

O PROCESO DE SELECCIÓN

Antes de comezar co que entendemos como proceso de selección, primeiro temos que saber como contestar a unha oferta de emprego.

QUE FACER CANDO TEMOS DIANTE UNHA OFERTA DE EMPREGO?

As empresas e entidades que demandan persoal dan a coñecer as ofertas a través de diferentes medios como por exemplo:

- ✚ Portais de emprego
- ✚ Bolsas de emprego (universidades, asociacións de empresas, ...)
- ✚ Anuncios en prensa, radio e televisión
- ✚ Compañías especializadas en selección de persoal (empresas de traballo temporal ou consultoras de recursos humanos, oficinas públicas e privadas de emprego ...)
- ✚ *Headhunters* (consultores/as especializados/as en atopar á persoa candidata que mellor se axuste ás necesidades da empresa, adoitan seleccionar postos de cadro ou directivos)

Á hora de dar resposta a estes anuncios temos que ter en conta unha serie de cuestións:

- ✚ Fixarse ben no posto que ofertan e analizar si se axusta ao noso perfil
- ✚ Ter en conta si piden ou non experiencia e si contamos cos coñecementos demandados (estudos, idiomas ...). Debemos telo en conta porque na entrevista poden facer probas para comprobar se temos eses coñecementos.
- ✚ Lugar do posto de traballo, se é preciso ter un medio de desprazamento ou se temos dispoñibilidade para cambiar de residencia.
- ✚ Tipo de contrato que ofertan e a duración deste.
- ✚ Tipo de empresa que selecciona, especializada en selección de persoal ou a propia empresa empregadora, o que permitiría coñecer o sector, dimensión, etc da mesma.

O PROCESO

O Primeiro paso do proceso é entregar carta de presentación e currículo. Servirá de criba para facer unha primeira preselección de candidatos/as.

É moi importante que os contidos do currículo se adapten ás necesidades da empresa ou entidade e que a súa presentación sexa clara e coidada, ao igual que a carta de presentación que debe comunicar os puntos fortes que nos capacitan para desenvolver o posto demandado.

Fases do proceso de selección



A ENTREVISTA

Morgan e Cogger (1986) a definen como “un asunto mutuo no que cada unha das partes espera un beneficio”. Isto quere dicir que a empresa espera conseguir un/unha profesional que lle poda cubrir un posto de traballo ao tempo que a persoa entrevistada desexa conseguir ese traballo. Estes autores establecen que a entrevista ten tres finalidades:

- ✚ Adecuar unha das persoas candidatas a unha vacante específica
- ✚ Darlle á persoa candidata máis información sobre o posto de traballo
- ✚ Transmitir á/ao candidata/o a motivación da empresa por contratar a unha/un profesional coma ela/el.

➤ Tipos de entrevista



Hai que ter en conta que moitas empresas fan entrevistas preliminares por vía telefónica ou tamén por videoconferencia.

➤ Preparación da entrevista

Na entrevista o/a seleccionador/a pretende recompilar a información máis relevante da persoa entrevistada, e tamén pretenderá comprobar se os datos do Currículo son certos ou non.

Antes

Antes de presentarse a unha entrevista de traballo é preciso preparala con anterioridade, saber ben que poñemos no noso currículo vitae xa que no transcurso da entrevista o/a seleccionador/a vai cotexar o que puxemos no papel co que dicimos ao contestar ás preguntas. Temos que aprender ben o noso CV.

Debemos facer unha lista cos nosos puntos fortes e débiles para telos ben claros e poder así enfatizar as nosas cualidades, habilidades e competencias tanto persoais como profesionais.

É importante coñecer á empresa á que nos imos presentar, por iso temos que investigar a que se dedica, cantas persoas traballadoras ten, que tipo de produtos comercializa, onde se sitúa, se temos que desprazarnos moi lonxe da nosa residencia ou se coñecemos a alguén que traballou ou que traballa alí, para así ter referencias. Esta información servirá para ser usada na entrevista e así mostrar interese polo posto de traballo e pola mesma empresa.

É preciso informarnos ben sobre o posto ao que optamos. Debemos saber cales as características que require a empresa na oferta de traballo, para poder así defender na entrevista que nos temos o perfil axeitado para ese posto de emprego.

Durante

Aínda que resulta moi difícil debemos estar ou polo menos aparentar tranquilidade diante da persoa que realice a entrevista, debemos ter en conta que moitas veces o/a entrevistador/a tamén pode estar nervioso/a. Ao estar atravesando unha situación descoñecida e chea de incertidume estaremos alerta e con inquietude, por iso debemos tranquilizarnos antes, para así expresarnos con naturalidade.

