

## PROVES DE SELECCIÓ

A més a més de les entrevistes, en un procés de selecció, les empreses ens poden realitzar altres tipus de proves per comprovar les nostres capacitats tècniques i aptituds personals. Hi ha quatre grans tipus de proves de selecció:



1. Proves professionals (també conegudes com a proves de coneixement)
2. Tests de personalitat
3. Tests psicotècnics (inclouen tests d'intel·ligència i d'aptituds)
4. Assessment center i dinàmiques de grup

## 1. PROVES PROFESSIONALS O DE CONEIXEMENT

Són exercicis que avaluen els coneixements i el grau de destresa necessaris per desenvolupar una feina concreta. Pretenen obtenir informació sobre la formació, experiència i coneixements específics que donen valor a la persona candidata.

Les empreses de les llocs prepara el personal de proves poden segons el lloc a incloure:



els elaboren en funció de les característiques del departament de l'empresa. Generalment els poden ser orals o escrites, i ocupen, poden

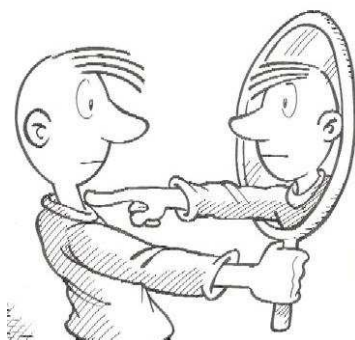
- Test de mecanografia
- Test de domini d'eines informàtiques
- Test d'idiomes
- Realització d'una traducció
- Elaboració d'un informe a partir d'una informació facilitada
- Reparar o muntar un aparell
- Trobar una solució a un problema concret

No hi ha cap secret per superar aquestes proves amb èxit. Si el teu currículum reflexa fidelment els teus coneixements i experiència, no s'han de témer.

## 2. TEST DE PERSONALITAT

En funció de les exigències del lloc, la personalitat del candidat serà més o menys determinant en la selecció. Els tests de personalitat intenten extraure, a través de preguntes de índole personal, els principals trets del caràcter d'una persona el que permetrà deduir la seva adaptabilitat al lloc ofert.

Hi ha aspectes generals de la personalitat que es valoren a pràcticament qualsevol lloc: la capacitat d'iniciativa, la persuasió i empatia, l'adaptació social -a les normes o als canvis-, el nivell de maduresa i responsabilitat, la motivació i l'estabilitat emocional.



Les respostes no són ni bones ni dolentes, simplement reflecteixen el caràcter del candidat o la seva forma de pensar davant determinades situacions. El que busca el seleccionador és veure si el teu perfil s'adequa al lloc que han de cobrir. Per exemple, si necessiten un conserge potser busquen una persona de caràcter més submís que si necessiten un director comercial, amb una personalitat més agressiva.

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

Hi ha dos grans grups de tests de personalitat: els introspectius i els projectius.

**Test de personalitat introspectius:** acostumen a ser un llistat de preguntes tancades amb 3 opcions de resposta. Una opció indica un pol, una altra indica l'altre pol oposat i, finalment, la tercera quedaria indicada per als indecisos.

La informació que s'obté s'estructura en un perfil de trets diferencials de personalitat i mesuren el teu grau de sociabilitat, estabilitat emocional, introversió/extraversió, autonomia, autoritarisme, autoconfiança, flexibilitat, sinceritat, lleialtat, agressivitat, etc.

Les preguntes dels qüestionaris es plantegen sobre el principi, segons el qual, cada persona tendeix a un pol en qualsevol tret que es mesuri. Els ítems acostumen a ser molt taxatius i oposats, per forçar al candidat a escollir entre una de les dues opcions, el que permet definir el seu perfil d'una forma més aproximada.

**Tests de personalitat projectius:** En els tests de personalitat projectius es plantegen una sèrie de situacions versemblants en les que s'ha de proposar una solució o una resposta. Després, el seleccionador interpreta les teves respostes per tenir una visió general de la teva personalitat. És a dir, són preguntes o situacions que necessiten una resposta oberta que implica una identificació personal amb la pregunta o problema a resoldre, projectant la pròpia personalitat en la resposta.

### **Consells per superar els tests de personalitat:**

- Sigues sincer/a. No intentis manipular-los per donar una imatge determinada. Tots tenen sistemes que avaluen la sinceritat en les respostes.
- No abusar dels "No sé" o respostes neutrals, pot donar una imatge de persona poc decidida. Si cap de les alternatives que ofereixen com a resposta correspon amb la forma de ser, escull la que més s'hi approximi.
- Sigues espontani, no pensis massa les respostes. L'experiència demostra que com més es pensen les respostes més a prop som de cometre un biaix o de deixar-se emportant pel fenomen anomenat "desitjabilitat social". La desitjabilitat consisteix en respondre el test donant la imatge que el candidat creu que és socialment acceptada.

