LA SELECCIÓN DE PERSONAL





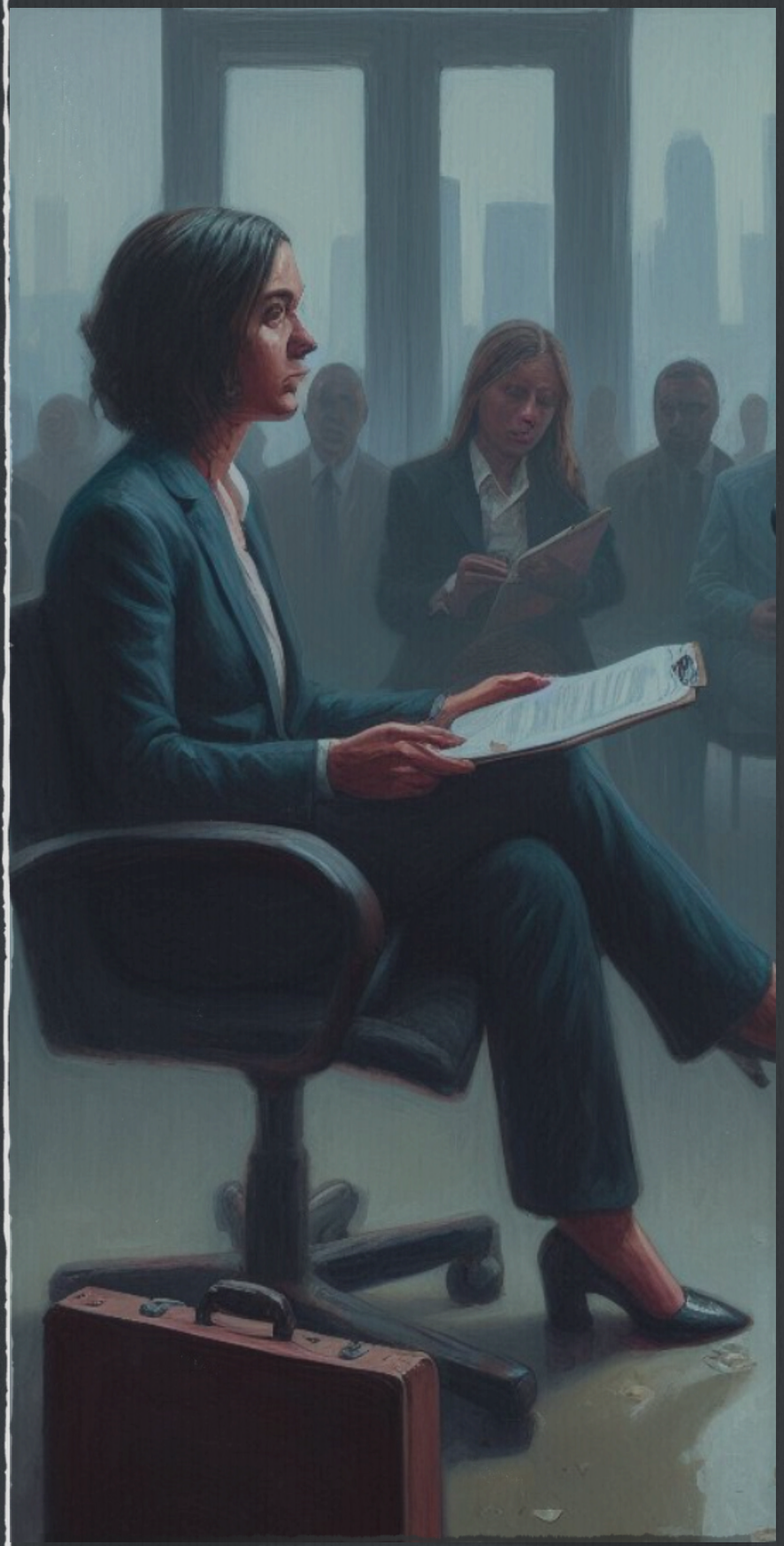




Déborah López

Funciones de la gestión de RRHH

1. PLANIFICACIÓN
2. RECLUTAMIENTO
3. SELECCIÓN DE PERSONAL
4. FORMACIÓN
5. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
6. REMUNERACIONES
7. PROMOCIONES
8. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
9. SISTEMA DE TRABAJO



SELECCIÓN

PROCESO QUE LA EMPRESA SIGUE PARA ESCOGER Y CLASIFICAR LOS CANDIDATOS MÁS ADECUADOS PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN EN LOS PUESTOS DE TRABAJO QUE SE OFERTAN.

SUS OBJETIVOS SON:

-LA ADECUACIÓN DEL TRABAJADOR AL PUESTO.
-LA EFICIENCIA DE LA PERSONA EN EL CARGO.

