

## **EVALUACIONES**

Encontrar al candidato perfecto no es fácil. Una cuestión que se complica si tenemos en cuenta que el 46% de los currículums contienen alguna “media verdad” y el 80% una falsedad. Por fortuna, existen las conocidas como pruebas de selección de personal; unas herramientas incluidas en nuestro software de selección de personal que nos permitirá detectar mejor las habilidades y actitudes de los aspirantes al puesto más allá del cv.

A través de pruebas y test psicométricos se podrá analizar en qué competencias encaja más y sobre todo en cuáles de las marcadas como «claves» para el puesto cumple con el ajuste establecido. Es decir, un aspirante puede tener una mala nota en alguna competencia y aun así ser el más preparado para el puesto ya que sobresale en las que sí se necesitan.

Sin embargo, llegado el momento de pasarlas nos encontramos ante una amplia variedad de ejemplos. ¿Cómo saber cuál elegir en cada caso?

Las pruebas de selección de personal deben permitir al responsable de Recursos Humanos medir aspectos clave como:

- La actitud.
- El carácter.
- La motivación.
- La experiencia.
- La capacidad de adaptación.
- La inteligencia.

El objetivo de las pruebas de selección es comprobar si el candidato se adecúa al puesto de trabajo y a la cultura organizacional. En una simple entrevista de selección podemos conocer cómo se expresa y preguntarle por su experiencia y formación, pero será a través de pruebas específicas donde comprobemos estos y otros aspectos en mayor profundidad.

Existen diferentes tipos de pruebas de selección de personal que pueden ayudarnos a encontrar al mejor candidato. Estos son:

### **Test de personalidad**

Los tests de personalidad son un tipo de prueba de selección que incluye preguntas que sirven para estudiar al candidato desde el punto de vista psicológico.

Sus respuestas permitirán al responsable de RR. HH. saber si encajará en el equipo, con la cultura empresarial y si reúne las actitudes de personalidad necesarias para desempeñar correctamente el puesto de trabajo ofertado.

Por ejemplo, una persona creativa y que necesita retos, dudosamente se sentirá realizada en la cadena de montaje de una fábrica de juguetes.

Algunos de los aspectos a los que se presta atención son la capacidad de autocontrol, la autonomía, el dinamismo, la capacidad de liderazgo, la sociabilidad y las dotes comunicativas.

Existen dos tipos de test de personalidad: los introspectivos y los proyectivos.

Los primeros son cuestionarios con preguntas cerradas en las que el candidato deberá escoger la respuesta que mejor se adapte a su forma de pensar o de actuar en ese caso concreto.

En cuanto a los test proyectivos, su particularidad radica en que se plantean situaciones abiertas y será el candidato el que tenga que redactar cuál sería la mejor solución. En este último caso proyectarán inconscientemente sus miedos, sus deseos y sus valores.

EJEMPLOS:

<https://www.psicoactiva.com/tests/test-personalidad.htm>

<https://www.psicoactiva.com/tests/test-del-caracter.htm>

<https://www.psicoactiva.com/test/test-de-sociabilidad.htm>

<https://www.psicoactiva.com/tests/test-comunicacion.htm>

### **Dinámicas de grupo**

Las dinámicas de grupo son pruebas de selección grupales en las que se cita a varios candidatos a la vez y se les plantea una situación concreta. El reclutador puede escoger si cada uno pondrá en común la solución de manera individual y tendrá que convencer al resto de que su idea es la mejor. En este caso medirá la capacidad de liderazgo y los roles que desempeñan cada uno.

EJEMPLO:

<http://heziraul.eus/wp-content/uploads/2019/01/Talde-dinamikak-II.pdf>

### **Pruebas de conocimiento**

Consiste en plantear ejercicios para evaluar los conocimientos, la destreza, la formación y la experiencia que tiene el candidato respecto al trabajo. Por ejemplo, si la entrevista es para un puesto de programador informático, la empresa puede plantear un ejercicio que requiera programar en el lenguaje específico que se solicitaba en la oferta de trabajo.

### **Pruebas psicotécnicas**

Este tipo de pruebas psicotécnicas también se conocen como tests de inteligencia o de aptitudes. Son cuestionarios que se realizan con un límite de tiempo, en los que hay que seleccionar una de las opciones que se plantean por defecto. Sirve para valorar aspectos como la percepción, la atención, la memoria, la rapidez mental, el comportamiento bajo presión, la aptitud espacial y el coeficiente intelectual.

EJEMPLO:

<https://ci-training.com/test-entrenamiento.php>

### **Pruebas médicas**

Los exámenes médicos no son obligatorios y siempre tienen carácter voluntario. Se permiten para verificar la aptitud física y psíquica de los trabajadores para el desarrollo de una tarea concreta, pero siempre que no afecten a su intimidad.

Así mismo, la realización de las pruebas médicas solo se permitirá cuando las características del puesto de trabajo lo hagan necesario. ¿En qué trabajos son frecuentes estas pruebas médicas antes de iniciar su trayectoria profesional? En el de bombero, policía o militar, por ejemplo.

**INÉS NAVARRO MÉNDEZ** (2023) *Para qué sirve la inducción de personal en las empresas.*  
Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: <https://www.bizneo.com/blog/>