

INTEGRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

INTEGRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

SEMANA 4

TEMA SEMANA 4:

- a) Definición de técnicas e instrumentos de selección de personal.**
- b) Pruebas psicométricas y pruebas de empleo.**
- c) El assessment center y su utilidad en un proceso de selección.**

- **¿Qué diferencia hay entre técnicas e instrumentos de selección?**

Las técnicas de selección son estrategias que llevamos a cabo para obtener información de los candidatos a una vacante, información que nos ayudará a decidir quién es la persona idónea para el puesto y para la organización.

Para obtener la información a través de las estrategias necesitamos herramientas específicas, es decir, los instrumentos de selección. Por lo tanto, la diferencia entre técnicas e instrumentos de selección es que las primeras son las actividades que realizamos para obtener datos de los candidatos y los segundos son los medios que no sirven para asentar y organizar dichos datos.

- **¿Cuáles son las pruebas psicométricas más empleadas en los procesos de selección?**

- Pruebas de inteligencia:
 - Test de Raven
 - Test de Terman Merrill
- Pruebas de aptitudes:
 - Test de Cleaver o Test de Moss
- Pruebas de personalidad
 - Inventario de personalidad de Gordon
 - 16 FP (Factores de Personalidad) Integración del capital humano

- **¿Qué diferencia hay entre pruebas psicométricas y pruebas de empleo?**

Las pruebas psicométricas, como su nombre lo indica, pretenden medir aspectos de la psicología de las personas, por ejemplo, inteligencia, tolerancia a la frustración, adaptabilidad y liderazgo. Son pruebas diseñadas por expertos en la materia y se pueden emplear en diversos ámbitos.

Por su parte, las pruebas de empleo son específicas para cada organización y puesto, ya que se usan para determinar si los candidatos poseen las

INTEGRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO

habilidades y conocimientos para realizar con suficiencia las labores de un puesto concreto.

- **¿Cómo funciona un assessment center?**

El assessment center o centro de evaluación es una metodología de evaluación que sirve para determinar el grado de compatibilidad entre un perfil de puesto y las competencias laborales de una persona. Puede emplearse en los procesos de selección, en promociones y en planificación de carrera.

La evaluación sucede en un escenario que emula las características del lugar en el que se lleva a cabo realmente la labor y se plantean casos relacionados con los puestos que deben resolverse de manera colectiva. Esto permite conocer el desempeño de los candidatos en lo individual y en relación con otras personas.