

L A PROVA DE SELECCIÓ

En un nombre important de processos de selecció s'utilitzen proves, ja siguin tests psicotècnics, proves professionals o dinàmiques grupals.

Aquest document reflecteix aspectes que cal tenir molt presents a l'hora de superar una prova d'aquest tipus.

Les proves de selecció busquen informació complementària a l'entrevista de treball, avaluant en la pràctica les capacitats, actituds i aptituds de la persona candidata en relació amb el lloc de treball vacant i l'estil propi de l'empresa.

D'aquesta manera, les empreses poden **comparar simultàniament diverses candidatures** de manera senzilla, avaluant no solament els coneixements professionals o els caràcters personals, sinó també el comportament en grup.

La tranquil·litat i l'educació són molt bons aliats a l'hora d'enfrontar-se a les proves de selecció. No hem d'oblidar que conèixer com són les proves i preparar-se-les aportarà, sens dubte, avantatges significatius als candidats.

TESTS PSICOTÈCNICS

Arribats a aquest punt del procés de selecció, convé reflexionar sobre el fet que l'empresa necessita analitzar les diferències individuals entre les diferents candidatures aspirants a un lloc de treball.

Un test és només un mètode per reunir informació sobre una persona, d'aquesta manera els tests psicotècnics són instruments estandaritzats que mesuren aptituds, capacitats, aspectes de la personalitat, interessos, valors professionals, etc.

Els tests psicotècnics són utilitzats pel 75% de les empreses de l'Estat espanyol en els seus processos de selecció. Es divideixen en dues modalitats: tests d'aptitud i tests de personalitat.

Tests d'aptitud

Avaluen predisposicions naturals, innates o adquirides per verificar una operació o dur a terme una feina. Estudien factors com ara el raonament verbal, la creativitat, la memòria, aptituds numèriques, espacials, atenció i percepció, etc.



Aquests tests tenen un límit de temps per realitzar-los. Per tant, la interpretació o correcció es fa basant-se en dos criteris: els encerts i errors, i la rapidesa.

Aspectes que cal tenir en compte a l'hora de respondre

- ✓ Seguiu fidelment les instruccions.
- ✓ Si hi ha alguna cosa que no enteneu de les instruccions que proporciona l'examinador/a, cal que ho pregunteu abans que comenci a comptabilitzar el temps.
- ✓ Llegiu amb atenció les preguntes i totes les alternatives que us ofereixen.
- ✓ No podeu sortir de l'aula durant la prova.
- ✓ Durant la resolució del test, si una qüestió no l'enteneu, és millor passar a les següents i tornar a les altres si us queda temps.
- ✓ En cas d'equivocació en una resposta, cal ratllar-la i encerclar la resposta correcta.
- ✓ Cal treballar al més ràpid possible tenint en compte que es tracta de proves cronometrades.

Tests de personalitat

Els tests de personalitat: avaluen aspectes com l'ansietat, l'autocontrol, la independència, les emocions, l'agressivitat, el dinamisme, la influència sobre els altres, prioritats i motivacions, etc.

Es presenten en forma de qüestionaris amb un nombre considerable de preguntes i sense un temps prefixat per respondre-les. En aquests tipus de prova, no hi ha respostes bones o dolentes, cada persona té unes característiques determinades i cada lloc de treball exigeix també un tipus de personalitat o un altre.

Per exemple, una administrativa per treballar en el departament comercial necessita uns trets de personalitat diferents (sociabilitat, extraversió...) dels que necessita una administrativa comptable (reflexiva, tranquil·la...).

Aspectes que cal tenir en compte a l'hora de respondre

- ✓ No intenteu manipular-los per donar una imatge determinada. Tots tenen sistemes que avaluen la sinceritat en les respostes.
- ✓ Sigueu espontanis, no penseu massa les respostes. Si doneu moltes voltes a la resposta i trigueu molt a finalitzar el qüestionari pensaran que sou una persona molt dubitativa.
- ✓ Si cap de les alternatives que us ofereixen com a resposta correspon amb la vostra forma de ser, escolliu la que més s'hi approximi.

PROVES PROFESSIONALS

Les proves professionals s'utilitzen per avaluar els coneixements propis d'una professió en concret. Es poden fer en forma d'exàmens, qüestionaris tècnics, exercicis de simulació, etc.



