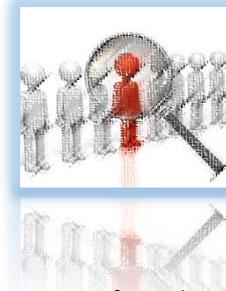


PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Cuando una empresa se plantea incorporar personal para cubrir necesidades de la empresa tiene que planificar cómo hará ese **proceso selectivo**. Ya sea para cubrir unas vacaciones, una baja por enfermedad de un/a trabajador/a, incremento de producción temporal, o cambios estructurales en la plantilla o cualquier otro motivo, tomar las mejores decisiones a la hora de seleccionar a la/s persona/s más adecuadas la empresa requiere dar una serie de pasos:

- Análisis de necesidades concretas de personal (estudiando las tareas y funciones a desempeñar)
- Reclutamiento de candidaturas
- Preselección o cribado curricular
- **Pruebas** y/o entrevistas
- Valoración y decisiones
- Contratación e incorporación
- Formación y/o seguimiento.



A menudo en pequeñas y medianas empresas estos pasos se dan de manera informal, intuitiva casi, pero obviar cualquiera de los pasos necesarios para una correcta gestión de personal supondrá a la empresa una pérdida de tiempo y dinero por incorporar profesionales no adecuados al puesto o a la empresa.

La persona en **búsqueda de empleo** debería tener en cuenta estos pasos para prepararse y superar el proceso de selección de en la empresa de su interés.

En este caso nos centramos en las pruebas de selección de personal, que han evolucionado como es lógico al compás de los cambios que sufren la sociedad y las empresas. Podemos destacar las siguientes entre las **Pruebas de selección de personal** más usadas actualmente:

- **Test de personalidad introspectivos**, con preguntas cerradas, como el BFQ o *Big Five*, el *Cuestionario Factorial de Personalidad 16PF*, el *Cuestionario de Personalidad Situacional*, etc. y **proyektivos**, con preguntas abiertas, como el *Test de Roscharch*, el *Test de Murray* y el *Test del árbol*, entre otros. Son pruebas técnicas para valorar aptitudes profesionales y cualidades personales de interés para la empresa. Muy importante en estas pruebas **ser coherente, honesto**, no tratar de responder “lo que más le pueda gustar a quién nos esté evaluando” ya que los test están preparados para detectar incongruencias y mentiras, y la experiencia de los/as técnicos de selección también les ayuda a detectar estos comportamientos y tendrá su peso en la interpretación de los resultados

- **Pruebas psicotécnicas**, para valorar aspectos de la inteligencia general, memoria, tiempo de reacción... Para ello existen variedad de test de coeficiente intelectual, aptitud numérica, aptitud verbal, razonamiento abstracto, inteligencia espacial, atención-concentración-retención... Encontramos multitud de manuales sobre el tema, ya que en las oposiciones es muy habitual que uno de los exámenes a superar sea de este tipo.

- **Dinámicas de grupos**, que ayudan a valorar habilidades transversales como trabajo en equipo, coordinación, liderazgo, y también competencias profesionales. Ejemplos de estas dinámicas pueden ser lluvia de ideas, mesa redonda, foro de opiniones, debate, trabajo activo en equipo y juego de roles entre otras.
- **Pruebas profesionales o de conocimientos**, destinadas a valorar habilidades técnicas específicas y conocimientos concretos: ejercicios prácticos, simulación de situación real, test de conocimientos, pruebas específicas (idiomas, programas informáticos, etc.)
- **Assessment Center**: conjunto de pruebas, individuales o de grupo, que se prolongan a lo largo de varios días y que incluyen variedad de ejercicios como los mencionados anteriormente u otros como por ejemplo realizar una presentación temática, reunión social, redactar un informe...



Además, las empresas disponen de diferentes pruebas para evaluar: **competencias y habilidades**: test de **Soft Skills** que miden competencias que hacen referencia a rasgos de personalidad, y test de **Hard Skills** que miden habilidades técnicas; pruebas **cognitivas** (de tipo médico); pruebas de **procedimientos**; pruebas de **indicadores de desempeño**; pruebas de **proyección de carrera**...

Dependerá mucho del tipo de puesto de trabajo y de empresa para que en el proceso de selección de personal se utilicen unas u otras pruebas, ¡o ninguna! Obviamente, cuanto más información previa se tenga sobre la empresa y sobre el proceso de selección, más opciones de ir bien preparado habrá.

Artículos relacionados y fuentes:

[Pruebas de selección de Personal | 5 ejemplos para tu empresa \(bizneo.com\)](#)

[Las 10 fases de un proceso de selección efectivo \(up-spain.com\)](#)

[Proceso de Selección de Personal | 10 etapas clave \(bizneo.com\)](#)

[El proceso de selección de personal | Fases del proceso de selección \(emprendepyme.net\)](#)