

# Crea la prueba de selección

para encontrar a tu candidato perfecto



Las **pruebas de selección** son herramientas efectivas para obtener información acerca de un candidato a un puesto de trabajo.

Si bien **existen distintos tipos de pruebas**, gracias a que cada vez más los cargos en las empresas se están volviendo más especializados y las habilidades más específicas, cada una **debe adaptarse a las necesidades que tenga tu empresa**.



Por eso, desde **Buk** hemos preparado esta guía para que crees la prueba de selección ideal, que te ayudará a encontrar al candidato perfecto para tu empresa.

## 1 Piensa en cómo es tu candidato perfecto

Para iniciar el proceso de reclutamiento, necesitas pensar cómo debe ser la persona perfecta para ese cargo. Al momento de hacerlo, es recomendable que te reúnas con el líder del área para asegurarte, de primera mano, cuáles son las habilidades y cualidades que debe poseer.



Realiza las siguientes preguntas:

¿A qué área pertenece?

¿Cuál es el cargo y cuáles son sus funciones?

¿Cuál es su experiencia laboral?

¿Con qué tipo de certificaciones cuenta?

¿Qué habilidades blandas debe tener?

¿Qué habilidades duras debe tener?

¿Cómo resuelve problemas?

¿Cómo se relaciona con los demás?

Así que al momento de diseñar las pruebas de selección debes asignar objetivos específicos. Para esto, pregúntate qué quieres evaluar:

Nivel de raciocinio o analítica

Capacidad de adaptación

Conocimientos

Personalidad

Motivaciones

## 2 Establece los objetivos que quieres alcanzar

Como sabes, las pruebas son solo una parte de todo el proceso de reclutamiento. Son una herramienta que de ser utilizada correctamente permitirá reducir los niveles de rotación, ya que contribuye a la selección de personas que **se adapten perfectamente al cargo y al clima de la compañía**.



## 3 Identifica el tipo de prueba de selección



Las pruebas de selección son para evaluar qué tan competente es un candidato para el cargo, y esto estarán definidas por los **parámetros** que definiste en los puntos 1 y 2. Ahora te presentamos los distintos tipos de pruebas de selección, para que estudies cuál te funciona más.

### Pruebas Psicotécnicas

Una de las características principales de las pruebas psicotécnicas, es que **no hay respuestas buenas o malas**, pues son medidas bajo los parámetros establecidos al momento de definir lo que se busca en un candidato.

Estas buscan medir la capacidad de análisis de resultados, inteligencia emocional, coeficiente intelectual, análisis de datos y resultados, etc.

Conoce las 4 clases de pruebas psicotécnicas más importantes:

Pruebas de personalidad

Pruebas de inteligencia

Pruebas de Aptitudes

Pruebas Proyectivas

### Pruebas de personalidad

Son para evidenciar los comportamientos, especialmente el carácter, temperamento o actitud. Algunas de ellas son:

- Verdadero o falso
- A, B, C o D
- Nunca, rara vez, frecuentemente
- Seleccionar la palabra que + lo identifica y la que - lo identifica

### Pruebas de inteligencia

Son aplicadas para medir el coeficiente intelectual de una persona. Algunas de ellas son:

- Test de secuencias gráficas
- Dominó
- Naipes
- Razonamiento abstracto

### Pruebas de aptitudes

Con ellas se puede identificar las habilidades que posee el candidato al momento de desempeñar determinadas tareas.

Además, permite evaluar conocimientos específicos. Algunas de ellas son:

- Test numéricos
- Test verbales
- Test de memoria
- Test de atención

### Pruebas Proyectivas

Están pensadas para evaluar los **rasgos de la personalidad**, como la creatividad y otros aspectos internos; mediante dibujos o figuras para así identificar las actividades y el consciente del candidato.

Algunas de ellas son:

- Test Machover
- Test Wartegg
- Test Rorschach
- Test de Luscher
- Test de "Persona bajo la lluvia"

### Pruebas de conocimiento

Estas pruebas consisten en presentar ejercicios en los que el candidato deba hacer uso de sus conocimientos para asumir sus responsabilidades en el cargo al que está aplicando.

El objetivo principal es hacer una evaluación, y corroborar, la experiencia y destreza del candidato en una área específica.

### Dinámicas grupales

En estas se plantea un problema o una situación en específico, la idea es observar en qué destaca cada participante. Con estas dinámicas es posible obtener información valiosa sobre los rasgos de personalidad, habilidades, conocimientos y otras competencias relevantes.

## 4 Calcula la dificultad de la prueba

Una vez hayas conocido a tu candidato y posteriormente, hayas escogido el tipo de prueba de selección, tienes que calcular su **dificultad**.

Define si la prueba es para un cargo junior o para uno con más experiencia, así establecerás la profundidad de la misma. También, asegúrate de brindar el enfoque correcto a las distintas habilidades.

Asegúrate que las pruebas estén estructuradas de tal manera que los candidatos puedan usar las habilidades que aseguraron tener en su currículum y en la entrevista. Da instrucciones claras, de esta forma los no se presentarán confusiones durante el proceso.

Define la cantidad de tiempo que tienen para resolver las pruebas y asegúrate comunicarles esa información antes de dar inicio a la misma.



Estos son los cuatro pasos que necesitas seguir para **crear tu prueba de selección ideal** y así estar más cerca de escoger al candidato perfecto para tu empresa.

Esperamos que puedas poner en práctica esta información y así sacar el máximo provecho en tus **procesos de selección**.

**Recuerda que con Buk es posible gestionar tus procesos de reclutamiento y selección de personal en un mismo lugar.**

¿Qué esperas para conocer más acerca del ATS más completo de latinoamérica?!

**Empieza ahora**

**buk** Gestión de Personas