

¿Qué es una evaluación de habilidades?

A menudo denominadas “evaluaciones psicométricas”, las evaluaciones de habilidades están diseñadas para evaluar dos áreas clave; personalidad (su estilo de comportamiento preferido ) y aptitud (su capacidad en ciertas áreas, como habilidades verbales y numéricas). Estas evaluaciones ayudan a los empleadores a medir los tipos de habilidades que necesitará para un puesto en particular.

Las pruebas de evaluación de habilidades son solo una parte de la ecuación de evaluación del talento. Sin embargo, donde se diferencian de otros campos es que su objetivo es identificar las habilidades que tiene en relación con el trabajo que se está cubriendo o se ha llenado y usted está tratando de comprender qué brechas de habilidades puede haber.

Las pruebas de evaluación de talento más utilizadas:

Pruebas de evaluación de habilidades

Pruebas psicométricas

Pruebas de personalidad

Evaluaciones de capacidad mental general

Evaluaciones de integridad

Pruebas de conocimientos laborales

Pruebas de juicio situacional

Si revisara la lista anterior, puede ver que las evaluaciones de habilidades son generalmente diferentes. No se centran en medir el conocimiento (como lo hacen las pruebas de conocimiento laboral) o los rasgos de personalidad (como la mayoría de las pruebas psicométricas y de personalidad). De hecho, las pruebas de evaluación de habilidades miden las habilidades reales, más comúnmente conocidas como habilidades blandas y habilidades técnicas.

Por lo general, una prueba de evaluación de habilidades se realiza con una serie de preguntas en una variedad de áreas.

Desde evaluaciones de preguntas múltiples hasta entrevistas cara a cara, todos estos escenarios de prueba se llevarían a cabo con exámenes escritos y orales y, más recientemente, combinaciones de ambos para brindar una mejor comprensión de las evaluaciones de habilidades.

¿Qué miden las pruebas de habilidades?

Las pruebas de habilidades están diseñadas para ayudar a los gerentes a comprender las habilidades de las personas y los equipos, así como a identificar las áreas donde se necesita capacitación. Ya sea para alinear a sus empleados actuales o nuevos empleados a una matriz de habilidades o si desea identificar dónde hay brechas en las habilidades que deben abordarse, una prueba de habilidades le brindará toda la información que necesita para poder tomar las decisiones correctas. .

Debido a la naturaleza misma de las evaluaciones de habilidades, hay muchas formas diferentes que pueden adoptar y su calificación es diferente.

Por ejemplo, una evaluación de habilidades duras, es decir, escribir un fragmento de código solo le dará una respuesta que sea correcta o no. Lo mismo se aplica a la evaluación de un caso en el que se le pide al candidato que cree una presentación con un video incrustado; solo puede tener éxito o fracasar en ese sentido.

Sin embargo, la capacidad cognitiva se puede medir sobre la base de una escala móvil. Naturalmente, cada evaluación tiene una forma de ser medida con precisión dependiendo de lo que se esté probando. Pero, ¿cómo afecta la decisión de la dirección de contratar?

Cuanto mejor sea la prueba y la identificación de los candidatos con habilidades más relevantes, mejor será la contratación. Algunos candidatos también pueden ser adecuados para más de un puesto, lo que podría ser una ventaja tanto para la empresa como para el candidato. Comprender el nivel de habilidades que tiene en la fuerza laboral y lo que debe desarrollarse más es una ventaja estratégica.

¿Cómo se utilizan las pruebas de evaluación de habilidades en el lugar de trabajo?

Casi el 82% de todas las empresas utilizan algún tipo de prueba de evaluación previa al empleo, según el reciente informe Candidate Experiencia Research del Talent Board. Ese es un crecimiento marcado en los últimos años, pero ¿por qué? Porque las evaluaciones de habilidades pueden darnos información sobre el candidato o los empleados actuales que a veces se puede perder una entrevista básica o un CV.