Este é o momento no que temos que defender o noso CV, por iso é importante crer nel, non desvalorizar o que temos, os nosos estudos ou a nosa experiencia por moi pouca que nos pareza, se conseguimos chegar ata aquí é porque hai algo que lles gusta de nós, ou destacamos por enriba doutras persoas candidatoas.

Non debemos permanecer caladas/os todo o tempo nin contestar con monosílabos, debemos manter unha conversa áxil pero non monótona. Tense que dar feedback e coidar de non interromper a quen nos entreviste.

O noso diálogo ten que ser positivo.

A puntualidade e a boa presenza son primordiais, xa que nos estarán a avaliar dende que entramos ata que saímos.

Debemos adaptar a nosa vestimenta según o tipo de posto de traballo ao que optamos.

Non debemos contestar a chamadas de móbil durante a entrevista, nin fumar nin mastigar chicle.

E por último ter en conta que o noso corpo tamén se expresa e que a comunicación non verbal é moi importante. Por tanto, será aconsellable coidar as distancias e evitar movementos bruscos.

Se algo non nos quedou claro na entrevista, non temos que ter medo a preguntalo, é mellor non saír con dúbidas. Ás veces a persoa que realiza a entrevista facilita de antemán determinada información, ou ben, nola conta ao finalizar, ou ben, amablemente dirannos que se pasamos a seguinte fase do proceso entón saberémolo.

No transcurso da entrevista o/a entrevistador/a terá o cv diante e lle comezará a preguntar á/ao candidata/o sobre si ou simplemente que lle explique o que fixo ata o de agora, isto serve para romper o xeo, e ao tratarse dun tema que coñecemos podemos soltarnos a falar.

Despois

Faremos un repaso das preguntas que nos fixeron, ás veces é bo apuntalas porque noutros procesos de selección pódense repetir, e tamén facer un pequeno recordo do que contestamos e de si fomos capaces de explicar as nosas capacidades ou competencias da mellor maneira.

E bo estar pendente do proceso de selección, de maneira que si tardan en chamar, poderemos poñernos en contacto coa empresa para saber se o proceso está pechado ou non. No caso de que fomos descartadas/os é interesante coñecer os motivos, é dicir, que é o que faltaba no noso CV para poder melloralo nun futuro.

PROBAS DE SELECCIÓN

➤ Test

Son probas estandarizadas que miden diversas características persoais necesarias para o desempeño de determinado posto de traballo.

Os tests podémolos clasificar en tres grandes grupos:

- **Test de intelixencia:** estes test avalían aspectos lóxicos, de razoamento mecánico, espacial ou numérico.

Algúns exemplos de probas de intelixencia:

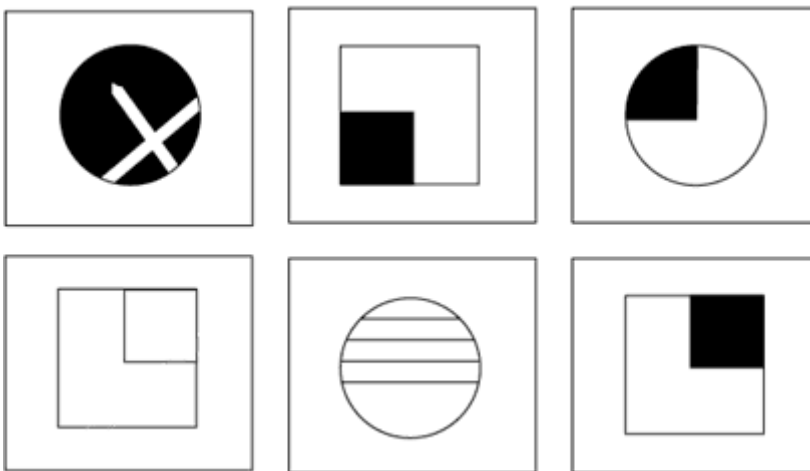
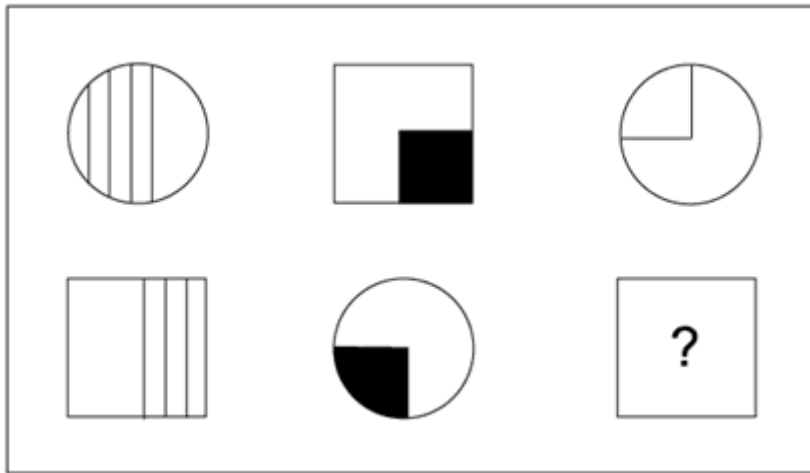
- No seguinte cadro, facendo unha operación aritmética, dous dos números de cada fila horizontal ou vertical dan como resultado un terceiro. Cal é o número que falta?

