

## **NUESTRAS SUGERENCIAS**

### **EVALUACIONES COMPLEMENTARIAS**

#### **Evaluación Psicotécnica**

A la hora de evaluar a los postulantes, las empresas no sólo tienen en cuenta los requisitos formales del puesto, sino también las características de personalidad y el estilo de trabajo.

Las evaluaciones psicotécnicas son una instancia de evaluación que suelen implementarse al final del proceso de selección. La importancia y el objetivo de dichos exámenes radican en predecir cuál puede ser el comportamiento y desempeño futuro de esa persona en su puesto de trabajo.

Se trata de una herramienta altamente confiable para conocer recursos y características del postulante, que confrontadas con el perfil del puesto y cultura de la empresa facilita la toma de decisiones. Los resultados simplemente dirán si responde o no a la posición vacante, de ningún modo se referirán a cuestiones relativas a la salud mental del postulante.

Si participas en una evaluación, las técnicas que generalmente se utilizan para realizar las evaluaciones se dividen en diferentes grupos: test gráficos, test de manchas, relatos, cuestionarios de personalidad, técnicas autoadministrables, técnicas grupales, etc.

Sin embargo, la evaluación comienza mucho antes del psicotécnico: es en el momento mismo que el selector lee nuestro CV o la Carta de Presentación, o conversa telefónicamente con nosotros para citarnos a una entrevista y observa nuestro comportamiento. Todo esto forma parte del proceso de evaluación, y brinda información acerca de la personalidad del candidato.

Ahora bien, cuáles son las respuestas esperadas al momento de realizar un **Exámen psicotécnico?**

- Escucha atentamente las consignas brindadas por el selector.
- Consulta tus dudas y luego procede a realizar las pruebas con naturalidad y concentración.
- Permanece tranquilo y relajado en la evaluación. Esto te permitirá mostrar con mayor facilidad tus competencias. Es natural que algunos postulantes sientan cierto grado de ansiedad, ya que no participan habitualmente de este tipo de consignas y por la instancia de observación en la que se exponen.
- Aún cuando tengas experiencias previas en el tema o conocimientos acerca de los tests, no intentes prepararte. No sólo porque quien te evalúa puede notarlo, sino porque algunas técnicas tienen "detectores de fiabilidad", que permiten advertir si se intenta dar una imagen diferente de la propia para salir airoso de la prueba.

- Evita las actitudes defensivas o desconfiadas.
- Muestra buena predisposición para responder a todos los ítems y consideraciones del test.

Las técnicas están diseñadas para que no haya respuestas "correctas" o "incorrectas". Por ello, sólo intenta mostrarte tal cuál eres. No existen reglas generales para este tipo de tests. El psicólogo evaluará los resultados en el contexto de un todo, y adaptar o manipular ciertas respuestas puede demostrar incoherencias en el perfil del candidato.

Antes de comenzar, organízate dando una mirada general a toda la prueba. De esta manera, te formarás una idea aproximada de su extensión, contenido, dificultad, etc. Esto te ayudará a distribuir correctamente el tiempo asignado para su ejecución.

Te sugerimos, por lo tanto, intentes participar de la experiencia en forma distendida y natural, sin adoptar actitudes artificiales. Y recuerda, en algunos casos puedes no acceder a la posición solicitada porque tu perfil no se adapta para dicho puesto. Seguramente hallarás un empleo al que tus condiciones se ajusten perfectamente.

### **Assessment Center (entrevista grupal)**

En algunos casos en que se requiere conocer habilidades ligadas al ámbito de las relaciones interpersonales (negociación, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, etc.), luego de una entrevista individual se practica otra de índole grupal. En ella participan todos los postulantes preseleccionados para la misma posición.

En dichos casos puedes ser convocado para realizar distintas actividades juegos de simulación, roll playing, análisis de casos, en los que deberás simular estrategias posibles para hallar la solución. Intenta participar activamente ya que es esperable un alto grado de dinamismo y de comunicación en la actividad grupal.

### **Examen médico preocupacional**

El objetivo de este examen es evaluar si la persona que ingresara a una empresa cumple con las aptitudes que requiere el puesto de trabajo en el cual desempeñaré sus tareas.

Antes del inicio de las tareas, la empresa te citara a un centro médico a fin de realizar dichos estudios, al que deberás acudir con tu documento de identidad y cumpliendo los requisitos indicados (ayuno, etc.)

### **Informe socio-ambiental y socio-económico**

En algunos casos cuando una empresa decide incorporarte como nuevo empleado puede solicitar dicho estudio, a través del cual intentará conocerte con mayor amplitud.



Un consultor acordara' una visita a tu domicilio, con el fin de su verificar y conocer datos sobre la ocupación de los integrantes del grupo familiar, características del hogar e información sobre otros aspectos (ubicación de la vivienda, medios de transporte, estudios cursados y/o conocimientos adquiridos, información patrimonial y financiera, actividades sociales, etc).

Además puede interrogarte acerca de tus expectativas con relación al nuevo empleo, referencias laborales, vecinales y comerciales, entre otras.

Es esperable que recibas en un ambiente agradable y cómodo al entrevistador, mostrando buena predisposición; asimismo que brindes la información necesaria, en forma clara y precisa a fin de favorecer el encuentro.