Estas son algunas de las razones por las que las empresas pueden optar por utilizar pruebas de evaluación de habilidades, que incluyen:

### **Contratar nuevos empleados**

Esto le dará una idea del candidato antes de tomar cualquier decisión. ¿Son adecuados para el papel que se anuncia? ¿Se adaptarían a un papel completamente diferente? ¿Tienen las habilidades necesarias o requerirían la cantidad adecuada de capacitación para convertirse en el candidato adecuado?

### **Evaluar a los empleados actuales para diferentes roles.**

Para los empleados actuales, esto puede ser interesante para ver quiénes pueden tener un desempeño deficiente simplemente porque no tienen las habilidades necesarias para su función, pero podrían tener las habilidades necesarias en otras áreas del negocio.

### **Identificar empleados con alto potencial de liderazgo.**

Las evaluaciones de habilidades también pueden ayudar a identificar a aquellos que tienen la mayor cantidad de potencial de liderazgo en función de los comportamientos y habilidades. Comprender quién puede liderar un equipo o potencialmente liderar un equipo en función de estas evaluaciones siempre será una ventaja para las empresas que piensan en el futuro a largo plazo.

Para comparar el talento dentro de una organización con puntos de referencia geográficos o de la industria.

Podría ser que esté comenzando su negocio desde cero, pero necesita dotar de personal a su equipo rápidamente. Una de las mejores maneras es comprender lo que buscan otros en su campo y hacer un análisis comparativo de sus posibles contrataciones para ver si tienen lo que se necesita para que su negocio sea un éxito.

### **Desarrollar el valor a largo plazo de los empleados**

Uno de los atributos más importantes de cualquier negocio exitoso es cómo se siente el personal sobre el desarrollo y la mejora continuos. Es importante destacar que el personal quiere sentirse valorado y una evaluación de habilidades puede seguir destacando dónde hay margen de mejora.

### **Los diferentes tipos de evaluaciones de habilidades**

Hay cuatro tipos principales de evaluaciones de habilidades, que incluyen; pruebas de habilidades duras, muestra de trabajo, capacidad cognitiva y personalidad. Ser capaz de determinar qué es lo correcto para su negocio será clave, sin embargo, las buenas pruebas de habilidades de evaluación incluirán la mayoría de las cosas que está buscando en su capacidad para evaluar candidatos.

Vamos a examinar más de cerca cada uno de estos y comprender cómo pueden ayudarlo a usted y a su organización a tomar la decisión correcta cuando se trata del proceso de toma de decisiones de la empresa.

### **Evaluación de habilidades duras**

Se trata de pruebas de habilidades en un área específica, como desarrollo de software, matemáticas o mecanografía. Este es el examen ideal para los tipos de roles que requieren la competencia de los candidatos al completar las actividades laborales que realizan con frecuencia.

### **Prueba de muestra de trabajo**

Se trata de “entrevistas de trabajo reales” en las que los candidatos pueden estar en condiciones de parecerse a las tareas que los empleados realizan en su día a día. Estos pueden verse como pruebas de juicio situacional, presentaciones de estudios de casos y pruebas de codificación técnica.

### **Prueba de capacidad cognitiva**

Se trata de intentar comprender cómo se desempeñaría un candidato en escenarios laborales inesperados. Esto sería observar la capacidad de un candidato para pensar de manera abstracta cuando usa habilidades de razonamiento numérico y verbal.

### **Test de personalidad**

Esto está tratando de medir cómo se manifiesta la personalidad de alguien. Es decir, los candidatos extrovertidos serían ideales para puestos de cara al cliente, mientras que los candidatos introvertidos no lo serían.

Cómo Thomas puede ayudarlo a comprender las habilidades de los empleados potenciales

Utilizando la teoría psicológica de los ‘5 grandes’, reconocida y respetada a nivel mundial, nuestra evaluación de la personalidad (también conocida como HPTI o indicador de rasgo de alto potencial) le ayuda a comprender si alguien se adapta bien a una determinada función o puesto de trabajo.

