrevista de selección debemos observar diferentes aspectos muy importantes para su correcto desarrollo. Veamos:

1. Protocolo: el ¿usted¿ es la expresión de respeto a las personas. Debe usarse siempre como primer escalón de tratamiento a las personas. Debe utilizarlo con o sin previa presentación a personas que no conocíamos (entrevistador), o al entrar en contacto con cualquier persona. Debemos de pasar al ¿tú¿ cuando nuestro entrevistador así lo establezca, nunca antes.

2. La sonrisa: una sonrisa genera eficacia, y es la expresión externa de la alegría, el buen humor. Como todos sabemos el buen humor genera buen humor y toda sonrisa intercalada en el momento adecuado debe sernos de gran utilidad.

3. La indumentaria: la indumentaria es esencial y esta apariencia o expresión externa es fiel reflejo de la formación interna y la suma de diversos factores: talante, la compostura y las formas de expresarse, entre otras cosas. Cuando conocemos a una persona, lo primero que vemos y en lo que consciente o inconscientemente nos fijamos, es en su modo de ir vestida. Si su indumentaria está en concordancia con el lugar y la circunstancia no le damos importancia; en cambio, si no lo está nos enjuiciarán y catalogarán.

Ejemplo.- Veamos un ejemplo de para ver que este último consejo es muy importante.

El consejero delegado de una empresa recibe por primera vez a un nuevo empleado con un impresionante currículum, que ha sido enviado por una importante consultora como principal candidato.

El consejero delegado espera conocer a una persona bien trajeada, de aspecto sobrio, riguroso y de suaves maneras. Pero cuál es su sorpresa cuando aparece un joven, sin afeitado, de corbata color tremendamente llamativo, chaqueta sport a cuadros verdes y pantalones vaqueros a juego con la chaqueta.

Nada más verlos se queda perplejo y aunque sabe que no hay que fiarse de esa primera impresión, mucho tendrá que hacer el candidato para que cambie su primera impresión

Capítulo 7:

Las fases de la entrevista

En esta unidad didáctica le explicaremos todas las fases de una entrevista personal. Veamos:

1. Desarrollo: durante esta fase el entrevistador recoge información sobre el nivel de conocimientos, trayectoria profesional, nivel de competencias, intereses y motivación del candidato, con el fin de compararlos con los exigidos por el puesto de trabajo.

Se empezará con preguntas abiertas y generales para posteriormente ir formulando otras, cada vez más específicas o cerradas.

También se realizarán preguntas sobre hechos específicos del pasado del sujeto relacionándolas con las competencias requeridas, por ejemplo, para evaluar el trabajo en equipo. Un caso tipo puede ser este: ¿Cuénteme una situación en la que haya tenido que trabajar estrechamente con una persona difícil?. Para evaluar la flexibilidad podemos encontrarnos con preguntas como esta: ¿Deme un ejemplo de alguna vez que haya tenido que cambiar sus planes?.

2. Finalización y despedida: se pondrá fin a la entrevista cuando se den alguna de estas cuestiones:

-Se vea claramente que el candidato no es idóneo para el puesto.

-Se ha recogido toda la información necesaria.

-Se le dará al candidato un período de tiempo para que pueda preguntar por todas las dudas que tenga sobre el puesto, tareas u organización.

La segunda entrevista.- Una vez superada la primera entrevista de selección y las pruebas psicotécnicas, debemos enfrentarnos a una segunda entrevista ya más en profundidad en la que debemos de respetar seis principios fundamentales a la hora de pasar una entrevista brillante.

1. Prepare con anterioridad la entrevista, no deje las cosas al azar.

2. Debe demostrar a lo largo de la entrevista que está motivado para el puesto que le están ofreciendo.

3. Sea positivo a la hora de exponer en qué coincide su formación con el puesto.

4. Muéstrese cordial y agradable, con un tono profesional.

5. Sea claro y específico al exponer sus conocimientos y formación.
6. Demuestre que es una persona ideal para el puesto sobre la base de ejemplos y referencias a sus experiencias anteriores.

A continuación le indicamos seis consejos claves que le permitirán contestar de forma satisfactoria.

