

FORMACIÓ ONLINE, NO T'ATURIS

AJUNTAMENT DE VILADECANS

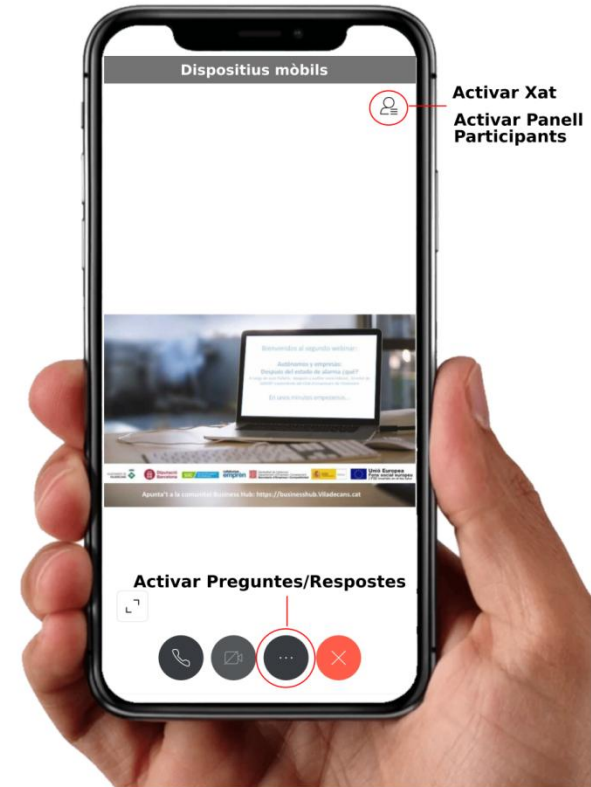
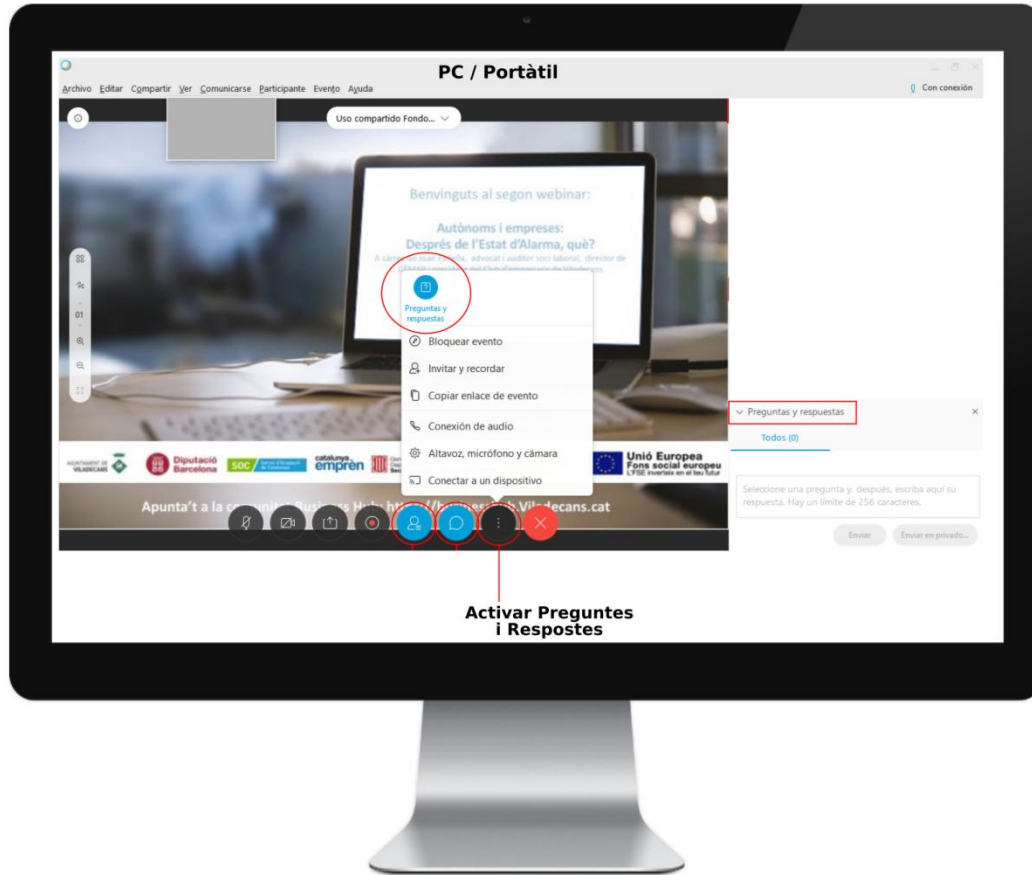