Al evaluar seis rasgos centrales (Conciencia, Adaptación, Curiosidad, Enfoque de Riesgo, Aceptación de la Ambigüedad y Competitividad), también puede ayudar a identificar el potencial

de liderazgo y ayudar a identificar al mejor candidato para un puesto, agregando confianza a su reclutamiento.

En combinación con nuestras otras evaluaciones, obtiene una imagen clara de los tipos de candidatos que tiene e incluso de la fuerza laboral que tiene en lo que respecta a habilidades, competencias e incluso comportamiento, lo que conduce a una mejor gestión y oportunidades de desarrollo para todos los miembros del equipo.

Ya sea que esté buscando la próxima superestrella para unirse a su equipo, posiblemente incluso comenzar a cambiar la dinámica del equipo o si desea medir el nivel de conciencia en su lugar de trabajo, la gama de herramientas y soluciones de Thomas le permite reclutar con datos, no solo con intuición.

### **Distintos tipos de personalidad en el trabajo**

Para las empresas, los tipos de personalidad y sus características proporcionan un marco de referencia para obtener los mejores resultados de cada empleado. Como profesional, conocer tu personalidad e identificar la de tus compañeros te permitirá mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación en el ámbito laboral.

#### **Lobo solitario**

Se trata de una personalidad introvertida que prefiere mantenerse aislada. El lobo solitario suele ser una persona trabajadora, responsable y confiable. Si te acercas, descubrirás que siempre tendrá buena disposición para ayudar. Aunque pudiera aspirar a una posición de liderazgo, el lobo solitario prefiere no destacar mucho dentro del equipo, lo que podría llevarle a perder buenas oportunidades o a permitir que el crédito de su trabajo se lo lleve alguien más.

Si la oficina posee una cultura muy social, el lobo solitario podría sentirse abrumado. Es tarea del líder identificar a este tipo de personalidad y voltearle a ver a pesar de que no destaque mucho, ya que podría ser un excelente elemento en tareas de alta responsabilidad que exijan muchas horas de concentración. Proporcionarle espacios silenciosos donde pueda hacer su trabajo le ayudará a aumentar su rendimiento.

#### **Narcisista**

La personalidad narcisista siente que puede trabajar mejor por su cuenta y, de hecho, suele hacerlo muy bien. Sin embargo, su punto débil es que no siempre es un buen jugador de equipo, ya que no le importa afectar a otros en beneficio de sus intereses. Para crear un ambiente de trabajo saludable con un narcisista, se debe aceptar que trabaje de manera independiente si eso lo

hace sentir mejor, pero es importante hacerle comprender que todos están ahí por un objetivo común, y es indispensable respetar la cultura del equipo.

### **Personalidad triunfadora**

Esta personalidad se esfuerza por alcanzar la excelencia en todo lo que hace, está llena de aspiraciones y confía en alcanzarlas. Suele ser una personalidad enfocada, organizada y consistente. Una de sus principales fortalezas es su sólida ética laboral. Alguien con personalidad triunfadora es independiente, y es posible que no necesite tanta supervisión para desempeñar su trabajo.

Una personalidad triunfadora disfruta lo que hace, pero su exceso de motivación en el trabajo podría hacerle descuidar otros aspectos de su vida o tener altos niveles de estrés. Sus superiores deben encomendar proyectos desafiantes al triunfador y encaminarlos a alcanzar sus metas, pero también hacerle ver la importancia de balancear el trabajo con la vida personal.

Te puede interesar: [Cómo mejorar la calidad de vida en el trabajo](#)

### **Personalidad energética**

Tiene buen ánimo, es optimista, extrovertido y siempre está dispuesto a participar en las reuniones y ofrecerse como voluntario. Le gusta aportar ideas y, por lo general, está en el comité organizador de actividades fuera del horario de trabajo. Su punto débil es que esta energía puede encausarse en actividades poco relevantes y perder de foco sus responsabilidades laborales. La personalidad energética necesita mantenerse ocupada en actividades que sean de su interés y beneficien a la empresa. Es un buen elemento para participar en lluvia de ideas o proyectos creativos.