PROFESIOGRAMA

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

CANDIDATO AL EMPLEO

PRESELECCIÓN

TÉCNICAS DE SELECCIÓN

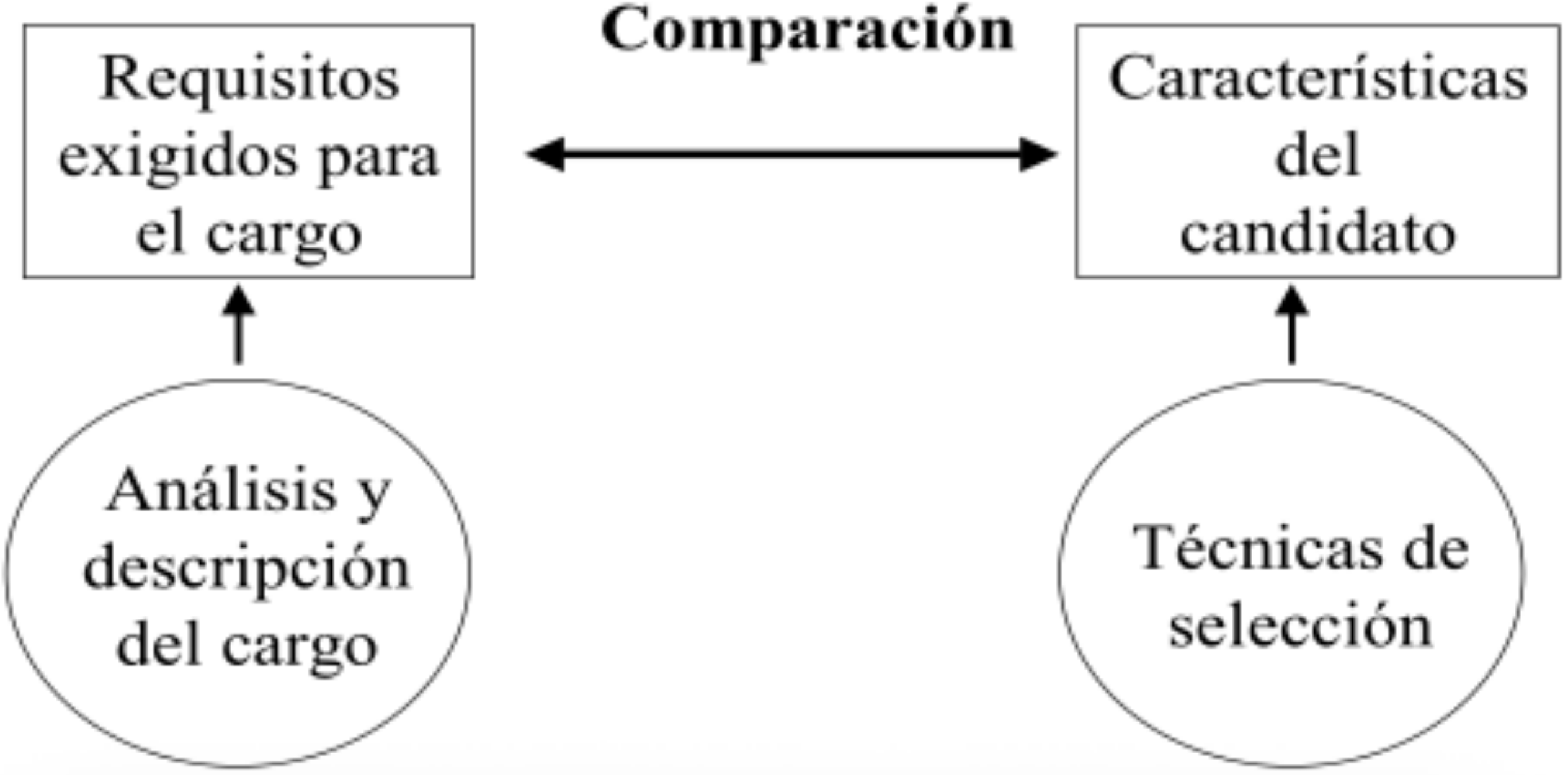
INICIACIÓN

ADMISIÓN

CAÍDA

ÉXITO

CADA PROCESO DE SELECCIÓN UTILIZARÁ LOS INSTRUMENTOS MÁS ADECUADOS AL LAS CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS



Instrumentos de selección de personal más habituales

ENTREVISTA



Es el instrumento más utilizado. Puede ser individual o en grupo. Se busca conocer la personalidad del candidato y comprobar si se adecúa a la empresa.

PRUEBAS DE PERSONALIDAD

DINÁMICA DE GRUPOS



Se junta a un grupo de candidatos y se les pide que discutan sobre algún tema en concreto y lleguen a un acuerdo. Se evalúa las habilidades sociales de los candidatos.

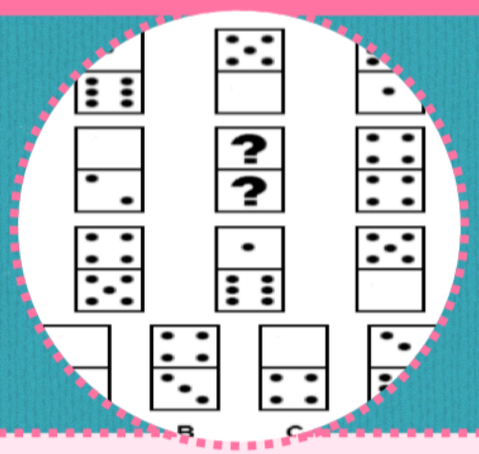
PRUEBAS TEÓRICAS O PRÁCTICAS



Buscan averiguar si los candidatos tienen los conocimientos necesarios para llevar a cabo el trabajo.

PRUEBAS SITUACIONALES

TEST PSICOTÉCNICOS



Se usan para comprobar las habilidades numéricas, verbales y de solución de problemas de los candidatos.