### 3. TEST PSICOTÈCNICS

**Què són i què avaluen:** també anomenats tests d'intel·ligència o tests d'aptituds. Són proves dissenyades per avaluar les teves capacitats intel·lectuals per a la realització de tasques relacionades amb un determinat lloc de treball. Consisteixen en qüestionaris tipus test en els que has d'escollir entre diferents respostes possibles.

Estudien les capacitats intel·lectuals de la persona, com la intel·ligència general, la memòria, la percepció o l'atenció. També s'estudien altres aspectes més específics de la intel·ligència, com l'aptitud verbal, aptitud numèrica, aptitud espacial, capacitat d'abstracció, de concentració..., segons les característiques del lloc al que s'opta.

Els tests psicotècnics 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.



Les aptituds més freqüents que es mesuren en els tests psicotècnics són:

**Test d'aptitud verbal:** fa referència a la capacitat per comprendre i expressar conceptes a través de paraules, tant com escrit.

Exercicis d'ortografia, definicions, ús de sinònims o antònims, analogies, vocabulari, comprensió verbal, frases desordenades o incompletes.

**Test d'aptitud numèrica:** fa referència a la capacitat per comprendre i treballar amb operacions numèriques, raonar i utilitzar hàbilment els números.

Operacions amb sumes, restes, multiplicacions i divisions, fraccions, potències, arrels, percentatges, equacions i problemes matemàtics.

**Test d'aptitud espacial:** fa referència a la capacitat per diferenciar formes, volums, distàncies, posicions en l'espai, i per representar mentalment figures i objectes en dues o tres dimensions.

Proves com la rotació de figures, la construcció de figures i trencaclosques.

**Test de raonament abstracte:** fa referència a la capacitat d'observació i organització lògica, de manera que es puguin extreure conclusions a partir d'unes dades concretes, utilitzant la lògica deductiva.

Sèries de números, lletres, figures, dominós, cartes o monedes. A les sèries de números pot aparèixer qualsevol operació, però acostumen a ser sumes i restes, multiplicacions i divisions, preferint-se sempre la lògica més senzilla.

**Tests d'atenció - concentració – retenció:** fan referència a la capacitat per estar atent i concentrat mentre es realitza una tasca repetitiva i monòtona.

Exercicis de memòria visual, que consisteixen en memoritzar objectes o figures i després reproduir-les, exercicis de memòria lectora, que consisteixen en llegir paraules o números i després reproduir-los.

### **Consells per superar els tests psicotècnics:**

- Estar relaxat i descansat. Cal estar alerta però sense ansietat.
- Llegir atentament i comprendre perfectament les instruccions. No dubtis en preguntar allò que no entenguis.
- Llegir atentament els enunciats i totes les alternatives de resposta.
- No esgotar el temps. Si ens quedem encallats en un element, millor passar al següent i una cop haguem acabat tornar-hi.
- Utilitzar el sentit comú, de vegades les respostes més senzilles són les correctes.
- Mantenir el nivell de concentració alt. Has de centrar-te en el test i oblidar la resta de persones.
- Entrenar-se per a la superació dels tests.

## 4. ASSESSMENT CENTER

### Què és i què avalua

En el cas dels llocs directius, es tracta d'una de les proves més fiables per encertar en l'elecció del professional idoni.

És un mètode de selecció mitjançant el qual s'intenta identificar i avaluar les competències i habilitats dels candidats i predir el seu rendiment en un lloc de treball determinat. S'avaluen les habilitats necessàries per assolir l'èxit.

Consta de diverses proves realitzades en grups de fins a 10 persones on es demana als candidats/es que realitzin activitats que s'apropen a les funcions i tasques que es trobaran al lloc de feina real. Les proves poden tenir una durada de 45 a 90 minuts, i les sessions acostumen a ser d'un dia o dos.

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

- Redactar un informe
- Fer una presentació
- Exercici de la safata
- Menjar o sopar amb directius



Els avaluadors es limiten a donar les instruccions inicials, a observar els actes i a anotar-los. Observen principalment el grau en què el candidat/a té i utilitza eficaçment les competències prèviament establertes com a necessàries per al lloc a cobrir.

Les competències que s'analitzen són: capacitat per a la presa de decisions, capacitat de treball sota pressió, la motivació, el lideratge, capacitat de treball en equip, visió estratègica, capacitat d'anàlisi i síntesi, capacitat de comunicació verbal i escrita, sociabilitat, gestió del temps, capacitat de negociació i persuasió, orientació a resultats i al client.