“AMB LES TIC ÉS MÉS FÀCIL!”



WEBINAR. PROVES DE SELECCIÓ DE PERSONAL

02/07/2020





PROVES DE SELECCIÓ DE PERSONAL





QUÈ VEUREM EN AQUEST WEBINAR?

El taller de Proves de selecció de personal, va adreçat a totes aquelles persones que estiguin interessades en conèixer aspectes claus dels diferents tipus de proves que existeixen de selecció de personal.

1. QUÈ SÓN LES PROVES DE SELECCIÓ?

2. TIPOLOGIA DE PROVES

3. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

4. LES PROVES DE PERSONALITAT

5. DINÀMIQUES DE GRUP

6. L'ASSESSMENT CENTER

7. CONSELLS



1. QUÈ SÓN LES PROVES DE SELECCIÓ?

- Les proves de selecció investiguen **informació complementària** a l'entrevista de treball, avaluant en la pràctica **les capacitats, actituds i aptituds** de la persona en relació amb el lloc de treball vacant i l'estil propi de l'empresa. Són unes proves per **minimitzar el marge d'error** a l'hora de contractar algú.
- En molts processos de selecció s'utilitzen proves, ja siguin **tests psicotècnics, proves professionals o dinàmiques grupals**.
- Les empreses poden **comparar simultàniament diverses candidatures** avaluant no solament els coneixements professionals o els caràcters personals de forma individual sinó també utilitzant tècniques grupals.





1.2 EL CIRCUIT DE SELECCIÓ

La **selecció de personal** és un procés de **recollida i avaluació de candidatures relatives a un lloc de treball determinat**, per una empresa concreta, la finalitat és avaluar el grau d'idoneïtat per arribar a una decisió de contractació.

Podem dividir-la en dos moments importants: La planificació dels RRHH i el procés de selecció en si mateix

RADIOGRAFIA DEL PROCÉS DE SELECCIÓ, DEL TALENT

INICI DEL PROCÉS									FEINA OFERTADA
SIMBIOSI	APTITUD					ACTITUD			
EFFECTE EMBUT	200 CV	60% dels CV que arriben no són revisats	Queden 80 i un 40% dels CV que si es revisen son eliminats per falta de claredat.	Queden 50 cv	Els que apunten projecció són escollit, uns 21 CV	Entrevista telefònica 15 persones	Entrevista presencial 7 persones	Queden 3 persones	Finalista 1 persona

Font: pròpia. Dades extretes del portal Infojobs.



2. TIPOLOGIA DE PROVES A QUÈ ENS ENFRONTEM?



- Les proves psicotècniques
- Les proves professionals
- Les dinàmiques de grup
- El centre d'avaluació (L'assessment center)





3. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES QUÈ SÓN?

Són un conjunt de proves que situen l'aspirant davant d'una sèrie de qüestions, exercicis o tasques que ha de resoldre amb l'objectiu que se'n puguin valorar les característiques i les capacitats. Es habitual no passar un únic test, sinó que normalment es fan diverses proves ("bateria de proves"). És a dir, **serveixen per avaluar el potencial com a treballador/a**.

Les proves psicotècniques **es poden dividir en dos grups:**



TEST D'APTITUDS ESPECÍFIQUES
TEST DE PERSONALITAT O TEST DE COMPETÈNCIES LABORALS





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNiques

QUÈ POSEN A PROVA?