CENTROS DE EVALUACIÓN

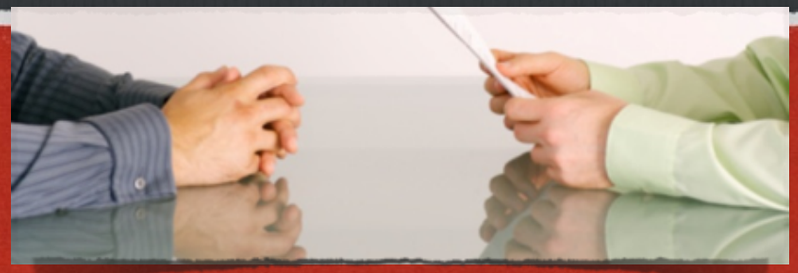
Según las características que se busquen en el postulante, unos pueden ser más adecuados que otros.

Cada vez las empresas valoran más las actitudes: cualidades como el entusiasmo, ganas de trabajar, empatía e iniciativa llegan incluso a suplir carencias de formación.

LA ENTREVISTA DE TRABAJO



Interacción en ambas direcciones:



- La entrevista, se define como una conversación entre dos personas en la que el sujeto entrevistado recibe información sobre un puesto de trabajo que ha de cubrise, y la otra, llamada entrevistador, recibe información sobre la adecuación o no del entrevistado para cubrir dicho puesto.



Tipos de entrevistas de trabajo

www.belenclaver.com/tipos-entrevistas-de-trabajo

Cúando

Momento

- Inicial
- Selección
- Final

Cómo

Técnica

- Libre
- Estructurada
- Mixta
- Competencias
- Valores
- Puzzle

Cuántos

Participantes

- Individual
- Panel
- Sucesivas
- Colectivas

Quién

Entrevistadores

- RR.HH.
- Consultor
- Jefes o técnicos
- CEO

Para qué

Ambiente

- Facilitadora
- Tensión

Dónde

Canal

- Presencial
- Telefónica
- Videoentrevista
- Apps

RADIOGRAFÍA DE LAS 6 PREGUNTAS + FRECUENTES

EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

	¿Qué buscan?	¿Cómo contestar?	Errores a evitar
Háblame de ti	Hacerse una idea general sobre ti	Estudios/profesión + Fortalezas + motivación por ese puesto	Hablar de aspectos personales y no profesionales
¿Cuál es tu mayor debilidad?	Evaluar tu nivel de reflexión y autocrítica	Elige 1 y añade cómo trabajas ese área	Elegir una competencia central para ese puesto
¿Dónde te ves en 5 años?	Saber si tus planes con compatibles con el de la empresa	Habla de lo que te gustaría haber aprendido	Mostrarte cerrado a un futuro en esa empresa
¿Por qué debería contratarte?	Conocer tus fortalezas respecto al puesto y motivación	Evidenciar tus fortalezas de cara a ese puesto	Pecar de humilde, es el momento de venderse
¿Por qué te gustaría trabajar aquí?	Nivel de motivación y conocimiento sobre la empresa o puesto	Haz referencia al aspecto que más te motiva de la oferta	Hablar de aspectos muy generales Ej. 'Necesito un trabajo'
¿Tienes alguna pregunta?	Resolver tus dudas y saber si tienes algo que aportar	Realizar preguntas relacionadas con el sector o empresa	No hacer ninguna pregunta

15 preguntas para triunfar en una entrevista de trabajo

Si la lleva a cabo:

RR.HH.

01 ¿CÓMO SE REALIZA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

02 ¿PODRÍA SABER MÁS SOBRE LA ESTRUCTURA DE LA COMPAÑÍA?

03 ¿QUÉ CUALIDADES SE NECESITAN PARA TRIUNFAR EN EL PUESTO?

04 ¿PODRÍAS DARME MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA CULTURA DE LA COMPAÑÍA?

05 ¿CÓMO SERÍA EL PROCESO DE ACOGIDA EN LA EMPRESA?

JEFE/A DE EQUIPO

06 ¿CÓMO SE ORGANIZA EL DEPARTAMENTO?

07 ¿CÓMO ES EL EQUIPO CON EL QUE TRABAJARÍA?

08 ¿CUÁL ES LA PERSONA MÁS VALIOSA DE TU EQUIPO Y POR QUÉ?

09 ¿CÓMO DESCRIBIRÍAS TU ESTILO DE LIDERAZGO?

10 ¿CÓMO SERÍA EL DÍA A DÍA EN ESTE PUESTO?

CEO

11 ¿DÓNDE VES A LA COMPAÑÍA DENTRO DE 5 AÑOS?

12 ¿CUÁL ES LA MAYOR FORTALEZA DE LA EMPRESA?

13 ¿QUÉ PERSPECTIVAS DE DESARROLLO TIENE LA COMPAÑÍA?

14 ¿QUÉ PROYECTOS DE LA COMPAÑÍA TE RESULTAN MÁS FASCINANTES?

15 ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS ACTUALES DE LA EMPRESA?

https://www.bizneo.com/blog/tipos-de-entrevista-de-trabajo/

Tipos de preguntas

- Preguntas por competencias
  - Preguntas de incidentes críticos
  - Preguntas basadas en fortalezas
  - Preguntas basadas en desempeño
- Preguntas de tensión
- Preguntas hipotéticas
- Preguntas capciosas
  - Rompecabezas
  - Preguntas fantásticas

Puede ser:
-**Estructurada**: se solicita al postulante que vaya respondiendo a una serie de preguntas prefijadas.
-**Semiestructurada**: tenemos unas preguntas fijas y según las respuestas vamos orientando la entrevista
-**Libre**: no sigue ningún guión.