Amb aquestes proves es pretén obtenir informació sobre l'experiència i l'aprenentatge d'una professió, i sobre els coneixements específics que donen valor a la persona candidata.

Recomanacions:

- ✓ Abans de començar fa falta que us assegureu d'haver entès molt bé les tasques que heu de realitzar.
- ✓ Cal planificar les tasques en funció del temps que han donat per fer-les. Si abans de començar feu un esquema, la prova estarà més estructurada i serà més fàcil.

DINÀMIQUES DE GRUP

Cada cop són més les empreses que dintre del procés de selecció inclouen exercicis de grup.

En aquests exercicis, **diverses persones candidates mantenen una reunió que és observada pel personal tècnic** que realitza el procés de selecció i que avalua l'actuació en la reunió de cada participant.

Algunes vegades poden simular situacions professionals, però d'altres es plantegen dilemes o fins i tot qüestions morals.

Avaluen la capacitat de lideratge, defensa d'idees, capacitat de diàleg, capacitat de convèncer i de persuadir, expressió verbal, argumentació...

Recomanacions pràctiques per als participants:

- ✓ Procurar **ser natural**
- ✓ **Participar** activament i contribuir al fet que el grup assoleixi els objectius
- ✓ Extremer l'**educació** i la cortesia
- ✓ **No ser agressiu/va**
- ✓ **No obstinar-se** amb les idees pròpies
- ✓ Ser considerat/da amb els altres
- ✓ Buscar **que el grup avanci** més que el lluïment personal
- ✓ Prestar atenció al material escrit que us donin
- ✓ Escoltar els altres amb atenció
- ✓ Procurar aportar solucions

Normalment, quan comença la sessió, acostuma a produir-se un moment de silenci que crea una certa tensió. És bo trencar aquest silenci d'una forma natural amb expressions com: *“Bé, si us sembla, podríem començar fent...”*. Això indica que és una persona amb decisió i que sap adaptar-se amb facilitat a situacions noves.

També pot passar que al començament es produeixin moments de confusió, la qual cosa requereix una persona que estableixi una certa metodologia de treball dient: *“Un moment, jo crec que per tal que tots donem la nostra opinió i arribem a una conclusió podríem parlar d'un en un i donar les nostres opinions...”*.



Inviteu a participar els candidats més callats: “(Nom) tu què n’opines?”

No hi ha perfils bons ni perfils dolents, tot depèn de les característiques de personalitat que el lloc de treball requereixi.

CENTRE D’AVALUACIÓ

El centre d’avaluació és una metodologia de selecció cada cop més utilitzada a les empreses. Té una durada d’un o dos dies i **s’utilitza per avaluar les competències de les persones candidates** en una varietat de situacions que simulen el que podria ser treballar en aquesta empresa. Avalua la motivació, capacitat de treball sota pressió, capacitat de comunicació verbal i escrita, lideratge, treball en equip, persuasió, anàlisi i interpretació de dades...

Les activitats que es poden proposar són molt variades i poden incloure:

- ✓ **Redactar un informe:** us donaran material escrit, normalment relatiu a una activitat de l’empresa i a partir d’aquí haureu de redactar un informe amb les vostres recomanacions. Aquest exercici té un temps limitat. Avaluaran la capacitat d’anàlisi, raonament i expressió escrita.
- ✓ **Fer una presentació:** davant les altres persones candidates i/o davant del personal avaluador. Avaluaran la capacitat per estructurar una presentació, capacitat d’expressió oral, habilitat per parlar en públic, etc.
- ✓ **Exercici de la safata:** l’activitat consisteix a suposar que ja us han contractat per al lloc que han de cobrir, i per a això, us donaran una safata plena de documents, cartes de clients, taxes, peticions d’informes, trucades rebudes, correus electrònics, etc. L’objectiu és que realitzeu aquesta feina en un temps limitat. Avalua la capacitat de planificació, gestió del temps, capacitat de resolució, de comunicació verbal i escrita...
- ✓ **Dinar o sopar amb directius:** recordeu que el vostre objectiu en aquest moment no és menjar ni beure. Mostreu una actitud positiva i optimista, que permeti pensar que pot ser agradable treballar amb vosaltres. Intenteu recordar els noms de les persones i interesseu-vos per la seva feina. Aproveiteu per fer preguntes que us poden anar bé més endavant.

