

Pruebas de selección

Son aquellas pruebas que la empresa decide aplicar a las personas participantes de un proceso de selección con el fin de evaluar su adecuación al puesto de trabajo. En función del perfil profesional y competencial del puesto de trabajo, quien te seleccione determinará qué pruebas utiliza.

En el mercado de trabajo actual, las pruebas de selección, junto con la información del currículum y la entrevista personal, constituyen las herramientas que permiten determinar la idoneidad de los/as aspirantes al puesto de trabajo. Por lo tanto, es recomendable conocer las pruebas de selección que existen por si en algún momento de tu búsqueda de trabajo debes realizarlas.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN

Las pruebas de selección se configuran a partir de la combinación de los siguientes parámetros:

En relación con lo que **miden**:

- **Conocimientos:** Evalúan conocimientos y capacidades imprescindibles para el puesto de trabajo.
- **Competencias:** Evalúan competencias clave concretas, esto es, las habilidades, actitudes y comportamientos que debe presentar el/la candidato/a para desarrollar las tareas propias del empleo.

En relación con la **forma** de administrarlas:

- **Individuales:** El aspirante al puesto de trabajo realiza la prueba individualmente para conseguir un objetivo marcado.
- **Grupales:** Los aspirantes se relacionan entre sí para alcanzar un objetivo común prefijado.

En relación con el **tiempo** de aplicación:

- **Con tiempo límite:** Todo el mundo dispone del mismo tiempo para realizar la prueba.
- **Sin tiempo límite:** La prueba se centra en la habilidad de la persona y no se considera tan importante el tiempo empleado.

En relación con la **forma** de realizarlas:

- **Escritas:** Formatos donde el aspirante debe expresarse por escrito. Por ejemplo: cuestionarios, exámenes, redacciones...
- **Orales:** Formatos donde lo que se aprecia es la manera que tiene el candidato/a de utilizar la palabra para expresarse. Por ejemplo: presentaciones, exposiciones, debates...

En relación con la **modalidad**:

- **Presenciales:** Se requiere la presencia física de la persona en un lugar determinado.
- **En línea:** Se convoca al candidato a estar conectado a una red de datos o de comunicación para la realización de la prueba a través de una aplicación tipo Teams, Zoom, etc.

En función del **momento del proceso** de selección:

- Al inicio del proceso: Se hacen para descartar de inicio a los candidatos/as que no cumplen los requisitos.
- Al final del proceso: La finalidad es complementar y confirmar la información obtenida previamente.

Para prepararte eficazmente las pruebas de selección debes conocer los diferentes tipos que existen, sus características concretas y lo que la empresa quiere determinar con cada una de ellas.

PRUEBA DE SELECCIÓN	¿EN QUÉ CONSISTE?	TIPOLOGÍA	RECOMENDACIONES
Pruebas profesionales	<p>Pruebas que miden conocimientos específicos y/o competencias técnicas respecto al empleo (por ejemplo: grado de conocimiento de un programa informático).</p> <p>Se trata de comprobar la capacitación profesional de la persona en el desarrollo de tareas concretas para comprobar si tiene adquiridos los conocimientos y el dominio necesario para realizar el trabajo.</p> <p>Este tipo de pruebas a menudo son diseñadas por las propias empresas en función de los requisitos del puesto, como las pruebas de programación informática, traducción, ensamblaje de piezas o los ejercicios de contabilidad.</p>	<p>-Ejercicios o pruebas escritas. Preguntas y ejercicios sobre conocimientos y contenidos relacionados con la vacante a cubrir.</p> <p>-Ejercicios o pruebas prácticas. Simulaciones de actividades o situaciones específicas del puesto de trabajo (p. ej. introducir datos en un formato Excel, escribir un texto en otro idioma, resolución de casos/incidencias, etc.)</p>	<p>No solo se valora el resultado, sino también el proceso, es decir, "tu manera de trabajar" para conseguir el objetivo fijado.</p>
Pruebas de cultura o conocimientos generales	<p>Pruebas que miden conocimientos o cultura general no relacionados directamente con el puesto de trabajo al que se está optando, pero que dan información general de los conocimientos del/la candidato/a.</p>	<p>Se presentan en forma de questionarios. Preguntas y ejercicios sobre conocimientos generales.</p>	<p>Estas pruebas se realizan normalmente en procesos de selección de oposiciones. Para prepararte normalmente hay un temario que podrás estudiar previamente.</p>

