

## **Què són les proves de selecció?**

---

Les proves de selecció acostumen a tenir com a objectiu mesurar les capacitats intel·lectuals, les aptituds i els trets de personalitat de manera estandaritzada i comparen els resultats obtinguts per a un candidat, respecte a la població a la qual aquest pertany.

És a dir, són instruments estandaritzats, que serveixen per avaluar les qualitats i la capacitat del candidat/a pel que fa al lloc de treball.

És important que els aspirants a una feina les coneguin i que sàpiguen com funcionen perquè un 75% de les empreses espanyoles acostumen a utilitzar-les.

## **Tipus de proves de selecció:**

---

Hi ha dos grans tipus de proves de selecció:

### **1. Proves de coneixements professionals:**

Consisteixen en exercicis basats en continguts i activitats que són essencials per a l'execució correcta de la professió i/o col·locació. Els exercicis poden ser teòrics (coneixements) o pràctics (destreses i habilitats). Aquestes proves acostumen a simular les condicions reals que es produiran al lloc de treball.

Els exercicis teòrics, generalment, són proves escrites de coneixements sobre matèries o els continguts vinculats amb la plaça que s'ofereix.

Els exercicis pràctics simulen activitats o situacions pròpies del lloc de treball al qual s'aspira. No s'hi avalua únicament la formació teòrica, sinó també la capacitat per a la posada en pràctica dels coneixements. A més, són especialment útils per observar algunes característiques personals del candidat, com ara la capacitat de decisió o de persuasió, l'organització, la precisió, etc.

### **2. Proves psicotècniques:**

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. Són instruments que ajuden a predir si un candidat és o no adequat a un lloc de treball.

Normalment, es fan diverses proves d'aquest tipus, el que es coneix amb el nom de *bateria de proves*.

Les proves psicotècniques es poden agrupar en quatre grups:

- **Proves d'intel·ligència general:** mesuren la capacitat mental global del candidat i determinen la seva capacitat per comprendre, jutjar i raonar.

Les preguntes d'aquest tipus de testos no requereixen cap coneixement específic per respondre o, en tot cas, els requereixen a un nivell molt elemental; la solució requereix un raonament lògic, ordenat i estructurat.

Són proves que acostumen a ser problemes no verbals, amb figures que formen sèries que s'han de completar.

- **Proves d'aptitud:** aquestes proves també es coneixen amb el nom de proves d'habilitats o de capacitat, i pretenen mesurar el rendiment d'una persona en una àrea determinada. En realitat hi ha tants tests com aptituds es poden definir. Alguns són específics i mesuren només una aptitud i d'altres avaluen simultàniament diverses aptituds. S'utilitzen per mesurar les capacitats potencials d'un individu en diferents aspectes:

- **Verbal:** consisteix en reconèixer el significat d'algunes paraules i fer-los servir correctament.
- **Numèrica:** consisteix en comprendre conceptes numèrics i valora la capacitat per operar-hi fent càlculs mentals o escrits amb rapidesa i exactitud.
- **Espacial:** avalua la capacitat d'orientació i d'entendre i manejar dibuixos, presentats en dues tres dimensions.
- **De raonament abstracte:** avalua la capacitat de comprendre i resoldre situacions problemàtiques satisfactòriament.
- **Perceptiva:** comprova l'habilitat per detectar detalls d'una manera ràpida i precisa.
- **Mecànica:** examina la capacitat de comprendre i operar amb principis físics i mecànics.

- **Proves d'interessos:** tracten de definir l'opinió, la inclinació, el grau i la predisposició d'una persona envers determinades tasques i professions. Normalment, estan formades per un grup de qüestions que s'han de contestar o bé són un conjunt d'ordenacions o eleccions per fer, segons les preferències personals.