### Consells per superar l'assessment center:

- Comportar-se de forma natural: quan un s'esforça en aparentar qui no és, actua forçosament i genera desconfiança en qui l'observa.
- Participar activament i buscar que el grup assoleixi els seus objectius més que el lluïment personal.
- Extrepar l'educació i la cortesia. Escoltar els altres amb atenció. No és millor el que més parla.
- No ser agressiu. No interrompis. Sigues considerat amb la resta i intenta generar un bon clima.
- No obstinar-se amb les idees pròpies. Intentar aportar solucions.

## DINÀMIQUES DE GRUP EN ENTREVISTES DE FEINA

Encara que un/a candidat/a es prepari l'entrevista acuradament, és possible que després es pugui trobar amb sorpreses inesperades que llencin per terra tota la preparació prèvia realitzada.

Cada vegada són més freqüents les entrevistes de feina en grup. Les dinàmiques grupals per a la candidatura d'un lloc de treball s'han posat molt de moda. Si bé és cert que antigament es realitzaven únicament per a llocs molt específics com alts càrrecs o directius, últimament s'estan duent a terme per a llocs sobretot de comercials, consultors, teleoperadores o personal d'atenció al públic.

En ella participen un total d'entre quatre a vuit persones (tot i que poden citar-hi a moltes més), tots/es ells/es candidats al lloc de feina i un/a entrevistador/a (o més), qui serà l'encarregat de donar les instruccions de la dinàmica de grup i avaluar les aptituds d'aquests en l'entrevista grupal.

Les propostes de dinàmica poden ser molt variades:

- Presentació d'un/a mateix/a
- Explicar el perquè vols treballar en aquesta empresa
- Dinàmiques ja establertes
- Jocs de rol
- Discussió sobre un tema proposat per l'entrevistador/a



### Jocs de Negocis

Són simulacions en les que en grup o de forma individual has de prendre decisions successives i complexes. Normalment tens el suport d'eines informàtiques (ordinadors, tauletes, etc) o de comunicació (teléfono, fax, etc) en un entorn empresarial. L'exercici es basa en una interacció de les diferents variables en una situació "real", fent que cada pas condicioni el següent i, en definitiva, que les decisions que has pres al principi, condicionin el resultat de l'exercici.

-> *Imagina que et trobes en un despatx amb ordinador, telèfon, fax, fotocopiadora i impressora. Les instruccions indiquen que en menys de 2 minuts has de realitzar la següent llista de tasques: fer tres còpies del dossier per a la reunió que començarà en 5 minuts, fer una trucada urgent, imprimir una còpia de la presentació que faràs servir a la reunió i enviar un fax a un client que està esperant fa hores. L'exercici consisteix en quines coses fas primer i quines deixes per al final, segons el teu criteri de prioritats.*



### **Dinàmica o Discussió de Grups**

Es planteja una situació-problema al grup per discutir-ne fins arribar a una solució conjunta. En aquest tipus d'exercici, s'ha de tenir present que no sol haver-hi una resposta "correcta" o "incorrecta", sinó que es tracta de situacions complexes en les que la manca d'informació permet solucions i discussió entre les persones que formen part en funció de com s'abordi el problema.

*-> Tu i set persones més us trobeu en una illa deserta a causa del naufragi del creuer en el que éreu de vacances al pacífic. Trobeu un bot amb eines que us poden ser útils i assegurar la vostra supervivència, però el bot duu escrit un missatge: dels 8 objectes, només podreu escollir 5 per la maledicció del capità Sparrow. Els objectes són: una brúixola, una manta, una bengala, un encenedor, una ampolla d'aigua, una farmaciola, un paracaigudes i una serra per fusta. Quins objectes esculls? Quins escull el grup? Ets capaç de convèncer el grup que la teva decisió és l'encertada?*

### **Exercicis d'Anàlisi**

Es demana fer una anàlisi (en grup o de forma individual) d'informacions més o menys complexes referents a una situació (per exemple un balanç de resultats, una campanya de màrqueting, etc) en la que s'exigeix: 1) la identificació d'informació rellevant, 2) estructurar la informació de forma significativa i 3) extreure'n conclusions. També es pot demanar que s'identifiquin buits d'informació crítica i posar-la en consideració.

*-> S'entrega el balanç de resultats de l'any anterior d'una empresa simulada. Has de decidir: quines partides han obtingut bons resultats, quines han tingut resultats que han de millorar l'any següent, en quins punts clau per a l'Empresa hauries d'invertir per generar més negoci, segons les dades que se t'han entregat i, per últim, si la situació actual de l'empresa és bona i pot seguir invertint en el seu creixement o, si per al contrari, la situació no és bona i s'han de prendre decisions de control de despeses. Tens resposta per a totes les preguntes?*

### **Exercicis de Presentació**

En aquestes simulacions s'ha de fer una presentació d'un mateix davant dels companys d'exercici. També es pot demanar de fer la presentació sobre les conclusions d'un exercici o estudi davant d'una audiència simulada. El més important en aquest cas és que se sàpiga estructurar el contingut i presentar-lo de forma clara, concisa i amb seguretat.

