

Càpsula de coneixement

PROVES DE SELECCIÓ

Introducció

Les proves de selecció són aquelles proves que l'empresa decideix aplicar als candidats/es participants d'un procés de selecció per tal d'avaluar la seva adequació al lloc de feina. L'empresa determina les àrees d'avaluació i les proves específiques que vol realitzar en funció del perfil professional i personal del lloc de treball.

En el mercat de treball actual, les proves de selecció, junt amb la informació del currículum i l'entrevista personal, constitueixen les eines que permeten al seleccionador/a determinar la idoneïtat dels/de les aspirants al lloc de feina. Per tant, és recomanable conèixer les proves de selecció que existeixen per si en algun moment de la teva recerca de feina has de realitzar-les.

L'empresa decideix si vol o no incloure proves als seus processos de selecció en funció del lloc de treball a cobrir. Així, segons el perfil professional requerit es poden aplicar proves més complexes, o més extenses o no realitzar-ne cap. A més, les proves de selecció adquireixen finalitats diferents segons el moment en el que l'empresa decideix aplicar-les. Així, si es realitzen a l'inici del procés, la finalitat de les proves és descartar d'inici als candidats/tes que no compleixen els requisits. Si es realitzen després de l'entrevista, la finalitat és complementar i confirmar la informació obtinguda.

Principals característiques de les proves de selecció

Les proves de selecció es configuren a partir de la combinació dels següents paràmetres:

- En relació al que avaluen:
 - **Coneixements:** Avaluen coneixements i capacitats imprescindibles per al lloc de feina.
 - **Competències:** Avaluen competències clau concretes, això és, les habilitats, actituds i comportaments que ha de presentar el candidat/a per a desenvolupar les tasques pròpies de l'ocupació.
- En relació a la forma de realitzar-les:
 - **Escrites:** Formats on l'aspirant ha d'expressar-se per escrit. Per exemple: qüestionaris, exàmens, redaccions,...
 - **Orals:** Formats on el que s'avalua és la manera que té el candidat/a d'utilitzar la paraula oral per expressar-se. Per exemple: presentacions, exposicions, debats,...
- En relació a la forma d'administrar-les:
 - **Individuals:** L'aspirant al lloc de feina realitza la prova individualment per aconseguir l'objectiu marcat.
 - **Grupals:** Els aspirants es relacionen entre si per aconseguir un objectiu comú prefixat per la prova específica a realitzar.
- En relació al temps d'aplicació:
 - **Amb temps límit:** Tothom disposa del mateix temps per realitzar la prova, més enllà del qual no es pot continuar.
 - **Sense temps límit:** La prova es centra en l'habilitat de la persona i no es considera tant important el temps emprat.

Per preparar-te eficaçment les proves de selecció has de conèixer els diferents tipus que existeixen, les seves característiques concretes i el que l'empresa vol avaluar amb cadascuna d'elles. A continuació et presentem un quadre explicatiu per ajudar-te a superar les proves amb èxit.

