

## ¿Qué hay detrás de los test psicológicos?

La entrevista psicológica es una etapa que se debe enfrentar durante la postulación a un empleo. Los test, como el de manchas o colores, buscan saber si un candidato sirve para un determinado cargo, pero también pueden intimidar a un postulante primerizo. Hablamos sobre este tema con el psicólogo Sebastián Pedraza de SommerGroup®.

Dirección de Asuntos Estudiantiles

La postulación a un empleo es un proceso largo y estresante. No basta con tener un currículum brillante para conseguir un puesto. Hoy en día la mayoría de las empresas o empleadores se quieren asegurar con todas las herramientas que dispongan para elegir al candidato perfecto para un cargo. De ahí que el proceso de postulación se haya convertido en una seguidilla de obstáculos que los postulantes deben ir sorteando. Sin embargo hay una de esas vallas que plantea más inseguridades e interrogantes: los test psicológicos.

Estos test son parte fundamental de un proceso de contratación y aunque para muchos enfrentarse a ellos es algo habitual, pocos conocen lo que evalúan o de qué manera una determinada respuesta puede beneficiarlos o perjudicarlos para el cargo al que se postula.

**Sebastián Pedraza, gerente de Proyectos y Consultoría de la empresa de Head Hunting y asesorías SommerGroup®**, cuenta que los psicólogos laborales preparan baterías que mezclan diferentes test de acuerdo a las características del cargo a evaluar. “De manera global lo que buscan saber es si existe calce entre la persona, el cargo y la organización. Este calce es muy importante no sólo para la empresa, sino también para la persona, ya que desempeñarse en una posición para la cual no se tienen habilidades puede afectar directamente la satisfacción y calidad de vida de cualquiera. Por ejemplo, si un cargo implica el desarrollo de complicados modelos de cálculo y el candidato posee un menor desarrollo de esa habilidad, no sólo no va a ser efectivo en el cargo, sino que estará más proclive a sentirse frustrado en su trabajo”, dice Pedraza.

Existen muchos tipos de test como los cognitivos, que miden habilidades o conocimientos, los cuestionarios de personalidad, los de aptitudes específicas, y los test proyectivos como la grafología, la que evalúa características de la personalidad relacionadas a conductas éticas. Sin embargo, los test más prototípicos del proceso de selección, son los de Zülliger y Lüscher, conocidos popularmente como el de manchas y el de colores respectivamente. Estos últimos tienen un análisis complejo y “no existen recetas que se puedan dar”, dice Pedraza. “El análisis no es textual de lo que se dice, sino una suma de factores. Es recomendable ser sincero, no tratar de preparar este u otro tipo de test, porque la mayoría de las pruebas evalúa la consistencia y veracidad de

las respuestas, pudiendo invalidarse si trata de manipularse. Esto sólo perjudica a quien está en busca de una oportunidad de trabajo”, agrega.

El test de Zülliger (o test Z) fue desarrollado durante la segunda guerra mundial, consiste en una entrevista donde se muestran tres láminas con manchas que varían en color y forma. Deriva del famoso test de Rorschach, aunque el Test Z está adecuado para realizarse de manera colectiva y arrojar respuestas en poco tiempo. Las láminas actúan como estímulos perceptivos que hacen que el postulante a través de sus respuestas dé a conocer características de su mundo interno y personalidad.

Por otro lado el test de Lüscher fue presentado en 1948 y lo que busca es conocer el equilibrio emocional y psicofisiológico de un postulante, junto con la capacidad de trabajo, de rendimiento y grado de compromiso actual. Se realiza mediante 8 láminas de colores, las que deben ir siendo elegidas en orden de preferencia. Lo importante es elegir las no por gusto sino por el color que más atraiga en ese momento. La interpretación de lo que indica cada color es un tema complejo pues depende de las relaciones que se realicen entre las láminas elegidas, y también el perfil del postulante. Pero como ejemplo y en términos generales el azul es un color que indica la búsqueda de estabilidad y equilibrio emocional, el verde habla de voluntad y perseverancia, el rojo sobre actividad y acción, entre otras varias interpretaciones posibles.

Pedraza cuenta que los test se construyen mediante una investigación acabada que incorpora un análisis estadístico, con su respectiva muestra y validación. “En general los test usados son construidos en el extranjero y algunos de ellos se encuentran estandarizados para su uso en Chile. El análisis de los resultados requiere de evaluadores entrenados. Lo que se evalúa dependerá del tipo de test, si es una prueba cognitiva será el resultado de una operación determinada y si es un cuestionario de personalidad será un patrón de respuestas que arroja un perfil o rasgos particulares”.

Sin embargo, para Sebastián Pedraza, la principal herramienta en la selección es la entrevista. “Mi foco estaría en aprender a dar buenas entrevistas más que en tratar de preparar los test. Efectivamente la evaluación psicolaboral es una etapa de filtro, pero que tiene el mismo peso que las anteriores”.

Por último agrega que lo más importante al momento de enfrentar este proceso es ser totalmente honesto y transparente, “lo más importante es encontrar el trabajo donde uno se sienta realizado y pueda desarrollarse a plenitud”.