En la actualidad y gracias a la multitud de posibilidades que nos ofrece la tecnología, las entrevistas pueden hacerse *online*. Estas se llevan a cabo de diferentes formas:

- A través de aplicaciones como Skype o WhatsApp.
- A través de videollamada.
- El postulante es convocado en un local específico e interactúa con el entrevistador a través de una pantalla.

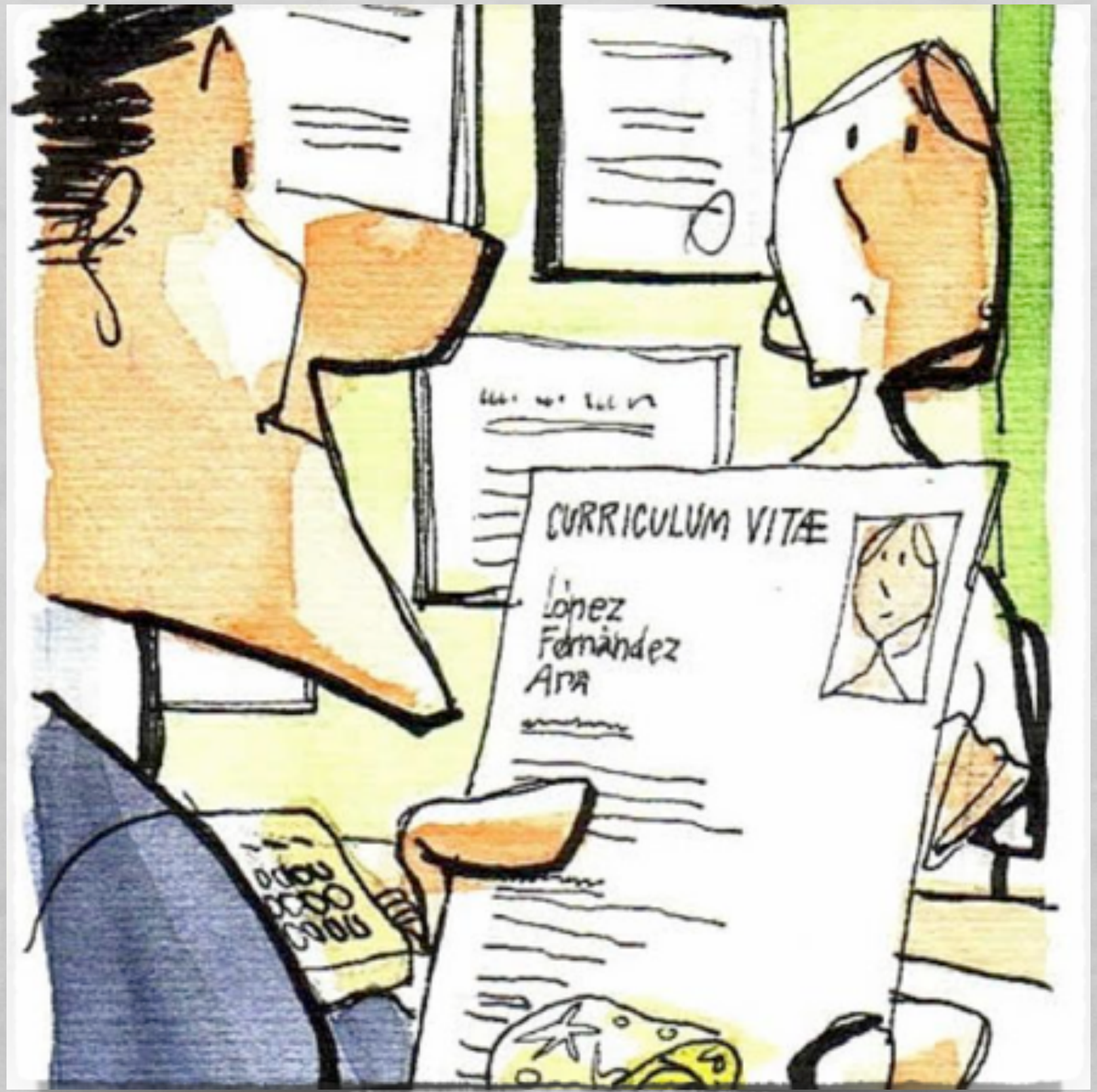




Entrevistas según el número de personas implicadas:

-Persona a persona: un entrevistador con un postulante.
-De panel: numero variable de personas (por lo general tres) con un entrevistado.
-De grupo: uno o varios entrevistadores con varios entrevistados.

LA ENTREVISTA CORTA



Después de haber analizado los CV recibidos, seleccionamos los más adecuados y convocamos a los candidatos a una entrevista corta.

Es una conversación de diez o quince minutos para conocerlos y comprobar el CV en su presencia.





-Estas entrevistas valoran principalmente la capacidad del postulante para defender su currículum, y mantener la coherencia entre lo que ofrece y lo que desea obtener de la empresa.