*-> Presentar-se davant dels companys responant a les següents qüestions: quina ha estat la teva experiència anterior?, per què has escollit aquesta empresa per treballar-hi? què pots aportar de diferent a la resta dels companys?*

### **Exercicis "in basket"**

Normalment es presenten un conjunt de documents que es podrien trobar en un dia normal de la vida professional: cartes, notes internes, factures, resums d'informació de gestió, notes tècniques i reclamacions. S'han d'endregar i preparar segons el criteri i en un temps limitat tota la informació que s'ha entregat.

-> Has d'endregar els documents que tens sobre la taula en dos minuts seguint el criteri que prefereixis. Els documents que has d'endregar són: 5 notes internes informant sobre la prevenció de riscos laborals en l'empresa, 18 factures que corresponen a 3 mesos diferents, 8 reclamacions de clients que corresponen al departament de postvenda i de facturació i 2 cartes al director de clients. Com ho endreces? Quin criteri segueixes? per on comences?

### **Entrevista simulada**

Consisteix en demanar als candidats que facin la funció d'entrevistador en una determinada situació, essent una altra persona la que realitza la funció d'entrevistat. S'acostuma a fer servir l'exemple d'una "entrevista de vendes" amb un client difícil. L'objectiu d'aquest exercici és posar de relleu les teves habilitats comunicatives davant d'una situació de tensió.

-> Un rol-play en el que fas el paper de reclutador i hauràs d'entrevistar un company per al lloc de comercial d'assegurances a porta freda. Com et presentes? Quines preguntes li fas? Quin objectiu busques amb les teves preguntes? Fas les preguntes adequades?

Totes les proves tenen un mateix objectiu: determinar si el candidat és l'adequat. Cal deixar de banda les vergonyes i anar a per totes! Quan s'afronta una dinàmica de grup, és l'oportunitat de demostrar les capacitats i habilitats.

### **Consells:**

**Sigues autèntic:** sigues tu mateix/a, no intentis fer veure qui no ets. Les dinàmiques de grup són situacions totalment fictícies, per la qual cosa es necessita creativitat per resoldre-les, una creativitat basada en un comportament real i genuí. Si vols mostrar un comportament inventat, en realitat et perjudicaràs a tu mateix/a, perquè estaràs més preocupat en aparentar aquest comportament que en aportar solucions creatives i innovadores.

**Aporta valor a les teves argumentacions :** No val tot! No oblidis que estàs participant en una selecció, si les teves aportacions són com les de la resta, per què t'han de seleccionar? És important que siguis coherent en els teus comentaris durant tota la prova i que a cada intervenció puguis aportar valor que contribueix l'exercici.

**Participa: Tu ets el teu producte!** Et **compraries a tu mateix/a?** (Risto Mejide) La teva participació en l'exercici serà la teva "tarja de visita". Aprofita els moments en què participis per motivar l'interès dels observadors, ajuda a què tots els teus companys hi participin també, media a les possibles discussions, en definitiva mostra't. En aquests moments ets el "producte" que vols que "comprin", així que t'hauràs d'esforçar en mostrar per què t'haurien de comprar.

**T'has de comprometre't amb l'exercici i amb els teus companys/es:** si et prens l'exercici com un simple tràmit, hi jugarà en contra teva! Voler passar de puntetes no és un bon pla. Aprofita cada minut, pren-te el joc com una activitat real, i reparteix "joc" entre els teus companys/es, això t'ajudarà a què el temps passi més ràpid i en gaudiràs. Sigues capaç d'escoltar activament el que diuen els teus companys/es, ja que les seves opinions, poden ser una font d'inspiració per a tu.

**Sigues creatiu:** aquest és un dels punts clau i crucials en un exercici de dinàmica de grups per a selecció. Pensa que els observadors han vist molts plantejaments del mateix exercici, així que intenta cridar la seva atenció amb un plantejament novedós i creatiu. Per poder ser creatiu has d'estar tranquil, relaxat, però amb un punt de tensió positiva que t'ajudarà a què se t'acudeixin coses. No permetis que els nervis et bloquegin!

**Cuida la teva imatge:** com si es tractés d'una entrevista de feina, és imprescindible que pensis en la imatge que vols transmetre i mostris una imatge apropiada. La teva imatge parlarà de tu, així que cuida-la també durant l'exercici i tingues una postura corporal adequada en tot moment. Si tens una postura corporal distant i poc compromesa, diries que apostaran per tu?

**Controla el temps:** totes les activitats tenen un temps assignat. És necessari que controlis el temps perquè això et permetrà pensar en estratègies i estar atent al desenvolupament de l'exercici. Això serà una mostra que tens orientació a resultats, i per tant, els observadors pararan atenció en tu.