Relacionado: **Diferentes tipos de motivación laboral**

### **El ilusionista**

Esta personalidad no es tan fácil de detectar, ya que sabe aparentar muy bien. Suele presentarse como triunfador, haciendo parecer que su contribución al equipo es indispensable. Sabe ingeniárselas para que los demás hagan parte de su trabajo y, posteriormente, presumir el éxito del resultado final.

Este es un elemento que puede dañar la moral del equipo, ya que otros tendrán que trabajar más para poder avanzar. Para evitar este tipo de personalidades, es necesario supervisar el trabajo individual de cada empleado. También es importante tener una buena comunicación entre colaboradores para que denuncien este tipo de comportamientos.

Relacionado: **Cómo enfrentarse a un ambiente laboral tóxico**

### **El complaciente**

Para una personalidad complaciente lo más importante es agradar a los demás. Esto podría significar ofrecerse a hacer tareas que no le corresponden a pesar de tener poco tiempo disponible. Bien encausada, esta personalidad genera relaciones positivas y ser excelente guía para nuevos empleados. Pero si asume demasiadas responsabilidades es difícil que pueda cumplir con su propio trabajo, también podría abstenerse de expresar lo que siente por temor a molestar a los demás.

Es importante monitorear las relaciones del complaciente con los demás para descubrir si está esforzándose demasiado. Una personalidad de este tipo debe aprender que es imposible agradar a todos siempre, y lo liberador que resulta aprender a decir “no”, sin sentir culpa por hacerlo.

Relacionado: Dinámicas de trabajo en equipo para motivar y unir

### **Perfeccionista**

Una personalidad perfeccionista es atenta a los detalles y se esfuerza por hacer su trabajo lo mejor posible. Los resultados finales del perfeccionista suelen ser de gran calidad. Sus altos estándares le hacen detenerse a revisar, perfeccionar y volver a revisar cualquier pequeño detalle de un proyecto, lo que en ocasiones puede provocar retrasos.

Cuando hay un perfeccionista en el equipo, es importante asegurarse de que no se detenga en pequeños detalles irrelevantes, ni presione excesivamente a los demás. La retroalimentación constante es básica para indicar al perfeccionista que su trabajo se ajusta a los estándares y que es tiempo de avanzar a las siguientes etapas.

### **Personalidad escaladora**

Quien posee esta personalidad muestra prisa por avanzar en su carrera. Es una personalidad ambiciosa y enfocada en sus metas, lo cual puede ser positivo para la empresa. Sin embargo, es importante asegurarse de que sus estrategias para subir eslabones con rapidez sean éticas y no afecten al resto del equipo, ya que esto podría generar conflictos que afecten la productividad general.

Relacionado: **Tipos de trabajadores y cómo identificarlos**

Consejos para integrar personalidades en su lugar de trabajo

Si te resulta difícil interactuar con diferentes personalidades o liderarlas, estos son algunos consejos que te pueden ayudar a cambiar las cosas:

Observa detenidamente a todos los miembros de tu equipo para identificar sus tipos de personalidad más amplios y los rasgos individuales que los hacen únicos.

Como líder, puedes optar por aplicar pruebas diagnósticas para una respuesta más rápida y certera.

Crea equipos basados en las fortalezas de cada personalidad, en lugar de perder tiempo y energía intentando arreglar las debilidades.

Estos equipos deben estar bien balanceados, por ejemplo, puedes incluir un motivador en cada equipo como líder de proyecto.

Actúa como mediador cuando surjan disputas y encuentra soluciones considerando el tipo de personalidad de cada involucrado en el conflicto.

Cuando se trata de fomentar la diversidad entre colaboradores, la mayoría de las empresas piensan en términos de género, edad, cultura o etnia, pero pocos piensan en la diversidad cognitiva, con personalidades que analizan la información y enfrentan los problemas de manera distinta. Un espacio de trabajo con diversas perspectivas y habilidades generará un ambiente altamente creativo si se les permite a los empleados ser ellos mismos.





