

Pruebas de selección

Es el conjunto de pruebas que se administran a los candidatos durante un proceso de selección. Puede tener una duración de entre una y cinco horas.

Pruebas profesionales

Las pruebas profesionales son ejercicios que evalúan los conocimientos necesarios para desarrollar una actividad concreta. Evalúan la competencia y la destreza en una actividad determinada. Pueden pedirte que hagas un informe, proyecto o investigación, reparar o montar un aparato o buscar solución a un problema concreto.

Tests de aptitudes intelectuales

Evalúan las capacidades intelectuales básicas para la realización de tareas concretas relacionadas con el puesto de trabajo.

Las pruebas psicotécnicas que se utilizan para evaluar estas aptitudes son cuestionarios con respuestas cerradas, que tienen un límite de tiempo durante el que se debe resolver el máximo número de problemas planteados en la prueba. El tipo de test y del nivel utilizado depende del cargo y de la empresa que ofrece el empleo.

Razonamiento abstracto	Capacidad para extraer conclusiones a partir de unos datos concretos, utilizando la lógica deductiva.
Aptitud verbal	Capacidad para comprender y expresarse oralmente o por escrito; utilización correcta del idioma, fluidez verbal, buen nivel de vocabulario,...
Aptitud numérica	Capacidad para comprender y trabajar con operaciones numéricas.
Aptitud espacial	Habilidad para diferenciar formas, volúmenes, distancias, posiciones en el espacio, y para representar mentalmente figuras y objetos en dos o tres dimensiones.
Aptitud manipulativa	Habilidad para realizar todo tipo de trabajo en el que se utilicen las manos y en el que se requiera destreza y precisión de movimientos.
Atención - concentración	Capacidad para estar atento, concentrado/ada mientras se realiza una tarea repetitiva y monótona.

Recomendaciones

- ? Leer atentamente y comprender perfectamente las instrucciones, siguiendo las normas dictadas por el examinador. No debes tener reparos en preguntar lo que no entiendes.
- ? Mantener el nivel de concentración alto. Una cierta tensión mejorará el rendimiento, a medida que avanza la prueba, también irá aumentando la confianza. Debes centrarte en el test y olvidarte del resto de personas.
- ? Leer con atención los enunciados completos, sin olvidarte de ninguna alternativa de respuesta fijándote especialmente en las palabras clave.
- ? El objetivo es llegar al final de la prueba, pero no a cualquier precio. No pierdas el tiempo pero piensa las respuestas. Si es posible puedes dejar las preguntas más difíciles para el final. No hagas más de lo estrictamente necesario.
- ? Hay preguntas evidentes, utiliza el sentido común, a veces las respuestas más sencillas son las correctas.
- ? Cuida tu comportamiento. Muéstrate colaborador/a, trabajador/a y responsable. Son cualidades importantes, piensa que estás en una situación "simulada de trabajo".

Pruebas de personalidad

En función de las exigencias del puesto de trabajo, la personalidad del candidato/a será más o menos determinante en la selección. No obstante, hay aspectos generales de la personalidad que se valoran en cualquier puesto de trabajo como la adaptación social, la capacidad de iniciativa, la adaptación a las normas o el nivel de madurez y responsabilidad.

Cuestionario de personalidad Listado de preguntas cerradas con pocas opciones de respuesta (2 ó 3). La información que se obtiene se estructura en un perfil de rasgos diferenciales de personalidad (estabilidad emocional, introversión/extroversión, independencia, autoritarismo, etc.)

Recomendaciones:

Seguir las instrucciones, ser sincero/a en las respuestas, no dar respuestas muy extremas y trabajar deprisa sin dejar preguntas por responder.

Tests proyectivos Instrumentos de respuesta abierta que implican una identificación personal con la pregunta o problema a resolver, "proyectando" la propia personalidad en la respuesta.

Consejos específicos:

En general las respuestas poco corrientes o exageradas se pueden interpretar como conductas excéntricas o poco adaptadas.

Estudios grafológicos Modalidad de test proyectivo muy utilizado. Se basa en el estudio de la escritura del candidato/a en la redacción de la carta de presentación o algún otro documento presentado en el proceso selectivo.

Consejos específicos:

Mantener la página ordenada, con los márgenes regulares, con líneas horizontales o moderadamente ascendentes, la escritura debe ser legible e incluir la firma profesional.