PROVA DE SELECCIÓ	EN QUÈ CONSISTEIX?	TIPOLOGIA	RECOMANACIONS
<p>Proves professionals</p>	<p>Proves que avaluen els coneixements específics i/o competències tècniques que té el candidat/a respecte a l'ocupació concreta. (p.ex. grau de coneixement d'un programa informàtic,...)</p> <p>Es tracta d'avaluar la capacitat professional de la persona en el desenvolupament de les tasques concretes.</p> <p>D'aquesta manera l'empresa pot comprovar si la persona té adquirits els coneixements i el domini necessari per realitzar la feina.</p>	<p>Podem trobar diferents formats:</p> <p>-Exercicis o proves escrites Preguntes i exercicis sobre coneixements i continguts relacionats amb la plaça a cobrir.</p> <p>-Exercicis o proves pràctiques Simulacions d'activitats o situacions específiques del lloc de feina (p. ex. fer una peça determinada, introduir dades en un format excel, escriure un text en un altre idioma, resolució de casos/incidències, etc.)</p>	<p>Pots preveure fàcilment quin és el tipus de prova que et poden fer segons el teu perfil (cas pràctic, prova tècnica, prova de coneixement informàtic...)</p> <p>No només es valora el resultat sinó també el procés, és a dir, "la teva manera de treballar" per aconseguir l'objectiu fixat.</p>
<p>Proves de cultura o coneixements generals</p>	<p>Proves que avaluen coneixements o cultura general no relacionats directament amb el lloc de feina al que s'està optant, però que donen informació general dels coneixements del candidat/a.</p>	<p>Es presenten en forma de:</p> <p>-Qüestionaris Preguntes i exercicis sobre coneixements generals.</p>	<p>Aquestes proves es realitzen normalment en processos de selecció d'oposicions.</p> <p>Per preparar-te cal adquirir el material i estudiar per poder afrontar l'examen.</p>
<p>Proves d'interessos</p>	<p>Proves que tracten de definir la predisposició i motivació d'una persona envers determinades tasques i professions.</p> <p>Es basen en el fet de què una persona tindrà un major rendiment a la feina si aquesta encaixa amb els seus interessos professionals.</p>	<p>Normalment són qüestionaris on es formulen preguntes sobre tasques o activitats de diferents àmbits professionals i cal escollir la preferència personal.</p> <p>Exemples: IPR-R (inventario de intereses y preferencias profesionales); CIPSA (cuestionario de intereses profesionales)</p>	<p>Si has realitzat un bon procés d'autoconeixement hauràs identificat adequadament el teu objectiu professional. Per tant davant d'aquestes proves es tracta de ser coherent amb el lloc de feina al qual aspirem.</p> <p>Senzillament sigues sincer i mostra els teus interessos professionals.</p>
<p>Proves de personalitat</p>	<p>L'objectiu d'aquestes proves és poder preveure el comportament de l'individu. Per tant, donen informació al seleccionador/a de com es comportaria el candidat/a davant de determinades situacions.</p> <p>Aquestes proves avaluen els trets més rellevants de la personalitat: aptituds socials, motivació, estabilitat emocional, autocontrol...</p>	<p>Existeixen dos tipus diferents de proves:</p> <p>-Test de personalitat: L'aspirant ha de respondre a una sèrie de preguntes tancades de tipus personal o professional i escollir entre unes opcions de resposta limitades.</p> <p>-Proves subjectives: El candidat/a ha de descriure el que veu, dibuixar, ... Té llibertat per respondre i no ha d'escollir entre alternatives.</p> <p>Exemples: 16PF-5 (qüestionari factorial de personalitat); HTP (casa-arbre-persona)</p>	<p>En aquest tipus de prova no hi ha temps prefixat per respondre i no hi ha respostes correctes o incorrectes.</p> <p>Si en alguna pregunta de totes les opcions no hi ha cap amb la que t'identifiquis, escull la que més s'aproximi. Es tracta de mostrar una coherència general.</p> <p>Sigues sincer i espontani, és la millor manera d'afrontar aquestes proves.</p>