6	2	4
2	?	0
4	0	4

2, 3, 5, 6, 9 ou 4

- Que número sumado ao 19 dá 85?: 76. 65. 66. 69.
- Cales son os factores primos resultantes da descomposición de 150?:
5x5x3x2 5x5x3x3 25x6 25x6x2

Fonte: <http://www.psicotecnicostest.com/testpsicotecnicosonline.asp?TIP=Num%E9ricos%20o%20Matem%E1ticos&TEST=1>



Fonte: <http://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=7&s=7>

- **Test de aptitudes:** miden aptitudes mecánicas, administrativas, espaciais, psicomotrices, ...
- **Test de personalidade:** miden determinados factores de personalidade do/a candidato/a.

Algúns exemplos de preguntas que podemos atopar nun test de personalidade:

- A meteoroloxía ten moita influencia sobre o meu comportamento?
 - a.- Verdade
 - b.- Máis ou menos
 - c.- Falso
- Ata que me lanzo a unha actividade, xa se trate dun traballo, ou de lecer...
 - a.- Teño a impresión de correr dunha cousa a outra.

b.- Todo está organizado con anterioridade, coma se estivese escrito nunha partitura.

c.- Entre as dúas.

- Si se me pide que faga rapidamente unha elección importante entre dúas situacións...
 - a.- Estudo tranquilamente as dúas opcións, comparándoas con lóxica e obxectividade.
 - b.- Teño tendencia a pórme nerviosa/o e acabo por escoller ao azar
 - c.- Entre as dúas.

Fonte: <http://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=7&s=2>

Para poder ir practicando estes tipos de preguntas existen moitas páxinas webs onde se poden facer estes tipos de test de forma gratuíta. Por exemplo:

- <http://www.alfared.org/content/911>
- <http://techlosofy.com/test-de-personalidad.htm>
- <http://www.todostustests.com>

➤ **Dinámicas de Grupo**

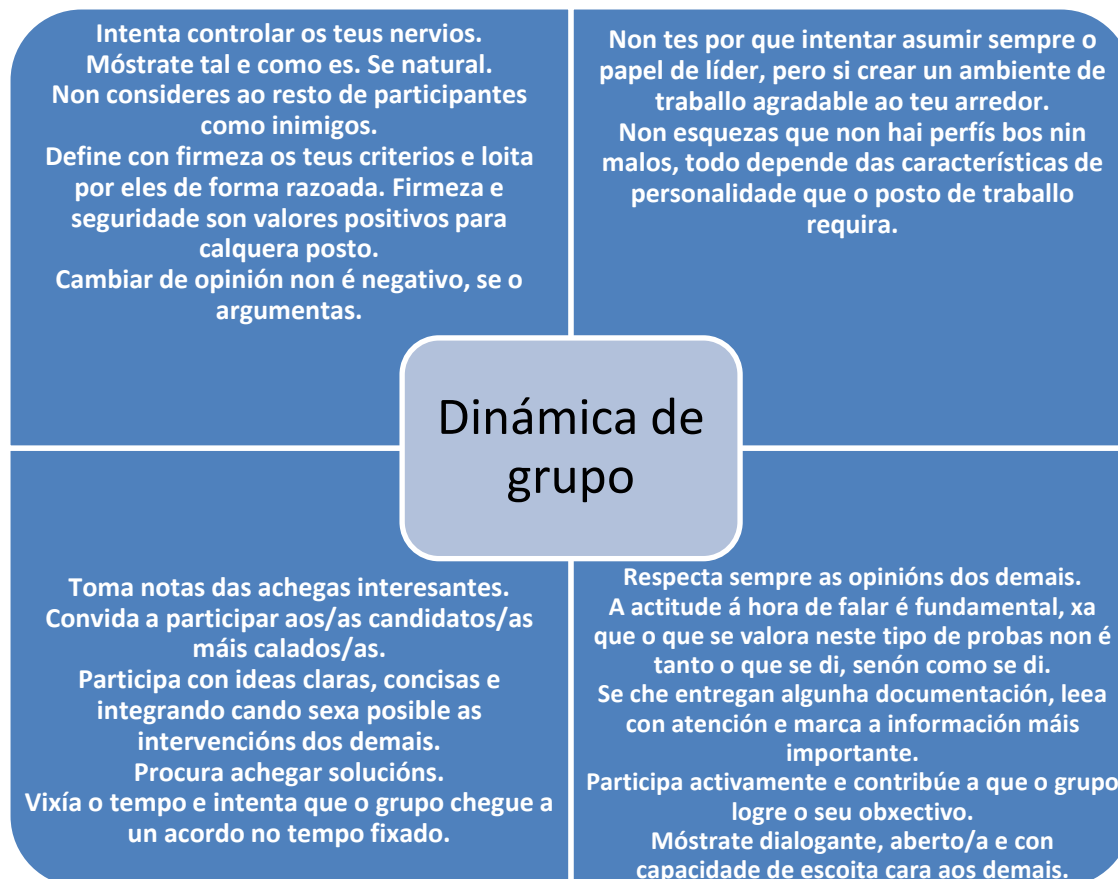
Trátase dunha técnica de avaliación psicolóxica que pretende ver como as persoas candidatas interactúan entre si. A diferenza que existe coas outras probas é que as/os candidatos son avaliadas/os en situacións de socialización. Soen aplicarse para postos que requiren do traballo en equipo, contacto co público, liderar un equipo, etc.