Dins els processos de selecció, quan es passen aquest tipus de proves es parteix de la premisa de que cada feina està relacionada amb una sèrie de característiques que haurien de resultar atractives pels individus, si es pretén que les capacitats d'aquests rendixin al màxim; per això, es pretén mesurar les actituds, interessos i opinions dels candidats, de manera que es pugui efectuar una predicció de la conducta mitjançant la utilització d'aquestes proves.

- **Proves de personalitat:** valoren les actituds, les reaccions i el comportament habitual de l'aspirant.

Se n'acostumen a utilitzar de dos tipus:

- **Qüestionaris:** consisteixen en llistes de preguntes, afirmacions o plantejaments referents al comportament, les reaccions, els sentiments, les opinions o els judicis en determinades circumstàncies, que proporcionaran informació de la imatge que una persona té d'ella mateixa. Normalment acostumen a estar compostos per moltes preguntes i plantegen opcions de resposta del tipus "verdader-fals-non'estic segur" o "sempre-mai-a vegades".
- **Tests projectius:** tenen una finalitat semblant a la dels anteriors, i consisteixen en la presentació d'uns estímuls, demanant al candidat què és el que li suggereixen. No es donen opcions per respondre, ja que es busquen respostes lliures i no estructurades, que s'interpreten basant-se en la teoria de que les respostes als estímuls són projeccions de la personalitat d'una persona, i es fa seguint uns criteris ja validats.

En general, les proves de personalitat, no tenen respostes correctes o incorrectes, per tant, es tracta de mostrar una coherència general. A més acostumen a incloure índexs de fiabilitat i de veracitat, que detecten els intents de contestar pensant "què voldran que hi posi" o a l'atzar.

### Consells pràctics per fer les proves de selecció.

#### **a) Abans de les proves**

Una mateixa persona pot obtenir diferents resultats en les mateixes proves per l'influència de diverses variables i/o factors (cansament, nerviosisme, ...) que moltes vegades no són controlables per la persona. De totes maneres, si que és possible afrontar les proves de

selecció i aconseguir millors resultats amb un cert coneixement i una mica de pràctica sobre el tipus de proves i preguntes més habituals.

És molt important haver descansat bé i no haver pres cap substància que pugui alterar el sistema nerviós abans de fer la prova (cafè, te, alcohol, fàrmacs, etc.). També és aconsellable presentar-se al lloc de la prova amb temps suficient i tenir preparats un llapis i un bolígraf.

### **b) Durant la prova**

- Cal escoltar amb atenció i/o llegir detingudament.
- Moltes vegades les proves contenen exercicis d'entrenament per tal que els aspirants s'hi familiaritzin.
- Si no s'entén alguna instrucció, és indispensable fer les preguntes que calguin.
- Cal començar en el moment que s'indiqui i fer-ho ràpidament, però també amb serenitat.
- Els tests d'aptituds i d'intel·ligència general tenen un temps limitat de realització. En conseqüència, és recomanable començar a treballar quan s'indiqui, intentant no perdre el temps i procurant autocronometrar-se.
- S'ha de tenir en compte que les primeres preguntes de cada prova acostumen a ser més senzilles, de manera que el grau de dificultat va augmentant.
- El millor és respondre les preguntes segons l'ordre en què es presenten; si es tenen dubtes a l'hora de contestar alguna pregunta, val més intentar resoldre-la al final, si sobra temps.
- És error copiar o parlar amb el company/a que seu al costat.
- En els tests de personalitat s'ha d'intentar contestar amb sinceritat i naturalitat sempre dins del sentit comú.
- Per cada lloc de treball es requereixen unes qualitats diferents. Per tant, falsejant respostes i responent per "quedar bé", només s'aconsegueix enganyar-se i, probablement, tenir una desil·lusió en perdre la feina durant el període de proves.

Cal dir, també, que hi ha preguntes trampa per detectar si la persona fingeix o menteix (vigilar les escales de sinceritat dels qüestionaris de personalitat i no intentar fer-se passar per un altre perquè es detecta la manca de sinceritat).