Les proves psicotècniques estan destinades a conèixer **quatre aspectes fonamentals de la persona candidata** al procés de selecció:

<h4>PERSONALITAT</h4> <p>S'avaluen aspectes com l' autocontrol, estabilitat emocional...llocs de comandament, directius, especialista de nivell i similars.</p>	<h4>INTERESSOS PROFESSIONALS</h4> <p>Són proves que intenten saber les preferències de les ocupacions a les que s'adaptaria bé la persona candidata.</p>
<h4>APTITUDS O HABILITATS</h4> <p>Estan pensats especialment per comprovar la capacitat de la persona candidata en realitzar determinades tasques. Les aptituds són habilitats innates que poden desenvolupar amb el seu ús i exercitació constants.</p>	<h4>INTEL·LIGÈNCIA EN GENERAL</h4> <p>Pretenen mesurar la capacitat mental global de l'aspirant i determinar la seva capacitat per comprendre, jutjar i raonar. Generalment consisteixen en problemes no verbals.</p>





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNiques

TIPOLOGIA : TEST D'APTITUDS ESPECÍFIQUES

APTITUD VERBAL

Perfil professional : comercial, call center ..

Què és?

- És l'habilitat o capacitat per utilitzar i comprendre missatges verbals

Quin tipus de proves s'inclouen?

- Comprensió lectora
- Ortografia
- Definicions
- Sinònims/antònims
- Frases desordenades
- Frases incompletes
- Ordenar alfabèticament

APTITUD NUMÉRICA

Perfil professional : Entitats bancàries , assegurances..

Què és?

- És l'habilitat de fer servir nombres i de resoldre ràpidament i de manera correcta problemes quantitius.

Quin tipus de proves s'inclouen?

- Operacions de càlcul
- Problemes
- Matrius
- Agilitat mental numèrica





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST D'APTITUDS ESPECÍFIQUES

APTITUD ADMINISTRATIVA

Perfil professional : administratiu/a, secretària, gestió d'arxius...

Què és?

- És l'habilitat o capacitat per desenvolupar amb eficàcia el treball administratiu a les oficines.

Quin tipus de proves s'inclouen?

- Atenció, percepció i resistència a la fatiga
- Classificació, organització i arxiu
- Comprensió de les ordres donades.

RAONAMENT VERBAL

Perfil Professional: tot tipus de perfil

Què és?

- Implica l'establiment d'una relació lògica entre determinades paraules o conceptes.

Quin tipus de proves s'inclouen?

Les més comunes:

- Analogies
- Paraules no relacionades.

Exemple d'analogia:

Un "polígon" es a superfície com "poliedre" és a ...

- Polistil*
- Hexaedre*
- Volum*
- Polígraf*





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST D'APTITUDS ESPECÍFIQUES

MEMÒRIA

Què és?

- És l'habilitat o capacitat per recordar alguna cosa que s'ha viscut o après.

Quin tipus de proves s'inclouen?

- Emparellaments
- Textos incomplets
- Reproducció de figures
- Retenció visual

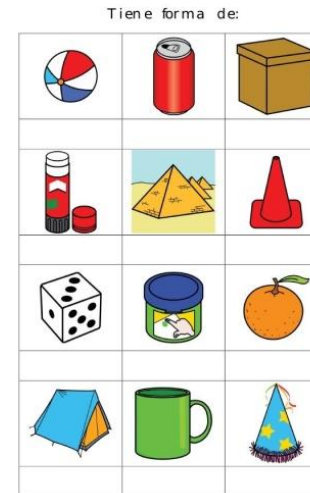
Proves Psicotècniques 5:12 m.

<https://www.youtube.com/watch?v=D-P2G4S2C7E>

EXEMPLE

○ Reproducció de figures

Tens un minut per escriure totes les imatges que recordis en una mateixa taula.