PRUEBA DE SELECCIÓN	¿EN QUÉ CONSISTE?	TIPOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>Pruebas psicotécnicas</p>	<p>Evalúan aptitudes no relacionadas con un conocimiento concreto, pero que son necesarias para un buen rendimiento del trabajo.</p> <p>Normalmente, estas pruebas son cuestionarios estandarizados con respuestas cerradas y hay un límite de tiempo para realizarlo.</p> <p>La interpretación o corrección se hace basándose en la comparación de los resultados estandarizados con los aciertos y los errores de las respuestas del aspirante, y valorando la rapidez en llevar a cabo la prueba.</p>	<p>-Razonamiento verbal: Comprensión y utilización correcta de las palabras.</p> <p>-Creatividad: Dar nuevas soluciones y respuestas originales.</p> <p>-Memoria: Capacidad para evocar y reproducir la información procesada.</p> <p>-Aptitudes numéricas: Capacidad para ejecutar tareas que implican la utilización de cifras.</p> <p>-Espaciales: Capacidad para orientarse e interpretar representaciones en tres dimensiones.</p> <p>-Atención y percepción: Habilidad para detectar detalles de manera precisa y rápida.</p> <p>-Mecánica: Capacidad de comprensión y de operar con los principios físicos y mecánicos en situaciones cotidianas.</p> <p>-Razonamiento abstracto: Capacidad que tiene una persona para pensar mediante formas no verbales.</p> <p>-Expresión verbal: Capacidad para hablar fluidamente, comprender un discurso y razonar un argumento verbal o escrito.</p> <p>Ejemplos: DAT-5 (test de aptitudes diferenciales); D-48 (test del dominó); Factor-G (inteligencia general).</p>	<p>En este tipo de pruebas se tiene en cuenta los resultados positivos y el tiempo que inviertas en hacer la prueba. Por lo tanto, practica y entrena con el fin de familiarizarte con ellas.</p> <p>Si hay alguna pregunta donde encuentras dificultades continúa y recupérala más adelante.</p>

PRUEBA DE SELECCIÓN	¿EN QUÉ CONSISTE?	TIPOLOGÍA	RECOMENDACIONES
Pruebas de intereses	<p>Tratan de definir la predisposición y motivación hacia determinadas tareas y profesiones, ya que una persona tendrá un mayor rendimiento en el trabajo si éste encaja con sus intereses profesionales.</p>	<p>Normalmente, son cuestionarios donde se formulan preguntas sobre tareas o actividades de diferentes ámbitos profesionales y hay que escoger la preferencia personal. Ejemplos:</p> <p>IPR-R (inventario de intereses y preferencias profesionales); CIPSA (cuestionario de intereses profesionales)</p>	<p>Ante estas pruebas se trata de ser coherente con el puesto de trabajo al que aspiras.</p>
Pruebas de personalidad	<p>Permiten conocer la personalidad del candidato, para comprobar si se adapta a las exigencias del puesto y puede integrarse con éxito en la cultura empresarial. Para un lugar en contacto con el público, por ejemplo, se valoran positivamente rasgos como la extraversión, la sociabilidad y el autocontrol.</p> <p>Estas pruebas evalúan los rasgos más relevantes de la personalidad: aptitudes sociales, motivación, estabilidad emocional, autocontrol...</p>	<p>Existen dos tipos de pruebas:</p> <p>-Test de personalidad: Se deben responder a una serie de preguntas cerradas de tipo personal o profesional escogiendo entre unas opciones de respuesta limitadas.</p> <p>-Pruebas subjetivas: El candidato/a debe describir lo que ve, dibujar... Tiene libertad para responder y no debe elegir entre alternativas.</p> <p>Ejemplos: 16PF-5 (cuestionario factorial de personalidad); HTP (casa-árbol-persona)</p>	<p>En este tipo de prueba no hay tiempo prefijado para responder y no hay respuestas correctas o incorrectas.</p> <p>Si en alguna pregunta de todas las opciones, no hay ninguna con la que te identifiques, escoge la que más se aproxime. Se trata de mostrar una coherencia general.</p>

