

# PROVES DE SELECCIÓ



## PROVES PROFESSIONALS

Proves que avaluen els coneixements específics i/o competències tècniques que té el candidat/a respecte a l'ocupació concreta. Es tracta d'avaluar la capacitació professional de la persona en el desenvolupament de les tasques concretes. D'aquesta manera l'empresa pot comprovar si la persona té adquirits els coneixements i el domini necessari per realitzar la feina.

Podem trobar diferents formats:

- Exercicis o proves escrites: preguntes i exercicis sobre coneixements i continguts relacionats amb la plaça a cobrir.
- 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.)

No només se sol valorar el resultat sinó també el procés, és a dir, "la teva manera de treballar" per aconseguir l'objectiu fixat.

## PROVES DE CULTURA O CONEIXEMENTS GENERALS

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.

Sovint es presenten en forma de qüestionaris, preguntes o exercicis sobre coneixements generals.

Aquestes proves es realitzen normalment en processos de selecció d'oposicions. Per preparar-te cal adquirir el material i estudiar per poder afrontar l'examen.

## PROVES D'INTERESSOS

Proves que tracten de definir la predisposició i motivació d'una persona envers determinades tasques i professions. Es basen en el fet de què una persona tindrà un major rendiment a la feina si aquesta encaixa amb els seus interessos professionals.

Normalment són qüestionaris on es formulen preguntes sobre tasques o activitats de diferents àmbits professionals i cal escollir la preferència personal. Exemples són l'IPR-R (inventari d'interessos i preferències professionals) o el CIPSA (qüestionari d'interessos professionals)

És recomanable realitzar un bon procés d'autoconeixement i a la prova ser sincer i mostrar els teus interessos professionals.

## PROVES DE PERSONALITAT

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. Aquestes proves avaluen els trets més rellevants de la personalitat: aptituds socials, motivació, estabilitat emocional, autocontrol...

Existeixen dos tipus diferents de proves:

- 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.
- Proves subjectives: el candidat/a ha de descriure el que veu, dibuixar... té llibertat per respondre i no ha d'escollir entre alternatives.

Exemples són el 16PF-5 (qüestionari factorial de personalitat) o el HTP (casa-arbre-persona)

En aquest tipus de prova no sol haver-hi temps prefixat per respondre i ni respostes correctes o incorrectes. 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.

## PROVES D'APTITUD INTEL·LECTUALS

Avaluen aptituds no relacionades amb un coneixement concret però que són necessàries per un bon rendiment de la feina.

Normalment, aquestes proves són qüestionaris estandarditzats amb respostes tancades i hi ha un límit de temps per realitzar-lo.

La interpretació o correcció es fa basant-se en la comparació dels resultats estandarditzats amb els encerts i els errors de les respostes de l'aspirant, i valorant la rapidesa en realitzar la prova.

Aquestes aptituds que s'avaluen són:



- Raonament verbal: Comprensió i utilització correcta 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
- Espacials: 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

Exemples són tests com el DAT-5 (test d'aptituds diferencials); el D-48 (test de domini); o el factor-G (intel·ligència general)

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. S'han de seguir atentament les instruccions i no posar-se nerviós per tal d'evitar possibles bloquejos que no permetin avançar. En tot cas és recomanable que, si en alguna pregunta es troben dificultats, es continuï i recuperi més endavant.

### GRAFOLOGIA

La Grafologia és l'estudi de l'escriptura manuscrita que permet conèixer diferents aspectes de la personalitat del candidat/a. Mitjançant els espais, les formes i els moviments de l'escriptura d'una persona, es poden determinar aspectes de la personalitat. S'interpreta seguint uns criteris ja validats. L'anàlisi grafològic ajuda a avaluar diferents aspectes:

- Capacitats intel·lectuals (capacitat de síntesi, creativitat, claredat d'idees...)
- Aptituds per a la feina (concentració, ordre, memòria, organització ...)
- Característiques de personalitat (autocontrol, extraversió, autoconfiança...)

Els aspectes que més es tenen present en la interpretació de la grafologia són els següents:

- Ordre. Mostra la capacitat d'organització.
- Mida. 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.
- Continuitat. Mostra el grau de constància.
- Forma. Mostra el comportament ètic, cultural i moral de la persona.

### L'ASSESSMENT 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. 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.

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.

Normalment l'Assessment 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.

Les activitats concretes que es poden incloure són les següents:

- 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'anàlisis i l'expressió escrita.

- Fer una presentació: es fa 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.

- 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.

- 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.

En aquest tipus de proves és important saber quins competències es valoren al lloc de treball al qual s'opta i dominar-les. Els avaluadors/es donen les instruccions i observen el comportament dels candidats/tes amb l'objectiu de comprovar que els aspirants tenen aquestes competències que solen respondre a: lideratge, motivació, treball en equip, orientació estratègica, pensament analític i conceptual, comunicació, gestió del temps, flexibilitat, negociació, assoliment i orientació al client.

### DINÀMIQUES DE GRUP

Aquest tipus de proves avaluen el comportament del subjecte en un grup i en una situació determinada. Es reuneixen tots els candidats/es (entre quatre i dotze persones) i se'ls planteja una situació professional que podria ser 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.

Els tècnics/ques que dinamitzen la prova observen el comportament de cada individu en aquesta interacció grupal. 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..

Solem trobar dos tipus de plantejament diferents:

- 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.

- Role-playing: cada candidat/a assumeix un rol o paper a representar i ha d'aconseguir assolir els objectius que l'han marcat.

Exemples concrets podrien ser el Refugi subterrani (valors morals i decisions grupals); Les darrers quinze vaques; la taronja (negociació) o La Illa Deserta (anàlisi de problemes i presa de decisions)

És molt important que abans de realitzar una dinàmica de grup s'identifiquin les competències que requereix el lloc de feina a cobrir. També és molt útil practicar, per familiaritzar-se amb els diferents tipus de dinàmiques i preveure com actuar amb major seguretat.

A la dinàmica de grup és important comportar-se de forma natural, participant activament, escoltant als altres i treballar per aconseguir els objectius del grup

### WEBS AMB INFORMACIÓ PRÀCTICA SOBRE PROVES DE SELECCIÓ

Finalment et llistem una sèrie de webs que contenen informació pràctica sobre proves de selecció:

Resum de [proves de RRHH](#):

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). S'hi pot consultar informació específica de cada prova.

[Central Test](#) – L'Art de l' Avaluació:

Web líder en test de personalitat, orientació i competències. Any 2012 /Pàg. 6

[Col·legi oficial de Psicòlegs de Catalunya](#) (COPC).

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

[Exàmens oposicions.](#)

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

[Grafologico.com](http://Grafologico.com)

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

[Tipus de Test de Selecció.](#)

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



[Assessment Center.](#) AZ Carreras

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

[Dinàmiques de grup.](#)

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

[Test psicotècnics.](#)

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

[Test de personalitat.](#)

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