



CAPACITARTE

Es ser líder de tu vida



Importancia de la prueba técnica en procesos de selección

El desarrollo de un proceso de selección pasa por diferentes momentos tales como el requerimiento, la elaboración del perfil del candidato, la definición de competencias personales y laborales requeridas, la aplicación de pruebas psicológicas y técnicas, las entrevistas y la referenciación, entre otras.

Estos pasos permiten garantizar que la persona seleccionada para ocupar el cargo no sólo tendrá un desempeño acorde con sus funciones, contribuyendo al desarrollo de los objetivos corporativos, sino que permitirá al empleado encontrar un espacio para su desarrollo profesional e individual.

Tomar la mejor decisión al momento de aceptar o rechazar una persona implica valorar adecuadamente cada uno de los factores y esto significa también que el proceso de selección requiere de un tiempo suficiente que permita a los responsables juzgar los resultados de cada uno de los elementos que cubrirán con éxito y para el éxito la vacante definida. Uno de estos elementos es la prueba técnica porque sirve para conocer, de manera adecuada, si los conocimientos se ajustan a los requerimientos del cargo e implica entonces que el responsable del proceso de selección decida cuál es la mejor prueba que debe realizar.

En algunas empresas se desarrollan modelos de estudio de caso, exámenes escritos, debates de grupo con especialistas y demás. Sin embargo, todos están orientados precisamente a reconocer a la persona con mayores capacidades conceptuales y que pueda aportar más al cargo vacante.

Del nivel organizacional en el cual se desempeñará el empleado dependerá la complejidad del examen técnico. No obstante es importante anotar que dichos exámenes, especialmente si son escritos, deben tener un modelo metodológico de fácil calificación y no depender del tiempo del especialista que, en muchas ocasiones, no puede atender rápidamente el requerimiento para calificar y evaluar los resultados de dichos exámenes.

Las pruebas técnicas que se presentan por escrito confrontan al candidato no sólo con los conocimientos adquiridos en los centros académicos sino también con el uso que de ellos ha hecho en los últimos trabajos y su actualización sobre los mismos.

Una última reflexión pensando en los candidatos que se presentan, es la responsabilidad de informar oportunamente a quienes no continúan en el proceso, ya que la expectativa de cada uno de ellos se mantiene viva y no pierden la esperanza de vincularse. Informar es una manera de mostrar nuestro compromiso y solidaridad con todos aquellos que cada día esperan mejorar su situación laboral y personal.

José Manuel Vecino.

Gerente de Jobmanagementvision.com (Colombia)



Disponible en www.losrecursoshumanos.com