



ORGANIZA, CLASIFICA Y EVALÚA
MEJOR.

MAPA DE HABILIDADES POR ROL

Define qué evaluar antes de contratar.

Usa esta plantilla para identificar las habilidades técnicas, blandas y cognitivas clave para cada puesto, y elige el tipo de prueba ideal para medirlas.



2025

Mapa de Habilidades por Rol

Contratar al candidato ideal no depende solo de una buena entrevista. Para lograr procesos de selección más certeros y eficientes, es fundamental tener claridad sobre qué habilidades se necesitan para cada puesto y cómo evaluarlas. Esta guía fue diseñada para ayudarte a:

- Identificar las habilidades clave por tipo de puesto
- Clasificarlas en técnicas, blandas y cognitivas
- Asociarlas con los tipos de pruebas más adecuados
- Tener una plantilla reutilizable que ordene tu proceso desde el inicio

Además, al final encontrarás una tabla de recomendaciones prácticas de pruebas según el tipo de perfil que estés buscando.

¿Por qué clasificar las habilidades?

Dividir las competencias por categoría te permite asegurar que estás evaluando todos los aspectos relevantes del desempeño laboral:

- **Técnicas:** Lo que la persona debe saber hacer (ej. Excel, programación, redacción).
- **Blandas:** Cómo se comporta y se relaciona con otros (ej. comunicación, empatía, trabajo en equipo).
- **Cognitivas:** Cómo procesa información y resuelve problemas (ej. lógica, análisis, toma de decisiones).

Esta distinción no solo clarifica lo que buscas, sino que te ayuda a elegir las herramientas de evaluación más efectivas para cada tipo de habilidad.

Cómo usar esta guía paso a paso

1. Define el rol y su contexto

Especifica el puesto que estás buscando cubrir y su lugar dentro del equipo. No es lo mismo “vendedor” que “ejecutivo de ventas consultivas B2B”. Sé lo más específico posible.

2. Lista las habilidades necesarias

Consulta descripciones anteriores, habla con líderes del área, revisa evaluaciones pasadas o perfiles exitosos para identificar las habilidades críticas del puesto.

3. Clasifica por categoría

Agrupar las habilidades en técnicas, blandas y cognitivas. Esta estructura te ayudará a tener una visión más completa del perfil.

4. Elige el tipo de prueba

Asocia a cada tipo de habilidad una forma de evaluación efectiva (pruebas técnicas, psicométricas, simulaciones, entrevistas estructuradas, etc.)

5. Agrega observaciones clave

Aquí puedes anotar requisitos específicos del puesto, particularidades del equipo o elementos culturales importantes.

1. Tipos de pruebas recomendadas según tipo de puesto

Tipo de Puesto	Pruebas Técnicas	Pruebas Cognitivas	Pruebas Blandas	Simulaciones / Otros
Administrativo	Excel, manejo de CRM, redacción	Razonamiento lógico, atención al detalle	Organización, trabajo bajo presión	Prueba de priorización de tareas
Comercial / Ventas	CRM, técnicas de venta	Toma de decisiones, agilidad mental	Persuasión, empatía, comunicación	Role play de ventas
Soporte Técnico / IT	SQL, redes, pruebas de código	Resolución de problemas, pensamiento lógico	Comunicación, actitud de servicio	Caso práctico de resolución de tickets
Reclutamiento / RH	Redacción de perfiles, Excel	Análisis, estructuración de procesos	Escucha activa, negociación	Simulación de entrevista
Análisis de datos	Excel avanzado, Power BI, SQL	Razonamiento numérico y abstracto	Pensamiento crítico, autonomía	Interpretación de informe / dashboard
Programación / Desarrollo	Codificación, estructuras de datos	Resolución de problemas, pensamiento lógico	Comunicación con equipos no técnicos	Mini-proyecto o test técnico cronometrado
Atención al cliente	CRM, políticas internas	Agilidad mental, comprensión lectora	Tacto, paciencia, empatía	Role play de conversación difícil

Plantillas guiadas para definir habilidades y evaluación

Utiliza esta plantilla para identificar las habilidades clave de un rol, clasificarlas y definir cómo evaluarlas. Puedes imprimirla, completarla en digital o usarla como base para tus procesos en equipo.

Paso 2: Lista de habilidades requeridas

Enumera aquí las principales habilidades que consideras importantes para el rol, sin clasificarlas todavía.