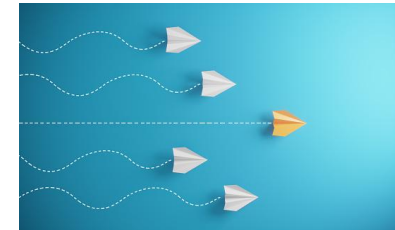




3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST DE PERSONALITAT O COMPETÈNCIES LABORALS

Tracten de cercar **trets de caràcter d'acord amb el perfil del lloc de treball**: introvertit o extravertido, dinàmic o passiu, optimista o pessimista, amb iniciativa o submís, impulsiu o moderat, etc. Són molt habituals en la selecció de llocs de comandament, directius, especialistes d'alt nivell i uns altres semblants. És interessant conèixer **l'estil de comportament d'una persona i com reaccionarà sota una sèrie de circumstàncies**.



Els qüestionaris de personalitat:

1. Test de personalitat de **preguntes obertes**
2. Test de personalitat de **preguntes tancades**: “16 PF de Catell” i “EPI”.





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNiques

TIPOLOGIA : TEST DE PERSONALITAT O COMPETÈNCIES LABORALS

1. Test de personalitat de preguntes obertes *(respondre de manera clara i concisa)*

- **Dades personals**
- **Dades acadèmiques**
- **Dades professionals**
- **Miscel·lània :**
 - com ens descriuríem a nosaltres mateixos?
 - l'opinió del cos de seguretat al qual aspirem
 - les nostres reaccions davant de determinades situacions.
 - Quina és la seva principal virtut?, i el defecte principal?
 - en què ocupa el temps lliure?
 - ..etcètera.





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST DE PERSONALITAT O COMPETÈNCIES LABORALS

2. Test de personalitat de preguntes tancades:

- **Inventari de Personalitat 16 PF de Catell:** per persones de més de 16 anys que proporciona força informació sobre els 16 trets de personalitat més significatius entre persones adultes.

Els 16 trets que avalua són: Afabilitat (A), Raonament (B), Estabilitat (C), Dominància (E), Animació (F), Atenció a las normes (G), Atreviment (H), Sensibilitat, (I), Vigilància (L), Abstracció (M), Privacitat (N), Aprensió (O), Apertura al canvi (Q1), Autosuficiència (Q2), Perfeccionisme (Q3) i Tensió (Q4)

Cada qüestió té tres possibles respostes : A-B-C, per exemple:

M'agrada presenciar una competició esportiva:

- A. Sí
- B. De vegades
- C. No

Prefereixo les persones:

- A. Reservades
- B. Terme mitjà
- C. Que fan amics fàcilment





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST DE PERSONALITAT O COMPETÈNCIES LABORALS

2. Test de personalitat de preguntes tancades:

- **Qüestionari de Personalitat d'Eysenck (EPI)** : la forma que més s'utilitza són la A i la B, que contenen 57 preguntes.

Es contesten amb un Sí o un No

1. Necessita sovint animació i gatzara?

- A. Sí
- B. No

2. Necessita sovint amics que el compreguin i li donin coratge?

- A. Sí
- B. No

3. Normalment, es vostè una persona despreocupada?

- A. Sí
- B. No

4. Li vénen idees al cap que li impedeixen harmonitzar el son?

- A. Sí
- B. No

5. Es preocupa sovint per la seva salut?

- A. Sí
- B. No





3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST DE PERSONALITAT O COMPETÈNCIES LABORALS

D'altra banda, existeixen tests per mesurar les competències i els més utilitzats són el :

- **CompeTEA**

<https://www.cop.es/uploads/PDF/2013/CompeTEA.pdf>

El test CompeTEA es un qüestionari disenyat per avaluar competències personals i ocupacionals i per la presa de decisions en l'àmbit organitzacional, particularment en selecció, formació, desenvolupament, orientació i coaching.

Està basat en un model de competències, organitzat al voltant de 20 competències bàsiques o de primer ordre i 5 supra competències o factors de segon ordre : Intrapersonal, Interpersonal, desenvolupament de tasques, entorn, gerencial.