Nestas dinámicas interveñen un grupo de candidatos/as e varias persoas avaliadoras e proponse un problema, un xogo ou un caso práctico. O que se pretende é que quen participe chegue a un consenso e consiga resolver a tarefa proposta.

Imos sinalar unha serie de consellos prácticos para superar estas probas:

- As/os candidatas/os deben actuar de forma natural e espontánea.
- Sempre hai que participar e non quedarse calada/o, pero tampouco sen deixar intervir ao resto das/os participantes.
- Hai que expor a nosa opinión con razóns e argumentacións, se hai algunha participante que ten un punto de vista parecido ao noso practicamos a escoita activa, podéndolle dar a razón ou complementala.

- Non é bo interromper ás/aos compañeiras/os, e se hai algunha persoa á que lle é difícil meterse na conversa podémola convidar a que nos expoña os seus argumentos.
- Unha práctica habitual nas dinámicas e recompilar a información máis relevante da conversa e cando esta se sae de contexto utilizar esas notas para redirixir o debate.



Fonte http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Empleo/Orientacion+Laboral/riiopen/home/Trabajar/Busqueda+de+Empleo/Guia+Empleo/supera/dinamicas+grupo/Consejos+para+realizar+la+Din%C3%A1mica+de+Grupo.htm

Exemplo de dinámica de grupo:

🚩 A árbore xenealóxica¹

Fanse dous grupos e 28 cartóns con información, repártense 14 para cada grupo.

¹ Pérez de Villar Ruiz, M.J., Torres Medina, C. “Dinámicas de grupo en formación de formadores: casos prácticos” (1999): editorial Herder . Barcelona.

A dinámica consiste en construír unha árbore xenealóxica coa información que temos no noso grupo e coa do outro grupo.

Cada grupo poralle prezo aos seus cartóns ou á información que conteñen. Isto dará lugar a unha negociación continua pola información da outra persoa.

Para rematar o xogo os dous grupos deben conseguir completar o máximo posible a árbore xenealóxica.

Tarxetas

1. Un dos fillos de Mónica chámase Luís
2. O sobriño de Mónica chámase Cristóbal
3. A filla máis pequena ten 8 anos
4. O primo de Lucas ten 10 anos
5. O avó paterno de Cristóbal ten 66 anos
6. O avó de Pedro chámase Santiago Berlín
7. O irmán do electricista chámase Roberto
8. A señora Berlín chamase Lucía
9. O pai de familia numerosa chamase Emilio
10. Cristóbal é fillo único
11. A muller de Roberto é mecanógrafa
12. Emilio Letour ten 41 anos, dous mais ca súa muller
13. Os dous fillos teñen teñen 10 e 12 anos repectivamente
14. Collette é a filla pequena
15. Silvia é irmá de Lucas, Collette e Pedro
16. A familia numerosa está formada por catro fillos
17. O pai de Lucas é electricista
18. Roberto ten 35 anos
19. O avó paterno de Pedro chámase Alfredo
20. O pai do fillo único chámase Letour
21. A muller de Alfredo chámase Luisa
22. O tío de Pedro é mestre
23. Mónica casou co Emilio Letour
24. Un dos avós ten 64 anos e a súa muller ten a mesma idade
25. A nora de Alfredo Letour é dependenta
26. A cuñada de Mónica ten 29 anos
27. A mecanógrafa chámase Claudina
28. Lucas ten 15 anos.

O que se intenta nesta proba é:

- Ver que actitudes de negociación xorden entre os equipos
- Cooperación fronte a competición
- Modos de decisión de grupos