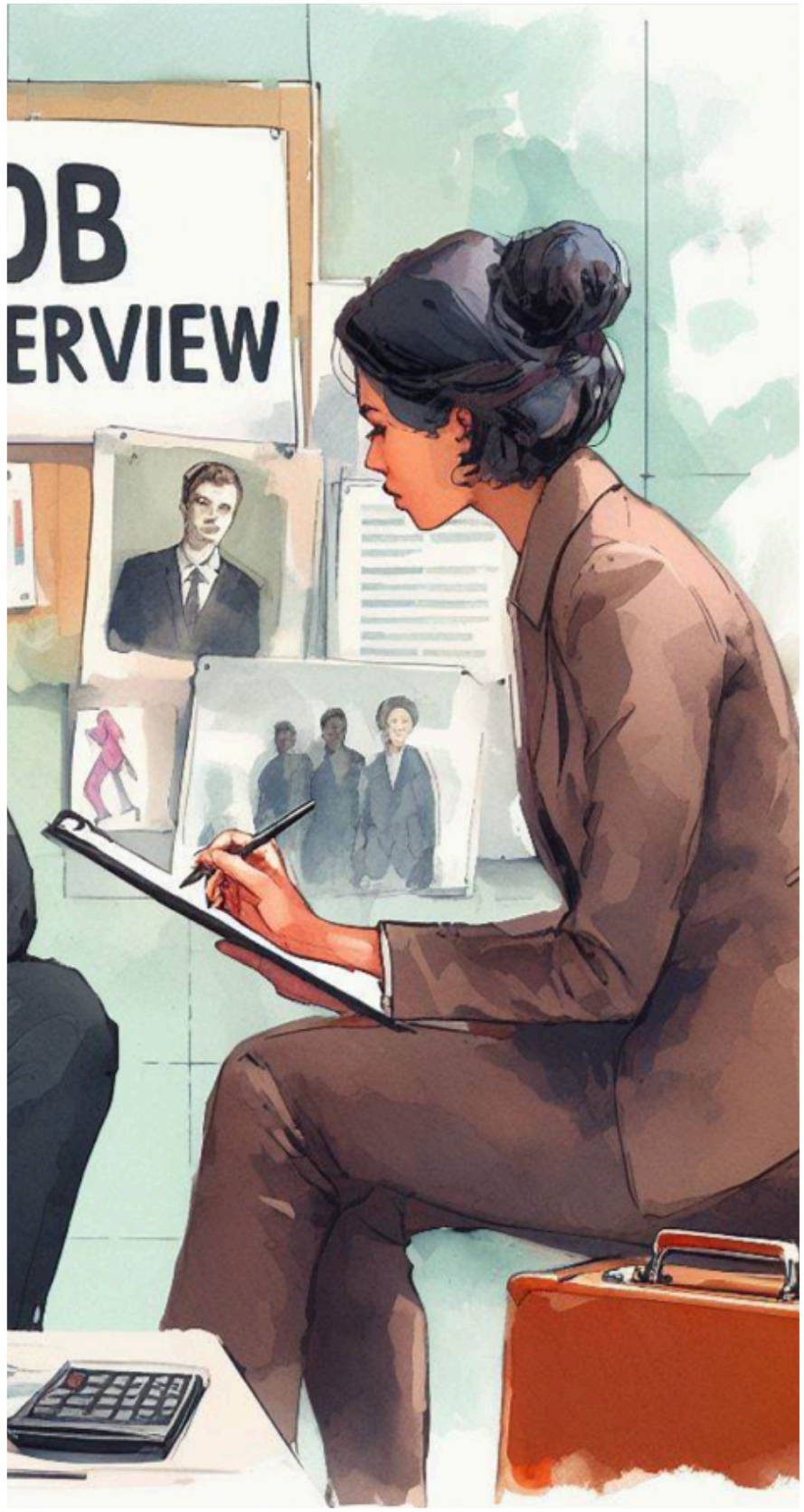
-Permiten saber qué expectativas laborales tiene el candidato, y hacerle saber qué espera la empresa de él: (Por ejemplo, cuál sería el contenido de su puesto de trabajo, cuáles son las posibilidades de permanencia y promoción).

- DURANTE LA ENTREVISTA, EL TÉCNICO PRETENDE ANALIZAR AL CANDIDATO, SIENDO CONSCIENTE DE LA IMPORTANCIA DE LAS PRIMERAS IMPRESIONES Y SUS POSIBLES SESGOS.

