

SECCIÓN DE ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO

A. REALIZACIÓN DE PRUEBAS DE APTITUD

En psicología se define la APTITUD como la **capacidad de aprovechar toda enseñanza, capacidad o experiencia en un determinado ámbito de desempeño**, por tanto, el **objeto** de este tipo de pruebas (tests o psicotécnicos) es medir la **potencialidad** de un sujeto para realizar una serie de tareas o actividades y además establecer una cierta probabilidad porcentual de que pueda tener éxito en la misma. TEST significa **prueba**, y se emplean para designar la prueba o conjunto de pruebas, por medio de las cuales es posible **valorar el grado de conocimiento de un sujeto, o conocer algunos aspectos de su personalidad**. La PSICOTECNIA es la rama de la psicología que con fines de orientación y selección **tiene por objeto explorar y clasificar las aptitudes de los individuos mediante pruebas adecuadas**. Es la aplicación de la psicología a los problemas del trabajo profesional. Esto se comprende fácilmente cuando observamos el abanico de pruebas que se pueden utilizar en el campo de las aptitudes (razonamiento verbal, razonamiento numérico, razonamiento abstracto, aptitud espacial, comprensión mecánica, atención y dotes perceptivas, ortografía, memoria, flexibilidad cognitiva, inteligencia, etc.).

Lógicamente, la aplicación de las pruebas de cualquier tipo (existen miles de tests diferentes), obedecen a una finalidad racional, **seleccionar a las personas que más se ajusten al PERFIL**, éste siempre está establecido de antemano por la Empresa o Institución que oferta los puestos de trabajo que pretende cubrir. De esta forma podríamos entender el significado del PERFIL como **aquellas aptitudes que estadísticamente se han destacado como útiles en el proceso de producción** aumentado de esta forma la eficacia de la organización a la que se pertenece.

B. PRUEBAS DE PERSONALIDAD

La PERSONALIDAD expresa la **totalidad de un individuo, tal como aparece a los demás y a sí mismo en su unidad y singularidad**. Las pruebas de personalidad son relativamente recientes en la selección de personal, dado que miden RASGOS, se consideraba que esto no influía en los procesos de producción.

Podríamos definir el RASGO como **el elemento característico de una personalidad relativamente estable**. El individuo se enfrenta a conflictos emocionales y amenazas de origen interno o externo inventando sus propias explicaciones, tranquilizadoras pero incorrectas, para encubrir las verdaderas motivaciones que rigen su pensamiento, acciones o sentimientos.

Hoy día todo esto ha cambiado, por varias razones, y básicamente también económicas, las personas con determinados RASGOS, crean problemas en el ámbito laboral y esto disminuye la producción e incrementa el clima de insatisfacción de los trabajadores, a su vez, estos ambientes deteriorados generan patologías que producen bajas laborales con un costo muy alto para el Sistema productivo y la Seguridad Social.

Con esta pequeña exposición, se puede comprender mejor la importancia de estas pruebas de PERSONALIDAD y su PESO a la hora de ser eliminatorias ó excluyentes en los procesos selectivos.

C. ESTILO DE AFRONTAMIENTO

Lo característico de las personas son las diferencias individuales, todos somos iguales pero diferentes, esto es una realidad y se manifiesta en cualquier ámbito de la vida, siendo éstas extremadas en momentos de alto nivel de ESTRÉS, CRISIS DE ANSIEDAD y ACONTECIMIENTOS TRAUMÁTICOS.

Podríamos definir el ESTILO DE AFRONTAMIENTO como **la forma con que el individuo intenta resolver los problemas, retos y frustraciones de la vida cotidiana**, esta forma (o método) suele ser propio, fijo y estable, resultado de la adaptación del sujeto al ambiente contextual en el que ha vivido y vive. El problema en este ámbito surge cuando el sujeto en vez de resolver problema se los crea, debido precisamente a un estilo INCORRECTO en su intento de solucionarlos, esto, de forma repetida, lleva inexorablemente a la **pérdida de autoestima y a tener un sentimiento de inutilidad** que le dificulta seriamente la consecución de sus objetivos.

D. ESTABILIDAD EMOCIONAL

Cualquier persona sabe que su estado emocional (equilibrio psíquico) va a influir en su comportamiento.

Se podría pensar de alguna forma, que el cerebro puede controlar los bajones anímicos y hacer cosas que realmente no nos apetece, pero en este planteamiento, se suele partir de dos premisas falsas, la primera es que es el cerebro el que se está manifestando (el cuerpo es simplemente el soporte de la mente) y que difícilmente se puede contradecir asimismo, la segunda es derivada y lógica, la actividad que se realiza en estas condiciones está RALENTIZADA, el individuo no puede rendir al máximo porque su máquina está fallando.

Por lo tanto, **podríamos hacer una asociación entre estado anímico y rendimiento o entre estado anímico y éxito**, que al fin y al cabo es lo que nos impide conseguir.

E. PLANIFICACIÓN DE METAS

Dice un dicho popular chino que si quieres subir a la cima de una montaña **tienes que dividir el ascenso en etapas** (justo lo que hacen los escaladores) pues de lo contrario nunca llegarás a la cumbre.

Esto se podría aplicar a todas las actividades de la vida, pero particularmente a la preparación o superación de una OPOSICION, esta si es un buen símil de la CIMA DE LA MONTAÑA, pero, muchas personas inician la subida sin prepararse y lo que es peor, sin tomar CONCIENCIA de que hay que conquistarla por ETAPAS, o de lo contrario, sucumbirán en el intento.

Otro error de cara a la subida es la COMPARACIÓN con otros, cada uno es diferente y la preparación (física y psicológica) también, por lo tanto el éxito radica **en mirar hacia nosotros mismos y ver si realmente estamos preparados para iniciar la subida.**

F. TÉCNICAS DE REDUCCIÓN DE STRESS, ANSIEDAD Y DEPRESIÓN

El STRESS, **estado de tensión aguda del organismo** forzado a movilizar sus defensas para hacer frente a una situación amenazante (física o psicológica). ANSIEDAD, **miedo anticipado a padecer un daño o desgracia futuros**, acompañada de un sentimiento de temor o síntomas somáticos de tensión. DEPRESIÓN, **estado de ánimo que comporta una disminución del tono psíquico y de la actividad física e intelectual** y que va acompañado de tristeza.

La mejor forma de afrontar un problema es reconocer que lo tienes, la mayoría de las personas (por el estigma social de debilidad) no reconocen sus problemas psicológicos y andan justificando y enmascarando su comportamiento y sus síntomas, esto es un error enorme que nos suele pasar una factura importante a lo largo de la vida.

Es lógico entender que una persona con problemas no funciona bien y las probabilidades de superar metas están mermadas, siendo aconsejable, por lo tanto, analizarse y no engañarnos a nosotros mismos, **deberíamos reducir los síntomas**, si realmente los tenemos y superar esta batalla interna antes de intentar abrir frentes en los cuales seguramente, nos vamos a ver desbordados.

G. MODIFICACIÓN DE RASGOS Y ACTITUDES

Ya hemos hablado de los RASGOS en puntos anteriores, por lo tanto no vamos a incidir nuevamente en ellos.

Las ACTITUDES se definen como **la predisposición de la persona a responder de una manera determinada frente a un estímulo tras evaluarlo positivamente o negativamente**, esto define la

ACCIÓN del individuo y de alguna forma se puede hacer un PRONOSTICO de cómo se comportará en el futuro ante diferentes estímulos o situaciones nuevas.

La función en el ámbito de la MODIFICACION consiste en **cambiar aquellas actitudes que socialmente no son aceptadas** (políticamente incorrectas), y por tanto, son castigadas en los procesos selectivos.

H. ENTREVISTAS PERSONALES:

Las entrevistas PERSONALES forman parte de los procesos de selección de la mayoría de los puestos de trabajo (cualificados), como en el nombre se indica, se trata de **VER como es la persona que quiere pertenecer a la Empresa o Institución**, por lo tanto, en este proceso se van a analizar todas las pautas de comportamiento del sujeto de forma global, es de significar el peso que tiene el **LENGUAJE NO VERBAL**, lo que no se dice pero que se ve (miradas, posturas corporales, vestuario, tono de voz, tiempos de reacción a las preguntas, etc.), que en unión a los antecedentes personales, pruebas realizadas y puntuaciones de las mismas, definirán el perfil del opositor y su idoneidad o no para el puesto de trabajo que pretende ocupar.

San
Sm
aria
Centro de Estudios
AREA DE SEGURIDAD