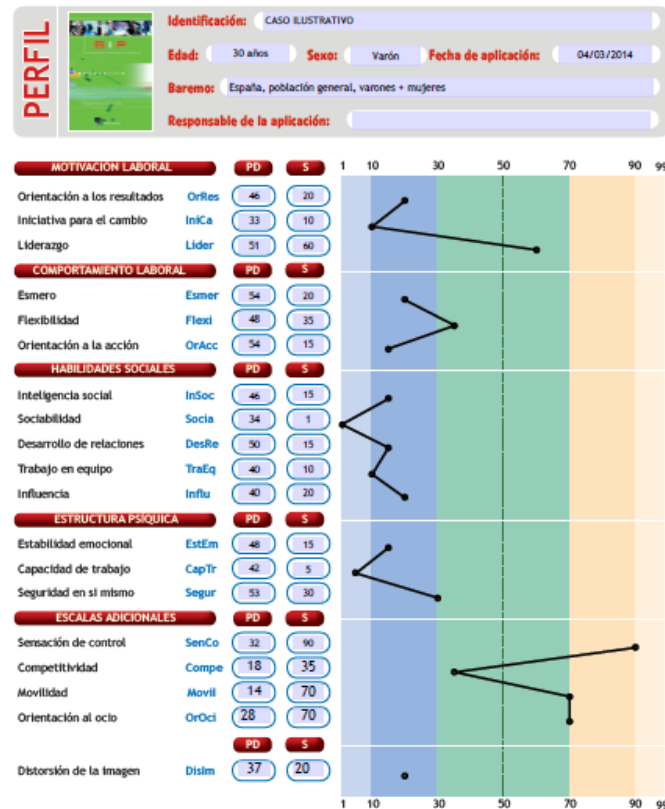




3.1. LES PROVES PSICOTÈCNIQUES

TIPOLOGIA : TEST DE PERSONALITAT O COMPETÈNCIES LABORALS

- BIP** Inventari Bochum de Personalitat i Competències on podreu veure les dimensions i les competències que contempla http://www.web.teadediciones.com/Ejemplos/informe_BIP.pdf



4. LES PROVES PROFESSIONALS

Les proves professionals s'utilitzen per **avaluar els coneixements propis d'una professió en concret**. Es poden fer en forma d'exàmens, qüestionaris tècnics, exercicis de simulació, etcètera.



Exemples:

- ✓ Examen de mecànica de l'automòbil si el lloc es desenvolupa en un taller.
- ✓ Identificar plantes sanes i malaltes quan el lloc aplicat és de jardiner.
- ✓ Realitzar una carta o un escrit si el treball és d' administratiu.
- ✓ Soldar unes canonades si optes a un treball de lampista.





4. LES PROVES PROFESSIONALS

L'ENTREVISTA DE FEINA PER COMPETÈNCIES

Hi ha diferents tipus d'entrevista, **segons el mètode i segons l'enfocament**:

Entrevista directa o dirigida: entrevista concreta amb preguntes tancades, en la que s'espera del candidat/a concreció.

Entrevista lliure: amb poques preguntes i obertes, en la que s'espera del candidat/a una resposta clara i estructurada, en la que la fluïdesa comunicativa és essencial.

Entrevista mixta: en la que es combinen preguntes tancades i preguntes obertes. És el tipus d'entrevista més freqüent.

Entrevista curricular: en la que l'entrevistador, mitjançant preguntes, conversa amb el candidat/a amb l'objectiu de revisar la seva trajectòria formativa i laboral.

Entrevista per competències: es centra en identificar les competències del candidat/a.

QUÈ ÉS L'ENTREVISTA PER COMPETÈNCIES? 4:06 m.

<https://www.youtube.com/watch?v=5Ti8J957JVs>





4. 4. LES PROVES PROFESSIONALS

LES COMPETÈNCIES PROFESSIONALS

Qué són?

“Conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals que es posen en joc en l’acompliment d’una determinada activitat laboral”. (Model ISFOL/SURT)

CLASSIFICACIÓ	Competències tècniques	Conjunt de coneixements i tècniques necessàries per al desenvolupament d’una determinada activitat laboral.
	Competències de base	Coneixements reconeguts en un determinat context sociocultural com a requisits de funcionament social.
	Competències transversals	Conjunt de capacitats, hàbits i actituds d’ampli abast que interactuen per donar resposta a situacions laborals diverses i de diferents nivells de complexitat.

