

LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA ENTREVISTA DE TRABAJO

Mediante la realización de **pruebas de selección**, se pretende evaluar la inteligencia, las aptitudes, la personalidad y los conocimientos de los candidatos a un puesto de trabajo.

No son imprescindibles pero ayudan a tomar decisiones sobre todo cuando el número de candidatos es elevado, disminuye los costes de selección.

¿ Para qué procesos son recomendables las pruebas? Para:

- Personas sin experiencia laboral
- Personal para trabajos especializados, en los que es imposible objetivar y medir las competencias. Ejemplo: actividades administrativas, informáticas, especialistas en electrónica, sanidad, etc.

Tipos de prueba de selección:

- Las principales pruebas que se aplican en los procesos de selección son:
- Test de inteligencia y aptitudes (psicotécnicos)
- Cuestionario de personalidad e intereses
- Pruebas profesionales y de conocimientos
- Pruebas de idiomas
- Dinámicas de grupos y centros de evaluación (assessment centers).
Instrumento recomendable para seleccionar directivos y profesionales de alta cualificación.

Los instrumentos recomendables y necesarios para los diferentes puestos de trabajo son:

PUESTO DE TRABAJO	INSTRUMENTO DE SELECCIÓN NECESARIO	INSTRUMENTO DE SELECCIÓN RECOMENDABLE
Directivos	Entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de personalidad• Assessment Center
Mandos intermedios y técnicos con experiencia	Entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de personalidad• Test de inteligencia y aptitudes
Técnicos titulados sin experiencia	Entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de personalidad• Test de inteligencia y aptitudes• Pruebas profesionales• Dinámicas de grupos
Auxiliares	Entrevista	<ul style="list-style-type: none">• Cuestionario de personalidad• Test de inteligencia y aptitudes• Pruebas profesionales

LOS TEST

Los test son objetivos, es decir la interpretación de los resultados es independiente del juicio y la opinión de los examinadores, y deben ser interpretados y aplicados por expertos en psicología.

- Consejos generales para afrontar los test
- Estar tranquilos
- Seguir atentamente las instrucciones
- Concentración
- No engañar
- Tiempo

✓ Test de inteligencia

Práctica de test de inteligencia:

<https://www.psicoadictiva.com/tests/test-inteligencia-ci.htm>

<https://www.arealme.com/eq/es/>

https://www.uv.es/~buso/iq/index_es.html

Test de aptitud o de eficiencia

La aptitud es la capacidad o habilidad potencial que tiene una persona para realizar una tarea todavía no aprendida, pero que puede llegar a aprender. Existen test específicos para medir aptitudes administrativas (aptitud numérica, aptitud espacial, aptitud mecánica, aptitud digital, etc.)

✓ Cuestionarios de personalidad

Los rasgos de personalidad son el conjunto de características biológicas y socioculturales, permanentes y casi invariables, que modelan el comportamiento de los individuos. En este tipo de test es importante responder con sinceridad. Test de los cinco factores.- Los rasgos de personalidad se pueden agrupar en cinco factores:

- Estabilidad emocional
- Responsabilidad
- Extroversión
- Amigabilidad
- Apertura a la experiencia

Práctica y ser sinceros

<https://www.psicologia-online.com/test-de-personalidad-5-factores-3312.html>

<https://www.psicologia-online.com/test-de-personalidad-16-factores-16-pf-3314.html>

✓ **Cuestionarios de intereses**

Se pretende medir las preferencias de una persona, que están relacionadas con la satisfacción que obtendrá en el desarrollo de su trabajo. Se prefiere a una persona con inteligencia media y motivada a una con gran inteligencia pero poco motivado.

✓ **Pruebas profesionales**

Resolución de casos prácticos con máquinas o instrumentos de trabajo. Por ejemplo, una prueba de hoja de cálculo.

✓ **Prueba de idiomas**

Los procedimientos más habituales para evaluar el conocimiento de idiomas:

Pruebas orales

Pruebas escritas

✓ **Dinámicas de grupo**

Es una técnica muy utilizada para personas recién tituladas y sin experiencia laboral. Se desarrolla de la siguiente forma:

- Presentación
- Discusión sobre un tema de actualidad

Se observa la expresión verbal y corporal, la capacidad de trabajar en equipo, el nivel de liderazgo y el impacto que el candidato causa en los demás.

✓ **Centros de evaluación o assessment centers**

Son instrumentos que se utilizan para la selección de puestos directivos.

Ver la película El método

<https://vimeo.com/72499173>

Responde después de ver la película a estas preguntas

1. Escribe brevemente tu propia sinopsis de la película. Destaca los momentos que más te han impactado.
2. Describe, con un solo adjetivo, a cada uno de los siete candidatos.
3. A priori, ¿quién te parece más débil de los candidatos y más tarde te ha sorprendido su conducta?
4. Los personajes están estereotipados: el triunfador, el agresivo, el inseguro, el crítico, el indeciso. ¿Podrías señalar quién es cada uno?
5. ¿Qué te parecen las técnicas de selección de personal que se aplican en esa empresa?
6. ¿Cuál de las técnicas te ha parecido más cruel? Reflexiona sobre esta cuestión.
- 7- ¿Por qué crees que se utilizan este tipo de técnicas?

8. A una de las mujeres candidatas, en un momento dado se le dice: *¿Qué va a ser de ti cuando te arrepientas de no haber tenido hijos?* Reflexiona sobre esta frase y escribe tus conclusiones.

9. ¿Hay discriminación laboral hacia la mujer, según la película?

10. Nieves no consigue el trabajo porque cae en la trampa de Carlos (manipulación emocional). ¿Qué te ha parecido esa escena final?