PROVA DE SELECCIÓ	EN QUÈ CONSISTEIX?	TIPOLOGIA	RECOMANACIONS
<p>Test d'aptituds intel·lectuals</p>	<p>Avaluen aptituds no relacionades amb un coneixement concret però que són necessàries per un bon rendiment de la feina.</p> <p>Normalment, aquestes proves són qüestionaris estandaritzats amb respostes tancades i hi ha un límit de temps per realitzar-lo.</p> <p>La interpretació o correcció es fa basant-se en la comparació dels resultats estandaritzats amb els encerts i els errors de les respostes de l'aspirant, i valorant la rapidesa en realitzar la prova.</p>	<p>Aquestes aptituds per exemple són:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Raonament verbal: Comprensió i utilització correcte de les paraules. -Creativitat: Donar noves solucions i respostes originals. -Memòria: Capacitat per evocar i reproduir la informació processada. -Aptituds numèriques: Capacitat per realitzar tasques que impliquen la utilització de xifres. -Espaials: Capacitat per orientar-se i interpretar representacions en tres dimensions. -Atenció i percepció: Habilitat per detectar detalls de manera precisa i ràpida. -Mecànica: Capacitat de comprensió i d'operar amb els principis físics i mecànics en situacions quotidianes. -Raonament abstracte: Capacitat que té una persona per pensar mitjançant formes no verbals. -Expressió verbal: Capacitat per parlar fluidament, comprendre un discurs i raonar un argument a nivell verbal o escrit. <p>Exemples: DAT-5 (test d'aptituds diferencials); D-48 (test de domino); Factor-G (intel·ligència general)</p>	<p>En aquest tipus de proves es té en compte els resultats positius i el temps que inverteixes en fer la prova. Per tant, practica i entrena per tal de familiaritzar-te amb elles.</p> <p>Has de seguir atentament les instruccions.</p> <p>No et posis nerviós per tal d'evitar possibles bloquejos que no et permetin avançar.</p> <p>Si hi ha alguna pregunta on trobes dificultats continua i recupera-la més endavant.</p>
<p>Anàlisi grafològic</p>	<p>La Grafologia és l'estudi de l'escriptura manuscrita que permet conèixer diferents aspectes de la personalitat del candidat/a.</p> <p>Mitjançant els espais, les formes i els moviments de l'escriptura d'una persona, es poden determinar aspectes de la personalitat.</p> <p>S'interpreta seguint uns criteris ja validats.</p> <p>Entre altres usos la grafologia s'utilitza en selecció de personal.</p>	<p>Amb l'anàlisi grafològic es pot avaluar diferents aspectes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitats intel·lectuals (capacitat de síntesi, creativitat, claredat d'idees,...) - Aptituds per a la feina (concentració, ordre, memòria, organització, ...) - Característiques de personalitat (autocontrol, extravertit, autoconfiança,...) 	<p>Vigila els següents aspectes perquè són els que es tenen en compte en la interpretació de la grafologia:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ordre. Mostra la capacitat d'organització. Tamany. Mostra el grau d'autoestima i expansió de la persona. Inclinació. Mostra la forma de relacionar-se amb altres persones. Direcció. Mostra l'estat d'ànim. Pressió. Mostra el nivell energètic. Rapidesa. Mostra el grau de rapidesa o lentitud de les reaccions d'una persona. Continuïtat. Mostra el grau de constància. Forma. Mostra el comportament ètic, cultural i moral de la persona.

