

empleo

Cámara de Comercio
e Industria de Zaragoza

Pruebas de selección

Pruebas de selección

Las pruebas de selección buscan información complementaria a la entrevista de trabajo, evaluando en la práctica las competencias y comportamientos de la persona candidata en relación con el puesto de trabajo vacante y el estilo propio de la empresa.

De este modo, las empresas pueden comparar simultáneamente varias candidaturas de manera sencilla, evaluando no solamente los conocimientos profesionales o los caracteres personales, sino también el comportamiento en grupo.

TEST

¿Qué son?

Métodos estandarizados que reúnen información sobre una persona midiendo aptitudes, capacidades, aspectos de la personalidad, intereses, valores profesionales...

Podemos encontrar varias modalidades:

- Test psicotécnicos
- Test de personalidad
- Test de competencias



TEST

Psicotécnico

Evalúa predisposiciones naturales, innatas o adquiridas como el razonamiento verbal, la creatividad, la memoria, aptitudes numéricas, espaciales, atención y percepción...

¿CÓMO?

Estos tests tienen un límite de tiempo por realizarlos. Por lo tanto, la interpretación o corrección se hace basándose en dos criterios: los aciertos y errores, y la rapidez.

Los más frecuentes son los de:

1. Capacidad verbal
2. Capacidad numérica
3. Capacidad espacial
4. Rapidez perceptiva
5. Memoria
6. Atención

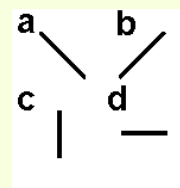
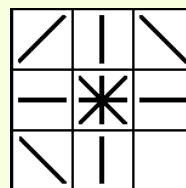


RECOMENDACIONES

1. Lee detenidamente las instrucciones
2. Pregunta todas las dudas antes de empezar la prueba
3. Lee con atención las preguntas y todas las alternativas que se ofrezcan
4. Responde rápido, pero sin precipitarte
5. Si tienes dudas sobre la respuesta, sigue avanzando en el cuestionario, y si al final queda tiempo vuelve a intentarlo
6. Antes de entregar el ejercicio, comprueba que tus datos personales son correctos

ALGUNOS EJEMPLOS

1. Soy un hombre. Si el hijo de Javier es el padre de mi hijo, ¿qué soy yo de Javier?
Su abuelo / Su padre / Su hijo / Su nieto / Yo soy Javier / Su tío
2. Dinamarca es a danés como España a...
Hispano / Español / Íbero / Hebreo
3. ¿Cuál de las siguientes palabras no encaja con el resto?
Ordenanza / Escriba / Secretario / Amanuense / Copista
4. 3 es a 9 como 2 es a...
2 / 7 / 1 / 6
5. Rellena la casilla vacía a la izquierda con la figura más lógica (a b c d) de la derecha.



- Soluciones:
1. Su hijo
 2. Español
 3. Ordenanza
 4. 6
 5. b

TEST

Personalidad

Formulario de preguntas cuyas respuestas se refieren a unos rasgos típicos de personalidad y que evalúan aspectos como la ansiedad, autocontrol, independencia, emociones, agresividad, dinamismo, influencia...

¿CÓMO?

Se presentan en forma de cuestionarios con un número considerable de preguntas y sin un tiempo prefijado por responderlas. En estos tipos de prueba, no hay respuestas buenas o malas, cada persona tiene unas características determinadas y cada puesto de trabajo exige también un tipo de personalidad u otro.

Los test más utilizados en los procesos de selección son el 16PF, el PAPI, TPT, NEO y el OPQ, donde vemos las dos formas más habituales de preguntas incluidas en un cuestionario de personalidad:

1. Presentar las respuestas en forma de una escala de frecuencia o aplicabilidad a la conducta, es el caso del 16PF y el TPT.
2. Presentar las respuestas en formato de elección, donde el candidato debe elegir entre dos ó más descripciones según mejor y/o peor se adapta a él mismo, es el caso del PAPI y el OPQ.

EJEMPLO

Para un puesto administrativo del departamento comercial se buscarán unos rasgos de personalidad diferentes (sociabilidad, extraversión...) de los que se buscarán para un administrativo contable (capacidad reflexiva, tranquilidad...).