Font: ECAS; acciosocial.org





5. LES DINÀMIQUES DE GRUP

Les dinàmiques grupals per a la candidatura d'un lloc de treball avaluen les competències de cada candidat com ara el treball en equip, el lideratge, entre altres. 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.

Tipologia d'entrevistes grupals

FORO

Aquesta tècnica consisteix en la presentació col·lectiva d'un tema on cada candidat/a aporta. Es fixaran com fas l'argument, l'ordre de les idees, els teus coneixements i el llenguatge corporal emprat.

DEBAT

En aquesta entrevista grupal tindràs que defensar el teu posicionament, a favor o en contra, sobre un tema. Es fixaran en la claretat de la teva exposició i la teva creativitat.

PLUJA DE IDEES

Tipologia de dinàmica grupal basada en la lliure expressió i l'espontaneïtat sobre un tema, l'originalitat serà el punt diferenciador i valorable per el seleccionador..





5. LES DINÀMIQUES DE GRUP

TAULA RODONA

La finalitat d'aquesta entrevista grupal és que les persones assistents arribin a acords o recomanacions, per tant el que tindran en compte serà si respectes els torns de paraula, si escoltes a la resta atentament i si generes propostes amb un bon argument.

PANELL

En quest cas el propòsit a seguir és que el grup defensi un tema des de diferents visions o departaments empresarials.

ROL PLAYING

En aquesta ocasió, en un hipotètic escenari de crisis en l'empresa a cada participant li assignaran un rol i serà necessari fer front a les ventatges i limitacions que això comporti. Es persegueix veure quin grau de persuasió podem arribar a assolir.

IN BASKET

Una de les fòrmules grupals més habituals on es planteja una situació quotidiana i els candidats s'hauran d'enforntar al repte i donar solucions. En aquest cas, l'experiència i els coneixements propis són un grau.





6. EL CENTRE D'AVALUACIÓ O L'ASSESSMENT CENTER

És una **eina d'avaluació del comportament** aplicada mitjançant un conjunt de dinàmiques individuals o grupals.

Els participants **posen de manifest les seves capacitats i àrees d'oportunitats**, sent observats, registrats i classificats per personal capacitada en base a dimensions o descripcions del comportament.

Aquesta tècnica proporciona **informació objectiva, molt fiable** i actualitzada la qual s'utilitza per promoció interna, avaluació de potencial de gestió, per selecció externa, entre altres.





6. EL CENTRE D'AVALUACIÓ O L'ASSESSMENT CENTER

TIPUS D'EXERCICIS

Exercicis individuals : són tots els questionaris de personalitat, motivació, test d'aptituds i tècnics.

Exercicis Interactius:

- Exercicis de grup
- Exercicis Fact- Finding
- Exercicis In-tray
- Exercicis Role- Play

CONDUCTAS MOTIVACIONALES 02

- Iniciativa
- Resiliencia
- Energía
- Compromiso
- Estándares de trabajo
- Automotivación
- Servicio al cliente

HABILIDADES INTERPERSONALES 04

- Impacto
- Capacidad de escucha asertiva
- Comunicación oral persuasiva
- Comunicación escrita
- Sensibilidad interpersonal
- Sociabilidad
- Trabajo en equipo



01 CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

- Tolerancia al estrés
- Flexibilidad
- Adaptabilidad
- Tenacidad
- Independencia
- Integridad
- Atención a los detalles

03 HABILIDADES DIRECTIVAS

- Organización y planeamiento
- Control Directivo
- Delegación
- Liderazgo
- Desarrollo de colaboradores
- Sensibilidad organizacional

05 HABILIDADES EN TOMA DE DECISIONES

- Juicio
- Análisis de Problemas
- Decisión
- Creatividad
- Análisis Numérico
- Conciencia Comercial
- Toma de Riesgos





6. EL CENTRE D'AVALUACIÓ O L'ASSESSMENT CENTER

Exercicis Interactius:

Exercicis de grup: són 5,6 participants on s'estableix una tasca on s'han d'adoptar rols i porten un objectiu. S'analitza el treball en equip, lideratge i capacitats de cada individu davant de situacions sota pressió.