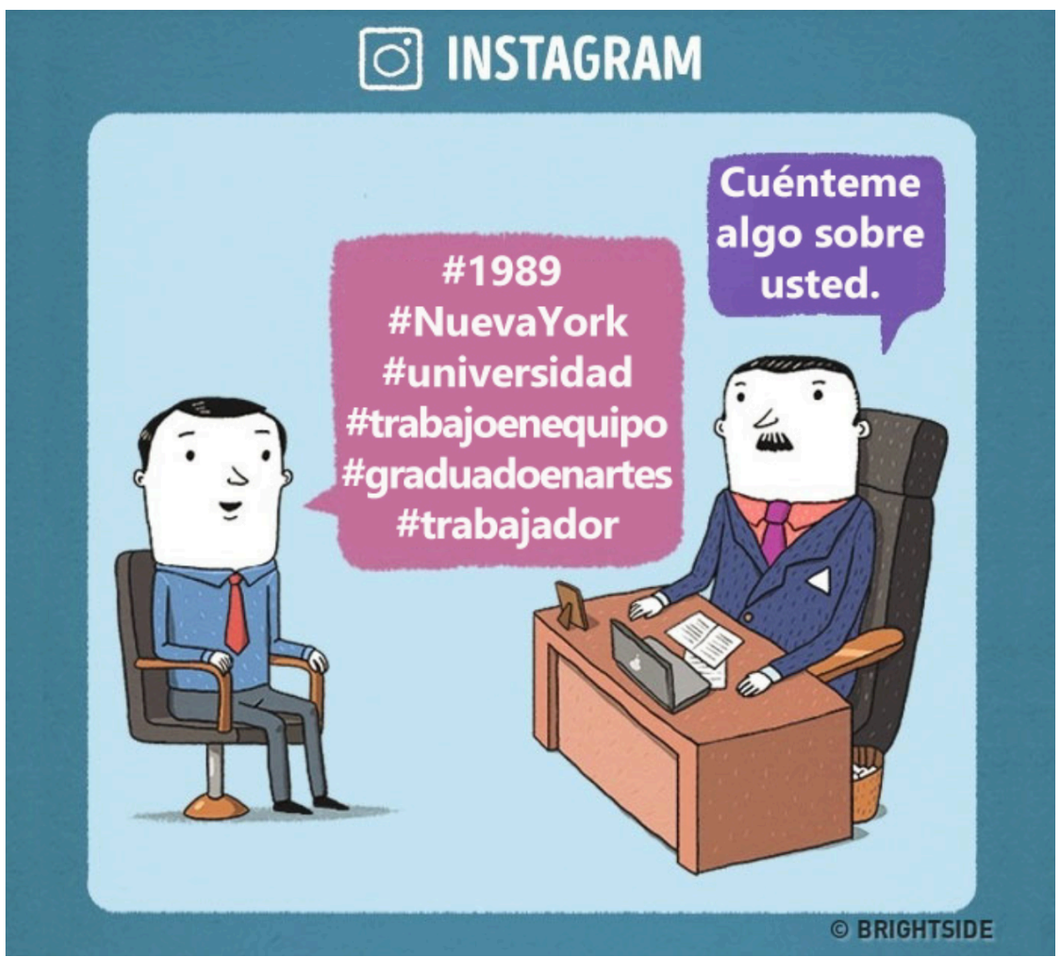
- ESTOS POSIBLES FALLOS O SESGOS SE BASAN, POR PARTE DEL ENTREVISTADO, EN LA TENSIÓN DEL MOMENTO.

- LAS CIRCUNSTANCIAS DE LA ENTREVISTA LLEVAN A LAS PERSONAS A TONOS DE VOZ, GESTOS, Y EXPRESIONES INADECUADAS, NO PROPIAS DE SU VIDA HABITUAL.

- EXISTE UN GRAN CAUDAL DE INFORMACIÓN SOBRE COMO COMPORTARSE Y VESTIRSE PARA SUPERAR UNA ENTREVISTA DE TRABAJO CON ÉXITO.




IKEA
Siéntese, por favor.
© BRIGHTSIDE


INSTAGRAM
Cuénteme algo sobre usted.
#1989
#NuevaYork
#universidad
#trabajoenequipo
#graduadoenartes
#trabajador
© BRIGHTSIDE


STARBUCKS
Escriba su nombre en este vaso.
Maravilloso, es totalmente ilegible. ¡Contratado!
© BRIGHTSIDE

LA TEMIDA ENTREVISTA...

Consejos para no morir en el intento

Antes:

Entrar a la página web de la empresa para conocer acerca de su misión, proyecciones, historia, sucursales y productos. Si no se tiene eso, es mejor no llegar a la cita.



También es importante aprender y cuestionar el currículo y estar listo para defenderlo. Si alguien escribió que tiene capacidad para coordinar equipos, podría explicar que fue líder del equipo de futbol de la universidad.

Durante:

Se tiene que llegar solo. Nada de mamá o papá o tía. Eso da pésima imagen, pues el entrevistador supone que no hay madurez, ni independencia, ni intenciones reales de trabajar.

Si no haya cómo comenzar, mejor se deja que lo haga el entrevistador.

Hay que hablar todo el tiempo en un tono positivo. NUNCA referirse mal a otras personas ni a otra empresa en la que se haya trabajado o practicado.

Si algo no se sabe, se confiesa: No sé, pero deme tres días y se lo investigo muy bien.

Es bueno hacer comentarios para romper el hielo y demostrar que sé es una persona observadora: ¡Qué bonita la niña de la foto!, ¿es su hija?; o ¡Qué bonita su oficina! (Si resulta que al entrevistador no le gusta la oficina, no se abandona la posición, porque hacerlo es venderse como "sapo").

Para ser amable, se pueden dar pequeñas bromas, pero sin sobrepasar el límite.

Las preguntas tramposas

Se deben responder con inteligencia, sin comprometerse ni etiquetarse. Ejemplos:

– ¿Cómo es el jefe ideal?
Buena respuesta: Alguien que sabe comunicarse con su equipo.

– Si tu jefe te pide que dejés pasar por alto un error, ¿lo hacés?
No, no lo hago.

– Pero es una orden.
Buena respuesta: Lo haría, pero antes pediría un respaldo firmado que deje cuentas de su autorización.

También el entrevistado debe hacer preguntas, a fin de demostrar interés en el trabajo y la empresa: ¿cuántos empleados tienen?, ¿para cuándo tienen pensado contratar esta plaza?, ¿cómo ve la economía en Nicaragua?

LO QUE NO DEBE PREGUNTARSE

¿Cuánto me van a pagar? ¿qué beneficios tendré en esta plaza? Eso enviaría un mensaje claro de que importan más los derechos que los deberes.