### **Ejemplos de preguntas para un test de competencias laborales**

Para diseñar un test de competencias laborales que te ayude a tomar mejores decisiones, te presentaremos algunas preguntas que suelen hacer los expertos en Recursos Humanos hoy en día.

Toma nota e inclúyelas en este formato de requisición de personal para llevar un proceso de selección ordenado y efectivo:

#### **1. ¿Cuál es tu reacción cuando se planifican y te piden una nueva tarea?**

Sigo las indicaciones sin cuestionar, aunque se me ocurren mejores soluciones.

Aclaro mis dudas para cerciorarme de lo que he entendido.

Realizo la tarea, pero con un toque personal.

#### **2. ¿De qué forma te mantienes actualizado/a sobre todo lo que ocurre en tu sector?**

A través de la prensa.

Siguiendo blogs especializados.

Mis compañeros de trabajo me cuentan las principales noticias.

#### **3. ¿Cómo organizas tu jornada laboral?**

Según va surgiendo el día.

Hago una lista de tareas para cada día de la semana.

Reviso el correo y voy seleccionando en función de lo que me apetece cada día.

#### **4. De las siguientes frases, elige aquella con la que te sientes más identificado:**

Los detalles no son mi fuerte.

Lo importante es la perfección, no la entrega a tiempo.

Sé equilibrar la importancia del detalle y la urgencia.

**5. ¿Cómo llevas los días que hay demasiada carga de trabajo?**

Me estreso y puedo quedar bloqueado.

Estoy acostumbrado así que priorizo las tareas y planifico mi jornada laboral.

Soy capaz de aguantar mucha presión.

Nunca he tenido un volumen de trabajo excesivo.

**6. ¿Te consideras una persona colaborativa o competitiva?**

Soy colaborativo con otros cuando el proyecto o mi jefe lo requiere.

Colaboro sobre todo con personas que previamente me han ayudado.

Suelo compartir los conocimientos y necesidades con personas de mi entorno siempre que creo que pueda ayudarles.

**7. Lideras un proyecto y tienes que explicar aspectos técnicos a personas que no conocen la materia, ¿cómo lo haces?**

Se lo explico poco a poco, pero con todos los detalles.

Les cuento lo básico para no confundirles.

Las cosas se entienden mejor con ejemplos así que me preparo algunos para que resulte más sencillo.

**8. Sigo las instrucciones dadas para realizar mis funciones:**

Nunca

A veces

Siempre

**9. Me esfuerzo por adquirir nuevos conocimientos para potenciar mi trabajo:**

Nunca

A veces

Siempre

**10. ¿Qué haces cuándo se presentan nuevos retos?**

Busco nuevas formas de organizarme para cumplir con todas mis responsabilidades.

Suelo dejar algunas tareas pendientes para enfocarme en lo nuevo.

Siento que ponen en riesgo el cumplimiento de mis funciones.

**11. Respeto a las personas por igual, sin importar qué puesto ocupan en la empresa:**

Nunca

A veces

Siempre

**12. Cada vez que tengo una dificultad, informo a mi jefe para ver cómo solucionarlas:**

Nunca

A veces

Siempre

**13. Digo lo que pienso, sin tomar en cuenta cómo pueden sentirse los demás al respecto:**

Nunca

A veces

Siempre

**14. Sé cómo organizarme para cumplir con mis tareas de forma eficiente:**

Nunca

A veces

Siempre

**15. ¿Cómo prefieres comunicarte con los clientes?**

A través de chat.

Mediante una llamada.

Por correo electrónico.

Esperamos que con esta nota hayas aprendido que un test de competencias laborales es una herramienta indispensable para evaluar a los aspirantes a un cargo. Además, te ayudará para monitorear el avance de tu equipo a lo largo del tiempo.