PRUEBA DE SELECCIÓN	¿EN QUÉ CONSISTE?	TIPOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p><i>Assesment Center</i></p>	<p><i>El Assessment Center</i> engloba diferentes técnicas de evaluación. Incorpora tanto ejercicios individuales como de grupo, con el fin de identificar niveles competenciales o comportamientos de éxito.</p> <p>Integra procedimientos de simulaciones de tareas relacionadas con problemas y situaciones reales del trabajo. Por lo tanto, la aplicación de este método es de utilidad para conocer el potencial de las personas y predecir su rendimiento en el trabajo.</p> <p>Las ventajas de esta prueba respecto a otras técnicas es que su aplicación es sencilla y tiene una alta fiabilidad y validez, ya que se consiguen óptimas predicciones sobre el comportamiento de los/as aspirantes.</p> <p>Normalmente, el <i>Assessment Center</i> agrupa de ocho a doce aspirantes observados por tres o cuatro profesionales en recursos humanos que evalúan de forma objetiva las habilidades existentes o no del candidato/a, así como su relación con el grupo.</p>	<p>Las actividades que se pueden incluir son las siguientes:</p> <p>-Redactar un informe: Se proporciona material relacionado con la actividad de la empresa y el candidato/a debe redactar un informe. Se mide la capacidad de razonamiento, de análisis y la expresión escrita.</p> <p>-Hacer una presentación: Se trata de hacer una presentación ante la persona que puntúa la prueba y/o de las personas aspirantes al puesto de trabajo. Se mide la capacidad de estructuración, la comunicación y la habilidad de hablar en público.</p> <p>-Ejercicio de la bandeja: En una bandeja se proporcionan informes, llamadas recibidas, cartas y todo tipo de documentos relacionados con el trabajo. Se trata de completar las tareas asignadas. Se mide la capacidad de gestión del tiempo, de resolución, de planificación y de comunicación escrita y verbal.</p> <p>-Comida de negocios: Simula una comida o cena de negocios. Se observa la actitud de la persona, cómo se interesa por los demás miembros, qué preguntas realiza... En definitiva, cómo reacciona ante una situación de este tipo.</p>	<p>Los evaluadores/as dan las instrucciones y analizan el comportamiento de los candidatos/as. Les interesa comprobar que los aspirantes tienen las competencias necesarias para realizar el trabajo. Por lo tanto, antes de afrontar esta prueba ten claro cuáles son las competencias que se valoran en el puesto de trabajo al que optas.</p> <p>Algunas de las competencias que se muestran con esta prueba son:</p> <p>Liderazgo, motivación, trabajo en equipo, orientación estratégica, pensamiento analítico y conceptual, comunicación, gestión del tiempo, flexibilidad, negociación, consecución y orientación al cliente.</p>