PROVA DE SELECCIÓ	EN QUÈ CONSISTEIX?	TIPOLOGIA	RECOMANACIONS
Assesment center	<p>L'Assesment Center és una tècnica que engloba diferents tècniques d'avaluació. Incorpora tant exercicis individuals com de grup, per tal d'identificar nivells competencials o comportaments d'èxit.</p> <p>Integra procediments de simulacions de treball relacionats amb problemes i situacions reals de la feina. Per tant, l'aplicació d'aquest mètode és d'utilitat per conèixer el potencial de les persones i predir el seu rendiment a la feina.</p> <p>Els avantatges d'aquesta prova respecte a altres tècniques és que la seva aplicació és senzilla i té una alta fiabilitat i validesa, ja que s'aconsegueixen òptimes prediccions sobre el comportament dels/de les aspirants.</p> <p>Normalment l'Assesment Center agrupa de vuit a dotze aspirants observats per tres o quatre tècnics/ques professionals en recursos humans que avaluen de forma objectiva les habilitats existents o no del candidat/a, així com la seva relació amb el grup.</p>	<p>Les activitats que es poden incloure són les següents:</p> <p>-Redactar un informe: Es proporciona material relacionat amb l'activitat de l'empresa i el candidat/a ha de redactar un informe. Es mesura la capacitat de raonament, d'anàlisi i l'expressió escrita.</p> <p>-Fer una presentació: Es tracta de fer una presentació davant de la persona que avalua la prova i/o de les persones aspirants al lloc de feina. Es mesura la capacitat d'estructuració, la comunicació i l'habilitat de parlar en públic.</p> <p>-Exercici de la safata: En una safata es proporcionen informes, trucades rebudes, cartes i tot tipus de documents relacionats amb la feina. Es tracta d'enllestir les tasques assignades. Es mesura la capacitat de gestió del temps, de resolució, de planificació i de comunicació escrita i verbal.</p> <p>-Dinar amb directius: Simula un dinar o sopar de negocis. S'observa l'actitud de la persona, com s'interessa pels altres membres, quines preguntes realitza,... en definitiva com reacciona davant d'una situació d'aquest tipus.</p>	<p>Els avaluadors/es donen les instruccions i observen el comportament dels candidats/tes. Els interessa comprovar que els aspirants tenen les competències necessàries per realitzar la feina. Per tant, abans d'afrontar aquesta prova tingues clar quines són les competències que es valoren al lloc de feina al qual optes.</p> <p>Algunes de les competències que es mostren amb aquesta prova són: Lideratge, motivació, treball en equip, orientació estratègica, pensament analític i conceptual, comunicació, gestió del temps, flexibilitat, negociació, assoliment i orientació al client.</p>
Dinàmiques de grup	<p>Aquest tipus de proves avaluen el comportament del subjecte en un grup i en una situació determinada.</p> <p>Es reuneixen tots els candidats/es (entre quatre i dotze persones) i se'ls planteja una situació professional "real" determinada, o un dilema moral específic respecte al qual han de prendre una sèrie de decisions. Hi ha un temps límit per arribar a una conclusió.</p> <p>Els tècnics/ques que dinamitzen la prova observen el comportament de cada individu en aquesta interacció grupal.</p> <p>Entre altres competències es poden avaluar: la capacitat de lideratge, l'assertivitat, la capacitat de comunicació, argumentació i negociació, l'empatia, el treball en equip, la iniciativa, creativitat, l'adaptabilitat,... sempre depèn del perfil al qual opta l'aspirant.</p>	<p>Podem trobar dos tipus de plantejament diferents:</p> <p>-Exercicis d'interacció grupal: Plantejament d'un tema per a debatre o una situació de feina específica. Es tracta de veure com els individus del grup interaccionen i avaluar les competències que posen en marxa per tal d'identificar si són les adequades per al lloc de feina a cobrir.</p> <p>-Role-playing: Cada candidat/a assumeix un rol o paper a representar i ha d'aconseguir assolir els objectius que l'han marcat.</p> <p>Exemples: Refugio Subterráneo; la NASA (valors morals i decisions grupals) Las últimas 15 vacas; La Naranja (negociació) La Isla Desierta (anàlisi de problemes i presa de decisions)</p>	<p>Abans de realitzar una dinàmica de grup identifica les competències que requereix el lloc de feina a cobrir.</p> <p>Explora diferents tipus de dinàmiques per tal de familiaritzar-te amb elles i preveure quin és el tipus que et pots trobar segons el lloc de feina al que optes.</p> <p>Una vegada a la dinàmica de grup comporta't de forma natural, participa activament, escolta als altres, treballa per aconseguir els objectius del grup i sobretot sigues educat.</p>

Conclusions

1. Conèixer les diferents tipologies de proves de selecció que existeixen, així com les seves característiques més específiques, t'ajudarà a familiaritzar-te amb elles i t'aportarà avantatges significatives davant dels altres candidats/es.
2. Practicar i entrenar-te amb les proves et permetrà perdre la por i preparar-te per afrontar-les amb èxit.
3. Recorda que els resultats de les proves són una eina més que permet a l'entrevistador/a confirmar tota la informació obtinguda al llarg del procés de selecció. Per tant és molt important ser coherent en totes les fases del procés.
4. La realització de proves de selecció constitueix una situació d'avaluació que normalment provoca nerviosisme. Per tant, abans de realitzar les proves, és recomanable descansar bé i evitar qualsevol factor estressant o alterador que pugui provocar-te nerviosisme afegit.
5. Llegir les instruccions i/o escoltar amb atenció les indicacions rebudes a l'inici de la passació de les proves és clau per tal de poder realitzar-les. Per tant, si hi ha algun aspecte que no entens, pregunta-ho. Recorda que una de les possibles instruccions d'alguna prova de selecció és que durant la realització d'aquesta no pots fer cap pregunta.
6. Les primeres preguntes o fases de les proves normalment són més senzilles i a mesura que avança la prova augmenta la dificultat. Si dubtes o t'encalles en algun moment d'una prova de selecció avança i intenta resoldre aquesta qüestió al final de la prova.
7. Organitza't i planifica't el temps que et donen per realitzar la prova.
8. La confiança, la tranquil·litat, la sinceritat i l'educació han de ser les teves companyes en la realització de qualsevol tipus de prova de selecció i et donaran la garantia per obtenir uns bons resultats.