Y si es el empleador quien pregunta cuál es la aspiración salarial, lo más indicado es no dar una cifra. De hacerlo, se estaría adquiriendo una etiqueta, bajo el riesgo de salir de las opciones que más convienen a la empresa.



Presentarse temprano a la cita. Al menos diez minutos antes de la hora acordada.

Mirar a los ojos al entrevistador. Y no interrumpir, porque eso además de ser falta de respeto, puede denotar falta de concentración.

El pelo bien peinado. Es mejor que los hombres lo lleven corto.

Usar camisa de botones o blusa (no camiseta).

Inclinar el cuerpo hacia adelante, en actitud de disposición e interés.

Pantalón o falda "de vestir".

No exagerar con perfume, alhajas y maquillaje. Se aconseja usar colores sobrios.

Uñas limpias, cortas, sin cascarones de pintura.

Zapatos "de vestir". Nada de Converse o tenis.

Es inteligente llevar libreta y bolígrafo para tomar apuntes. Eso demuestra interés y cuidado, la clase de persona que busca la empresa.

De entrada se debe memorizar el nombre del entrevistador. Eso crea una impresión agradable.



Después:



Un buen apretón de manos y "Muchas gracias, espero saber pronto de ustedes. Sea para sí o para no, espero, por favor, que me avisen".

Se pide la tarjeta de presentación del entrevistador. O se toman sus datos (para eso se llevó libreta).

Después se envía un agradecimiento por correo electrónico. Algo como: "Señor o señora tal. Muchas gracias por haberme atendido. Me gustaría formar parte de la empresa. Espero noticias pronto".



Debilidades que son fortalezas

Una pregunta de cajón en las entrevistas es ¿cuáles son sus debilidades? Esto es lo que los empleadores esperan oír:

☑ Soy perfeccionista.

☑ Mi familia se queja porque paso mucho tiempo en mi cuarto, pero la verdad es que me apasiona leer.

☑ Me molesta que no se trabaje a mi ritmo. En mis clases siempre me gustó entregar todo en tiempo y forma. Pero sé que debo ser más paciente y estoy trabajando en ello.

Las debilidades (verdaderas) que no quieren escuchar:

☒ Ay, es que fíjese que no me gustan los números.

☒ Soy desorganizada.

☒ Me cuesta un mundo levantarme temprano.

☒ Mi debilidad más grande son las mujeres.

ENTREVISTAS LABORALES: antes, durante y después



OBJETIVOS

"Hay que mirar a la entrevista como un proceso de venta mutua"

"La escucha activa se convierte en la base fundamental de una buena conversación"

¿CÓMO ME PREPARO?

* Seguridad: reconocimiento de los propios logros y habilidades
* Coherencia: planificación de un plan de marketing personal
* Identificación/valores: investigación sobre la cultura de la empresa
* Practica: es un buen ejercicio previo a las entrevistas
* Prepárate para negociar: salarios, beneficios y condiciones

¿CUÁNTO ME CONOZCO?



- Reflexión
- Análisis
- Mis valores
- ¿Dónde estoy hoy?
- Mi FODA

- Auto-evaluación
- Proceso dinámico
- Plan auto-desarrollo
- Plan de carrera

COSAS QUE NO DEBES DEJAR DE PRACTICAR



¿Háblame de ti?
¿Qué sabes sobre la organización?
¿Por qué quieres trabajar en la empresa?
¿Por qué quieres dejar tu trabajo?
¿Qué buscas en un trabajo?

ALGUNOS PECADOS QUE NO SE DEBEN COMETER

- Impuntualidad
- Apariencia desprolija
- Desconocimiento
- Poca comunicación
- Falta de cordialidad
- Desinterés



TIPS DE MARKETING PERSONAL

La sonrisa ilumina cualquier atuendo

Vestimenta: sport-elegante

Invertir en corbatas, zapatos y buenos accesorios

Mantener el pelo en perfectas condiciones

DESPUÉS ¿CÓMO CIERRO LA ENTREVISTA A MI FAVOR?

- ¿Cuánto tiempo durará el proceso?
- Si estás en otro proceso, coméntalo
- Si tienes viajes, avisa los tiempos
- Demuestra interés y compromiso

¿Cómo estuve? ¿Cómo me sentí? ¿Cómo podría mejorar? ¿Me dejé entender claramente?

.com/pqspe .com/pqspe

Las claves del éxito en una entrevista

Una vez sentados frente a nuestro entrevistador hacemos que nuestro comportamiento y gestos se conviertan en un lenguaje. La expresión no verbal puede constituir un poderoso recurso.

■ La mirada

Hay que mirar al entrevistador de manera correcta, **combinar la mirada** hacia él con el de su entorno.



■ Actuar con cabeza

Al **inclinar la cabeza** durante una entrevista, el candidato transmite su **interés** por el tema.

■ Las manos

Se recomienda **gesticular con las manos a la vista** del interlocutor porque esta parte del cuerpo ayuda a identificar las intenciones.



Un **apretón de manos** blando o demasiado enérgico al saludar es uno de los errores más frecuentes.





■ El espacio

Hay que tener especial cuidado en **no invadir el espacio del interlocutor**, por ejemplo, cogiéndole un papel. Esta acción transmite cierto interés por dominar y cierta agresividad.

■ Espalda

Debemos de mantener una **postura enderezada** pero no rígida.