PRUEBA DE SELECCIÓN	¿EN QUÉ CONSISTE?	TIPOLOGÍA	RECOMENDACIONES
<p>Dinámicas de grupo</p>	<p>Este tipo de pruebas evalúan el comportamiento del sujeto en un grupo y en una situación determinada.</p> <p>Se reúnen todos los candidatos/as (entre cuatro y doce personas) y se les plantea una situación profesional "real" determinada, o un dilema moral específico respecto al cual deben tomar una serie de decisiones. Hay un tiempo límite para llegar a una conclusión.</p> <p>Las personas que dinamizan la prueba observan el comportamiento de cada individuo en esta interacción grupal.</p> <p>Entre otras competencias se pueden comprobar: la capacidad de liderazgo, la asertividad, la capacidad de comunicación, argumentación y negociación, la empatía, el trabajo en equipo, la iniciativa, creatividad, la adaptabilidad... siempre depende del perfil al que opta el aspirante...</p>	<p>Podemos encontrar dos tipos de planteamiento diferentes:</p> <p>-Ejercicios de interacción grupal:</p> <p>Planteamiento de un tema para debatir o una situación de trabajo específico. Se trata de ver cómo los individuos del grupo interaccionan y observar las competencias que ponen en marcha con el fin de identificar si son las adecuadas para el puesto de trabajo a cubrir.</p> <p>-Role-playing:</p> <p>Cada candidato/a asume un rol o papel a representar y debe conseguir alcanzar los objetivos que lo han marcado.</p> <p>Ejemplos: Refugio Subterráneo; la NASA (valores morales y decisiones grupales) Las últimas 15 vacas; La Naranja (negociación) La Isla Desierta (análisis de problemas y toma de decisiones).</p>	<p>Antes de realizar una dinámica de grupo identifica las competencias que requiere el puesto de trabajo a cubrir.</p> <p>Explora diferentes tipos de dinámicas con el fin de familiarizarte con ellas y prever cuál es el tipo que te puedes encontrar según el puesto de trabajo al que optas.</p> <p>Una vez en la dinámica de grupo, compórtate de forma natural, participa activamente, escucha a los demás, trabaja para alcanzar los objetivos del grupo y sobre todo sé educado.</p>

CONCLUSIONES

- Conocer las diferentes tipologías de pruebas de selección que existen, así como sus características más específicas, te ayudará a **familiarizarte con ellas**.
- **Practicar y entrenarte** con las pruebas te permitirá perder el miedo y prepararte para afrontarlas con éxito.
- Recuerda que los resultados de las pruebas son una herramienta más que permite al entrevistador/a confirmar toda la información obtenida a lo largo del proceso de selección. Por lo tanto, es muy importante **ser coherente** en todas las fases del proceso.
- La realización de pruebas de selección constituye una situación de evaluación que normalmente provoca nerviosismo. En consecuencia, antes de llevar a cabo las pruebas, es recomendable **descansar bien y evitar** cualquier factor **estresante o alterador** que pueda provocarte nerviosismo añadido.
- Leer las **instrucciones** o **escuchar con atención** las indicaciones recibidas al inicio de las pruebas es clave para poder llevarlas a cabo. Si hay algún aspecto que no entiendas, pregúntalo. Recuerda que una de las posibles instrucciones de alguna prueba de selección es que durante la realización de la misma no puedes hacer ninguna pregunta.
- Las primeras preguntas o fases de las pruebas normalmente son más sencillas y a medida que avanza la prueba aumenta la dificultad. Si dudas o te estancas en algún momento de una prueba de selección, **avanza e intenta** resolver esta cuestión al **final de la prueba**.
- **Organízate y planifica el tiempo** que te dan para realizar la prueba.
- La **confianza, la tranquilidad, la sinceridad** y la educación deben ser tus compañeras en la realización de cualquier tipo de prueba de selección y te darán la garantía para obtener unos buenos resultados.
- El **autoconocimiento** es clave en busca de trabajo. Te recomendamos que antes de un proceso de selección hagas el test de intereses profesionales en: <https://testinteressos.barcelonactiva.cat/>

PARA PRACTICAR

- Aquí podrás practicar testeos psicotécnicos con el fin de consultar y familiarizarte con ellos. <https://www.psycoactiva.com/test/psicotecnicos/>
- Página web donde encontrarás ejemplos de exámenes de oposiciones a nivel nacional. <https://www.examenesoposiciones.com/>
- Artículo que define que es un Assessment Center y las pruebas relacionadas. <https://www.unir.net/empresa/revista/assessment-center/>
- Página web para conocer mejor las dinámicas de grupo en selección de personal. <https://www.synergie.es/blog/dinamicas-de-grupo-seleccion-de-personal/>