Habilidad Clave	Justificación o contexto interno

Paso 3: Clasificación por tipo de habilidad

Ahora organiza las habilidades que escribiste arriba en una de las tres categorías: técnica, blanda o cognitiva.

Habilidad	Categoría	¿Es crítica para el éxito en el rol? (Sí / No)
	Técnica	
	Blanda	
	Cognitiva	
	Técnica	
	Blanda	

■ Paso 4: Definición del tipo de evaluación

Asocia cada habilidad con el tipo de prueba o dinámica más adecuada para evaluarla.

Habilidad Clave	Tipo de evaluación sugerida (Test técnico, simulación, entrevista estructurada...)	Comentarios Adicionales

Plantilla Final de Resumen Por Puesto

Elemento	Detalle
Rol a cubrir	
Área / Departamento	
Habilidades técnicas	
Habilidades blandas	
Habilidades cognitivas	

Ejemplo visual para un perfil de analista de reclutamiento (rellenado para mostrar cómo usarlo)

Habilidad	Tipo	¿Crítica?	Evaluación sugerida	Comentarios
Redacción de perfiles	Técnica	Sí	Prueba práctica de redacción	Usar perfil real de la empresa
Comunicación efectiva	Blanda	Sí	Entrevista estructurada + test blando	Foco en empatía y claridad
Resolución de problemas	Cognitiva	Sí	Test de juicio situacional	Evalart ofrece uno integrado
Manejo de CRM	Técnica	No	Test técnico (Excel) o validación de experiencia	No excluyente
Toma de decisiones y atención al detalle	Blanda	Sí	Simulación con caso práctico	Vacantes múltiples

Ejemplo visual para un perfil de analista de reclutamiento (rellenado para mostrar cómo usarlo)

Plantilla de Resumen

Elemento	Detalle
Rol a cubrir	Analista de Reclutamiento
Área / Departamento	Recursos Humanos
Habilidades técnicas	Manejo de ATS, redacción de perfiles, Excel intermedio
Habilidades blandas	Comunicación efectiva, organización, escucha activa
Habilidades cognitivas	Análisis de perfiles, toma de decisiones, atención al detalle
Tipo de prueba sugerido	Test técnico (Excel), simulación de entrevista, test de juicio situacional, test de habilidades blandas (Evalart)
Observaciones adicionales	El perfil debe manejar múltiples vacantes, coordinar con líderes de área y mantener orden en procesos.

Más ejemplos por tipo de rol

Rol: Analista de datos

- **Técnicas:** Manejo de Excel avanzado, SQL, Power BI
- **Blandas:** Pensamiento crítico, atención al detalle
- **Cognitivas:** Razonamiento lógico, capacidad de análisis
- **Pruebas recomendadas:** Test técnico (Excel y SQL), test cognitivo
- **Observaciones:** Necesario validar experiencia previa con dashboards

Rol: Ejecutivo comercial

- **Técnicas:** CRM, técnicas de ventas consultivas
- **Blandas:** Persuasión, empatía, gestión del rechazo
- **Cognitivas:** Toma de decisiones, agilidad mental
- **Pruebas recomendadas:** Test de habilidades blandas, simulación de ventas
- **Observaciones:** Ideal experiencia en ventas B2B

Rol: Desarrollador Backend

- **Técnicas:** Java, APIs, bases de datos
- **Blandas:** Trabajo en equipo, comunicación con PMs
- **Cognitivas:** Resolución de problemas, pensamiento abstracto
- **Pruebas recomendadas:** Prueba técnica en línea, test lógico
- **Observaciones:** Debe estar familiarizado con metodologías ágiles

Checklist rápida antes de comenzar el proceso

- ¿Tienes claro el rol y el perfil requerido?
- ¿Has dividido las habilidades por tipo?
- ¿Has definido cómo se evaluará cada habilidad?
- Validar esta matriz con el hiring manager o responsable del equipo
- ¿Incluiste observaciones relevantes para la cultura del equipo o empresa?
- Considerar el uso de herramientas que faciliten la evaluación de forma objetiva y eficiente

Evalúa mejor, contrata con confianza

Definir bien las habilidades por rol es el primer paso para una buena contratación. Pero hacerlo manualmente toma tiempo y deja espacio a errores. Evalart te permite automatizar todo el proceso: desde la aplicación de pruebas hasta la generación de informes objetivos.

[Solicita una demo gratuita](#) y descubre cómo Evalart puede ayudarte a tomar mejores decisiones de selección.



2025