RECOMENDACIONES

1. Lee detenidamente las instrucciones.
2. Pregunta todas las dudas antes de empezar la prueba.
3. Lee con atención las preguntas y todas las alternativas que se ofrezcan.
4. Responde con calma y sentido común.
5. No te preocupes si no respondes a alguna pregunta. La mayoría de los test están pensados de manera que sólo unas pocas personas puedan completarlo completamente.
6. Sé natural, sé tú mismo/a.
7. No intentes adivinar qué es lo que quieren escuchar o leer.
8. Responde con sinceridad, si en algún momento decides "mejorar tu imagen" recuerda que determinadas preguntas pueden repetirse más adelante, con otras palabras.
9. Antes de entregar el ejercicio, comprueba que tus datos personales son correctos.

TEST

Competencias

Cuestionario de preguntas que evalúan elementos clave de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea, por ejemplo test BIP.

¿CÓMO?

Pueden ser cuestionarios que realiza únicamente el candidato o un 360º donde el candidato puede solicitar a una o varias personas que evalúen sus competencias.

RECOMENDACIONES

- Lee detenidamente las instrucciones.
- Pregunta todas las dudas antes de empezar la prueba.
- Responde con calma y sentido común.
- Sé natural, sé tú mismo/a.
- Responde con sinceridad, si en algún momento decides "mejorar tu imagen" recuerda que determinadas preguntas pueden repetirse más adelante, con otras palabras.
- Antes de entregar el ejercicio, comprueba que tus datos personales son correctos.

A través de estos cuestionarios se pueden descubrir las potencialidades, ponerlas en valor y reforzarlas, a la vez que detectar aquellas otras que precisen de una atención especial para ponerlas en sus niveles deseables.

EJEMPLO

La Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza le ofrece la posibilidad de acceder a la demo del test de evaluación de competencias 360º de su servicio QUIERO SER MEJOR PROFESIONAL:

Pulse aquí para acceder demostración
<http://zaragoza.quierosermejorprofesional.es/quiero/web/common/competences/competencelevel.aspx>



DINÁMICAS DE GRUPO

¿Qué son?

Ejercicios que evalúan el comportamiento de un candidato dentro de un grupo ante determinadas circunstancias concretas. Discusión libre y abierta de un tema o problema definido durante un tiempo concreto con el objetivo de llegar a una conclusión o solución conjunta.

¿CÓMO?

Se reúne a un grupo reducido de candidatos (entre 8 y 10) bajo la supervisión de uno o varios observadores, se sugiere la discusión de un tema planteado con un límite de tiempo. Cada candidato debe participar, interaccionado y comunicándose con el resto de los componentes del grupo.

Las competencias a evaluar son, entre otras:

1. Capacidad de comunicación
2. Iniciativa
3. Solución de problemas
4. Colaboración
5. Trabajo en equipo
6. Toma de decisiones
7. Flexibilidad

ALGUNOS EJEMPLOS

Las dinámicas pueden simular situaciones profesionales, pero otras veces se plantean dilemas o incluso cuestiones morales.

A continuación algunos ejemplos:

- *“¿Cómo pensáis que podría solucionarse el problema del tráfico en las grandes ciudades?”*

- *“En los últimos meses has detectado que en tu Departamento se producen pequeños hurtos de material de oficina por parte de personal. La solución a este problema es urgente ya que el responsable de Compras ha advertido con informar a la Dirección”.*

La tarea del grupo consiste en:

- Analizar las alternativas para abordar el problema
- Alcanzar un acuerdo sobre las 3 acciones a tomar por orden de preferencia
- Determinar las medidas a tomar en caso de que los hurtos continuaran

- *“Historia del naufragio”*

Imaginad que después de un naufragio habéis conseguido llegar a una isla donde tendréis que pasar tres años de vuestra vida, sin salir de allí.

• *Las únicas personas con las que os relacionaréis durante vuestra estancia en la isla serán los propios miembros del grupo.*

• *Entre todas las personas del grupo podéis rescatar 3 objetos de los 36 que hay en el barco.*

• *Tenéis que poneros de acuerdo entre todo el grupo para decidir qué tres objetos de la lista decidís llevaros.*

A continuación se detallan los objetos.