Bibliografia

- V.V.A.A (2010). *Test Psicotécnicos*. (4ª Edición). Madrid: CEP
- V.V.A.A. (2010). *Como realizar un test psicotécnico*. Madrid: CEP
- V.V.A.A (2010). *Pruebas Psicotécnicas*. Madrid: Centro de Estudios Financieros
- V.V.A.A (2008). *Test de Personalidad: Aprende a realizarlos*. Madrid: Editorial CEP
- V.V. A.A (2007). *Test espaciales*. Madrid: S.A. Editorial Libsa

Webgrafia

Resumen de pruebas de RRHH. Enllaç

<http://www.teaediciones.com/teaasp/RRHH.asp>

Enllaç directe de la web de TEA Ediciones, on trobaràs una classificació de les diferents proves que es realitzen a l'àrea de RRHH dividides per categories professionals (directius, tècnics, administratius i operaris). Tens informació específica de cada prova.

Central Test – El Arte de la Evaluación. Enllaç

<http://www.centraltest.es/>

Web líder en test de personalitat, orientació i competències.

Col·legi oficial de Psicòlegs de Catalunya (COPC). Enllaç

<http://www.copc.cat/images/Biblioteca/llicitat%20de%20test%20setembre%202010ok.pdf>

Enllaç directe del copc on trobaràs un llistat de test psicològics i informació respecte a la seva finalitat, matèria, aplicació i edat.

Exámenes oposiciones. Enllaç

<http://www.examenesoposiciones.tk/>

Pàgina web on trobaràs exemples d'exàmens d'oposicions a nivell nacional.

Grafología en la selección de personal. Article

<http://www.losrecursoshumanos.com/>

En aquest enllaç trobaràs un article molt interessant sobre la grafologia en la selecció de personal i els diferents perfils psicològics que ens pot transmetre aquesta en aquests processos.

Grafologico.com. Enllaç

<http://www.grafologico.com/>

Portal on trobaràs informació sobre la grafologia i el seu ús en recursos humans.

Tipos de Test de Selección. Enllaç

http://observatorio.umh.es/cas/PIL/tipos_de_test_de_seleccion.htm

Enllaç sobre els diferents tipus de Test de selecció, les seves característiques i les recomanacions per portar-los a terme.

Assessment Center. AZ Carreras

<http://www.azcarreras.com/seleccion/seleccion05.asp>

Article que defineix que és un Assessment Center i les proves relacionades.

Dinàmiques de grup. Enllaç

<http://www.gerza.com/dinamicas/dinamicas.html>

En aquesta web trobaràs un recull de diferents dinàmiques agrupades per temàtiques.

Test psicotècnics. Enllaç

<http://www.p psicoactiva.com/tests.htm>

Enllaç directe de la pàgina de psicoactiva on trobaràs test psicotècnics gratuïts per poder practicar.

Test de personalitat. Enllaç

<http://www.tests-psicotecnicos.com/tests-personalidad.html>

Article de la web tests-psicotecnicos on es descriuen els test de personalitat i es donen els consells per poder-los afrontar.

Webgrafia de Capital humà

Et proposem la ruta a seguir dins de la web de Capital humà que et servirà per ampliar informació sobre les proves de selecció:

Eines > Altres recursos per a la recerca de feina

Utilitza el **CERCADOR** per obtenir una selecció molt completa de recursos: llibres, articles i enllaços d'interès. És molt senzill: només cal que obris el menú CERCAR i escriguis una paraula clau.

Cofinançat per:

