

Uso profesional y digno del los tests psicológicos

Respecto de la polémica abierta en relación a los tests psicológicos en la sección “Cartas al Director” del diario El Mercurio en la semana del 30 de julio, es evidente que algunos colegas tienen una orientación equivocada que a ratos roza o traspasa los límites de lo digno y considerado con las personas.

Un cambio esencial es entender que se busca identificar las competencias de la persona para un trabajo, por lo que su origen, lugar de estudio o dónde vive, no son elementos relevantes. Trabaja bien el que tiene las competencias para hacerlo. Esta mirada respeta la ética por cuanto pone el énfasis de la selección de personal en lo que la persona sabe, quiere y puede hacer, y en ningún otro factor de discriminación.

Muchos de los cuestionados son psicólogos clínicos sin formación organizacional, por lo que excluyen personas por criterios errados. La clave está en evaluar el ajuste de las competencias que la empresa necesita para generar resultados y las habilidades de quien postula. Esto implica entender la evaluación de personal desde una mirada de gestión organizacional, pues es necesario contratar a quienes puedan sostener las ventajas competitivas de una empresa, desde sus capacidades personales.

Mirar los tests psicológicos desde la gestión organizacional y la evaluación de competencias respeta la dignidad de los postulantes, genera las condiciones para que las empresas logren sus metas y hace realidad contar con una psicología organizacional humana.

Ignacio Fernández
Director Magíster en Psicología de las Organizaciones
Universidad Adolfo Ibáñez