Exercicis Fact- Finding: les capacitats a avaluar són les d'anàlisi i solució de problemes, sota control de temps es dona informació al candidat i ha de proporcionar una solució davant la problemàtica plantejada.

Exercicis In-tray: similar a l'anterior però en aquesta ocasió cada avaluat se li dona una tasca que ha de resoldre amb temps independent entre elles.

Exercicis Role –Play: Analitza les habilitats de relació interpersonal passant al participant en una situació sovint conflictiva amb una altre persona.



PROCÉS DE SELECCIÓ ESPECÍFIC

Què busquen les empreses com Unilever en el seu procés de selecció?
<https://www.youtube.com/watch?v=A7dn58TRDQ0>



7. CONSELLS GENERALS

- Comença a recopilar informació sobre aquest tipus de proves
- Quan entrenis aquestes proves estigues en un lloc tranquil i finalitza les proves iniciades.
- Envoltat de tot el material necessari abans de començar les proves.
- Pensa que tots estem més capacitats per unes aptituds que per altres i que es poden treballar amb més intensitat aquelles que necessitem
- Treballa ràpid i sense perdre temps
- Llegeix i/o escolta bé el que et diuen o els enunciats de les proves.
- Treballa en condicions similars a la situació d'examen o prova.





7. CONSELLS ESPECÍFICS

-En un test d'aptitud- (arriba 5/10 m. més aviat)

- Sinceritat: no val la pena intentar donar una determinada imatge ni respondre sense sentit o de forma aleatoria.
- Pràctica: hi ha molts tipus de proves i es combinen bateries diferents,
- Escoltar i llegir amb atenció les instruccions.
- Tranquil·litat: És important estar relaxat, descansat i concentrat. Si hi ha alguna cosa que no s'entén de les instruccions que proporciona l'examinador/a, cal preguntar abans que es comence a comptabilitzar el temps.
- Rapidesa : si no se sap contestar a una pregunta, s'ha de passar a la següent, sense perdre temps, ja que es té en compte el números d'encerts en un temps determinat, que sol ser breu.



7. CONSELLS

CONFIANÇA

-Perquè no em truquen per cap entrevista?

o bé

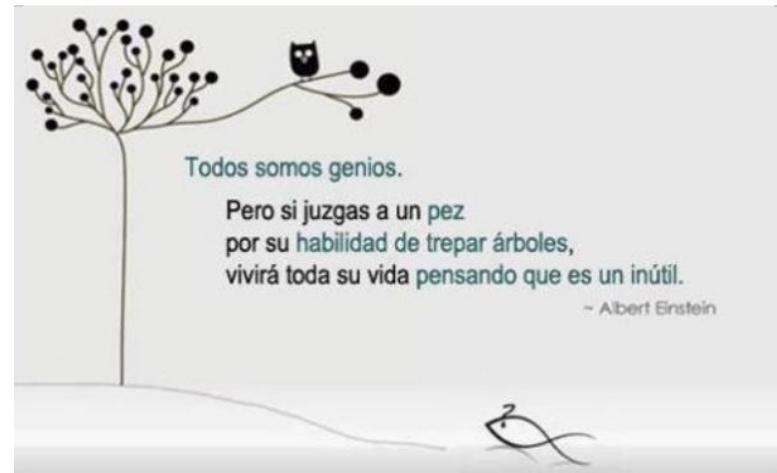
-Perquè no passo la fase de l'entrevista?

Cada persona té un talent, no es tracta d' escollir a la millor persona sino la que millor s'adapti al lloc però sobretot a l'empresa. Cadascú de nosaltres té habilitats diferents.

Quan ens comparem amb altres persones no podem oblidar que tots som diferents. Com deia Albert Einstein «Si juzgas a un pez por su habilidad para trepar árboles, pensará toda la vida que es un inútil».

- ADAPTABILITAT → TREURE EL MÀXIM PROFIT DE LES OPORTUNITATS

QUÈ SIGNIFICA?





8. MATERIAL PER PREPARAR LES PROVES

Clavijo, Martínez Lopez y Santana (2003). Proves Psicotècniques. Ed. MAD, Sevilla.