RECOMENDACIONES

- Sé natural
- Participa activamente y contribuir al hecho que el grupo alcance sus objetivos
- Evita ser agresivo
- Huye de los extremos, busca el consenso
- Escucha a los demás con atención, no interrumpas
- Defiende tus opiniones con argumentos
- Aporta soluciones



Recuerda, no hay perfiles buenos ni malos, todo depende de las características de personalidad que el puesto de trabajo requiera.

Normalmente, cuando empieza la sesión, acostumbra a producirse un momento de silencio que crea cierta tensión. Es bueno romper este silencio de forma natural con expresiones como: “Bien, si os parece, podríamos empezar haciendo...”

Esto indica que se es una persona con decisión y que se sabe adaptar con facilidad a nuevas situaciones.

También puede pasar que al principio se produzcan momentos de confusión, lo que requiere que una persona establezca una cierta metodología de trabajo diciendo: “Un momento, yo creo que para que todos demos nuestra opinión y lleguemos a una conclusión, deberíamos hablar de uno en uno y dar nuestras opiniones...”

Toma notas, interésate por las ideas del resto e invita a participar a los candidatos más callados: “(Nombre), tú qué opinas?”

PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS

¿Qué son?

Evalúan el nivel de conocimientos de los candidatos sobre un tema o área específica, hasta qué punto una persona conoce un determinado trabajo, idioma, programa informático...

¿CÓMO?

La forma más habitual de evaluar los conocimientos es por medio de cuestionarios, entrevista y casos prácticos.

EJEMPLOS

En el caso de los cuestionarios, las preguntas pueden ser:

- Opción múltiple: se realiza una afirmación o una pregunta y se proporcionan varias respuestas. Entre las alternativas sólo una es correcta.
- Verdadero o falso: se presentan una serie de afirmaciones donde se solicita al candidato que determine si es verdadera o falsa.
- Afirmaciones para completar
- Relacionar parejas

PRUEBAS PROFESIONALES

¿Qué son?

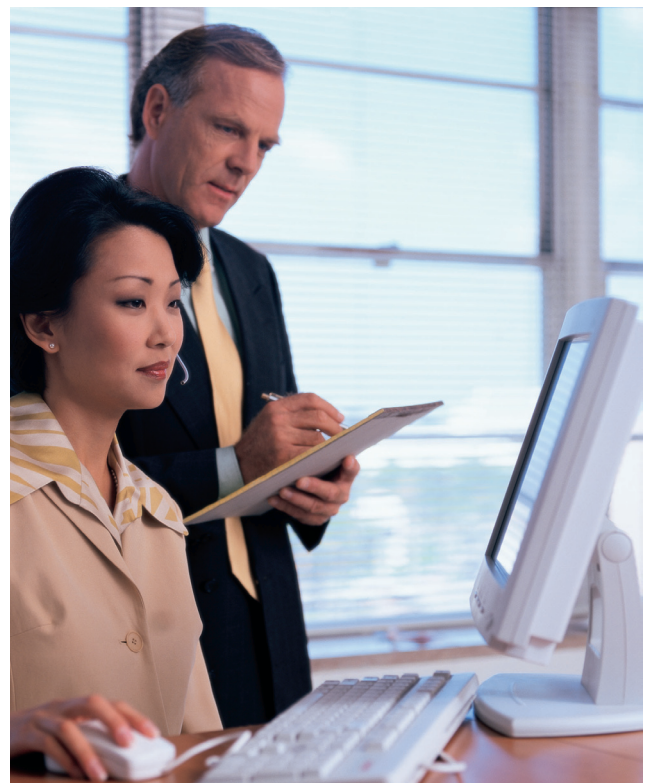
Evalúan de forma directa y objetiva los conocimientos y destrezas propios de una profesión.

¿CÓMO?

Se pueden aplicar en grupo, individualmente, o ser orales o escritas.

EJEMPLOS

Montaje de un aparato,
solución de problemas ...



¿Quieres formar parte de la bolsa de empleo de la Cámara de Comercio?



¿Quieres ser mejor profesional?



¿Conoces nuestros cursos de búsqueda de empleo?