1. Escuche atentamente cada pregunta.
2. Tómese algunos segundos para pensar en vez de contestar precipitadamente.
3. La mayoría de las preguntas específicas deberían de ser contestadas en unos treinta segundos y siempre menos de dos minutos.
4. No considere las preguntas como un ataque personal o una puesta en duda de los datos (se trata de un tipo de entrevista de tensión, en la que están evaluando su capacidad de resistencia y tolerancia a la presión). Ante estas preguntas debes demostrar que eres la persona adecuada para el puesto.
5. Sea lo más específico posible a la hora de contestar.
6. Relacione siempre que pueda sus respuestas con el trabajo para el que está siendo entrevistado.

Capítulo 8:

Los puntos débiles

Si quiere contestar con éxito a las preguntas sobre sus puntos débiles, debe tomar como base los tres principios siguientes:

1. No existe ninguna ley que le obligue a decir todo sobre usted mismo, a contar sus secretos íntimos o puntos débiles.
2. No mencione jamás cualquier deficiencia real en cuanto a hábitos laborales, estilo, personalidad, emociones, historias o falta de conocimientos importantes para este empleo. No debe hacerlo en ningún caso.
3. No dude en hablar más bien de las faltas normales y obvias que cualquier persona tendría al empezar en un nuevo empleo, tales como tener que familiarizarse más con una línea de productos, aprender a conocer mejor las políticas y procedimientos en vigor en la empresa o tener que familiarizarse con nuevas personas.

Es esencial tener habilidad en contestar a preguntas detalladas durante las entrevistas, puesto que se trata de una serie de factores determinantes a la hora de conseguir ese empleo que deseamos.

Una pregunta que siempre le harán es: **¿Cuáles son sus puntos débiles?**

Ante esta pregunta debe reflexionar unos instantes y recordar, como indicamos en un principio, la preparación que se realizó antes de la entrevista. Luego exprese de forma sincera y breve, y al término de su exposición muéstrese dispuesto a proseguir con la entrevista.

No utilice los puntos negativos y siempre que nos lo indique trate de mostrarlos como positivos. Veamos un ejemplo:

Aspecto negativo: ¿Soy una persona muy testaruda¿.

Mostrado como positivo: ¿Lo que inicio trato de conseguirlo a toda costa y me gusta acabar todo lo que empiezo¿.

En la mayoría de las entrevistas hay un momento en el que la persona entrevistada puede hacer preguntas al entrevistador. Algunas de estas dudas resultará conveniente plantearlas, y otras que no debería en absoluto. Debe de tener previstas al menos seis preguntas que abordará según el tiempo del que disponga y la voluntad del entrevistador. Algunos ejemplos de este tipo de pregunta son:

-Me podría dar más detalles sobre los deberes y responsabilidades de este puesto.

-Por qué motivo se encuentra vacante este puesto.

-A quien reporta este puesto (resulta muy útil conocer el nombre y categoría de la persona que será su jefe).

-Qué tipo de responsabilidad tiene el puesto.

-Algún detalle concreto sobre los productos o servicios ofrecidos por la Empresa.

-Datos sobre la empresa.

-Salarios y beneficios empresariales.

Advertencia.- **Todas estas preguntas deben ser realizadas antes de decidir si acepta o no incorporarse a una empresa**, debiendo aclarar algunos aspectos importantes, pero es indispensable que sepa también en qué momento plantearlo.

Capítulo 9:

La autoevaluación

La autoevaluación debe realizarse siempre tras la realización de una entrevista. Algunas de las preguntas que debe contestar inmediatamente después de la primera entrevista son:

- ¿En qué aspectos específicos de mi formación, experiencia y base profesional, el entrevistador pareció más interesado?
- ¿A qué preguntas específicas me fue más difícil contestar?, y ¿por qué?
- ¿Qué dijo sobre la cuestión salario, y qué le contesté?
- ¿En general, qué sensación tuve de la entrevista, y por qué?
- ¿Qué cambiaría para la próxima entrevista?
- ¿Qué es lo que debo estudiar, practicar o averiguar aún más antes de mi próxima entrevista en esa Compañía?
- Aspectos de mi presentación personal. En este caso ¿qué modificaciones adoptaría?

Debemos realizar la autoevaluación siempre tras la entrevista y tenerla en cuenta para futuras entrevistas, puesto que todo aquello que hayamos detectado como puntos fuertes o débiles, posiblemente nos será nuevamente preguntado.