Publicacions URV. Guia d'orientació per a l'ocupació. 2013

La Xarxa Xaloc. Diputació de Barcelona. <http://xaloc.diba.cat>

Skok, David. La optimización del embudo de captación (o adquisición) de clientes. Foro Entrepreneurs.

Proves de selecció de personal. Universitat Jaume I.

<https://www.uji.es/societat/laboral/preocupat/preparat/selec/prov/>

Mapa laboral. org

<http://mapalaboral.org/es/index.html>

Talent Management. Assesment Center para el desarrollo organizacional.

<http://previusonline.com/>





PREGUNTES | RESPOSTES





NOVETATS COVID 19





PRÒXIMS WEBINARS

dimarts

❖ CREACIÓ DE VÍDEO TUTORIALS

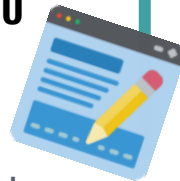
Dia: **dimarts 7 de juliol de 2020**

Hora: de 10:00h a 11:00h

❖ PASSAREL·LA CAP A L'OCUPACIÓ: ELS CERTIFICATS DE PROFESSIONALITAT

Dia: **dimarts 14 de juliol de 2020**

Hora: de 10:00h a 11:00h



Inscripcions: Aula Oberta
aulaoberta@viladecans.cat
 93 635 18 04 (de 9 a 14h)

dijous

❖ COMUNICACIÓ DIGITAL I SOCIAL SELLING, NOUS MECANISMES DE VENDA

Dia: **dijous 2 de juliol de 2020**

Hora: de 16:30h a 17:30h

❖ PRACTICA LA VENDA DE TU MATEIX A TRAVÉS DE L'ELEVATOR PITCH

Dia: **dijous 9 de juliol de 2020**

Hora: de 10:00h a 14:00h

❖ TALENT LOGÍSTIC EN LA PIME, RECOMANACIONS PER UN MÓN DIGITAL

Dia: **dijous 9 de juliol de 2020**

Hora: de 16:30h a 17:30h



Inscripcions: Ocupació
ocupacio@viladecans.cat
 93 635 18 04 (de 9 a 14h)



EINES PER ESTAR AL DIA!

Newsletter setmanal



Continuem al teu costat!
SOL@NO

Servei d'Orientació Laboral Online

Des dels Serveis d'Ocupació i Formació de Can Calderon us oferim les novetats relacionades amb formació online, ofertes i informació d'interès per a les persones que esteu en recerca de feina o que voleu millorar el vostre perfil professional.


L'únic impossible és allò que no intentes.
Anònim.



Guia de Mesures d'Ocupació

GUIA DE MESURES D'OCUPACIÓ COVID-19
PER A PERSONES ASSALARIADES I EN SITUACIÓ D'ATUR

Actualització: 27 de maig del 2020



Viladecans
Som públic. Som ciutat.
017 500 0000

Guia oferta formació online Ciutadania

FORMACIÓ on line NO T'ATURIS
COVID - 19

Juny del 2020



Viladecans
Som públic. Som ciutat.
017 500 0000



OBERTURA CAN CALDERON

MESURES DE SEGURETAT COVID 19

Atenent les mesures de prevenció i protecció davant l'actual situació de la Covid 19, l'atenció presencial a Can Calderon només es realitzarà a través de

CITA PRÈVIA:



SERVEI D'INFORMACIÓ I ORIENTACIÓ LABORAL

93 635 18 04 (de 9h a 14h)

ocupacio@viladecans.cat



VILADECANS ATENCIÓ A LES EMPRESES

93 635 29 96 (de 9h a 14h)

viladecansempreses@viladecans.cat

#Cuidarteescuidarnos



CENTRE DE PROMOCIÓ ECONÒMICA I SERVEIS A LES EMPRESSES CAN CALDERÓN

Carrer Andorra, 64. Viladecans
Tel. 936 35 18 04 (de 9 a 14h)

Correu electrònic:

canalderon1@viladecans.cat
ocupacio@viladecans.cat

www.viladecans.cat



Viladecans
som #feinaipresa

    viladecans.cat