■ Las piernas y los pies

La postura que se debe seguir al acudir a una entrevista es **sentarse correctamente**, con las piernas paralelas, y utilizando las manos con las **palmas abiertas** para explicar nuestro punto de vista.

■ El entorno

Estar cómodo en el **lugar que nos rodea** manifiesta control sobre situaciones desconocidas y **capacidad de adaptación**.

■ Los gestos



Un **gesto risueño** siempre es un buen indicador de relajación y alegría.



No mantener el **contacto visual** es un claro síntoma de inseguridad.



Sostenerse la cabeza o **taparse la boca** puede interpretarse de forma negativa.



Apoyando nuestros argumentos con **gestos** aumentamos la potencia del mensaje.



En nuestro sector, cuando entrevistamos aspirantes a puestos de trabajo en contacto con el público, buscamos perfiles con una imagen, forma de expresarse, moverse, relacionarse con el espacio y las otras personas, acorde al público con el que se trabaja.

Lo habitual es complementar la entrevista de trabajo con pruebas de capacidades.

¿Cómo transmitir una actitud positiva?

En tu entrevista de trabajo

✗ EN LUGAR DE		✓ MEJOR DI
No me gusta mi trabajo	→	Busco trabajar en otro puesto
Odio la carrera que elegí	→	Aunque no fue lo que esperaba, pude aprender...
No tengo experiencia...	→	Puedo aportaros...
Nunca supe cómo...	→	Me gustaría aprender
Era una tarea demasiado difícil	→	Aquella tarea era un gran reto
Obvio que el proyecto fracasaría	→	Podría haber sido exitoso si...
Me gustaría ser más creativo pero	→	Trabajo mi creatividad...
Odio a mi jefe	→	Me gustaría trabajar bajo un liderazgo positivo
Era un equipo desastroso	→	Era necesario mejorar la organización del equipo

¿Cómo transmitir más seguridad?

En tu entrevista de trabajo

EN LUGAR DE	MEJOR DI
Creo que puedo...	Yo puedo
Estoy muy nervioso	Estoy muy contento de estar aquí
"Mm', 'Eeh', 'Espera'...	Buena pregunta, dame un minuto para pensarlo
No sé hacer eso	Puedo aprender sobre ello o informarme
Me cuesta decir cosas buenas de mi mismo	Soy una persona creativa + (evidencia)
Se logró un gran aumento	Logré/Logramos un aumento del 5%
No tengo ninguna pregunta/duda	¿Podría realizaros un par de preguntas?
¿Cómo me habéis visto?	¿Cuáles serían los siguientes pasos a seguir?

NO PIDAS PERDÓN

En una entrevista de trabajo

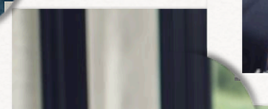
✗ EN LUGAR DE	✓ MEJOR DI
Perdona es que estoy nervioso/a	Estoy muy emocionado/a por estar aquí
Disculpa, no estoy de acuerdo	Interesante punto de vista, pero yo considero
Perdona por hablar tanto	Gracias por escucharme
Lo siento, no he entendido la pregunta	¿Podrías repetirme la pregunta, por favor?
Perdona, no tenía ni idea	Te agradezco toda la información
Disculpa por la poca disponibilidad	Gracias por vuestra flexibilidad
Perdona, puedo hacerte una última pregunta	Me encantaría hacerte una última pregunta


ESTO SÍ!!
ESTO NO!!











PROBLEMÁTICA DE LAS ENTREVISTAS

- A LO LARGO DE LA ENTREVISTA SE PRODUCEN SITUACIONES QUE MODIFICAN EL NORMAL DESARROLLO DE LA PRUEBA.

















- POR OTRA PARTE, LA NATURAL SUBJETIVIDAD HUMANA, AFECTA AL ENTREVISTADOR, DANDO LUGAR A PERCEPCIONES QUE A MENUDO NO SE ACERCAN A LA REALIDAD, Y PUEDEN LLEGAR A HACER INSERVIBLE LA ENTREVISTA.

- ESTO PUEDE EXPLICARSE A TRAVÉS DE CIERTOS MECANISMOS PSICOLÓGICOS.

BARRERAS A LA OBJETIVIDAD



- EFECTO DE HALO
- LOS ESTEREOTIPOS
- LA IDENTIFICACIÓN
- LA PROYECCIÓN
- LAS TÉCNICAS DE PUNTUACIÓN

EFECTO HALO

*El **efecto halo** se refiere a un sesgo cognitivo por el cual la percepción de un rasgo particular es influenciada por la percepción de rasgos anteriores en una secuencia de interpretaciones.*

Un estudio realizado por Solomon Asch sugiere que el atractivo es un rasgo central, por lo que supone todos los otros rasgos de una persona atractiva son atrayentes.

*El efecto halo está involucrado en la teoría de la personalidad implícita de Harold Kelly's, donde **los primeros rasgos que reconocemos en los demás influyen en nuestra percepciones de posteriores interpretación a causa de nuestras expectativas**. Las personas atractivas son a menudo juzgadas por tener una personalidad más deseable y más habilidades que una persona de apariencia promedio. Así, vemos que las celebridades son usadas para promocionar productos donde ellos no tienen experiencia actual en evaluarlos, y con el que incluso pueden no tener ninguna afiliación previa.*

*Este término **se usa comúnmente en la contratación de recursos humanos. Se refiere al riesgo de un entrevistador a notar un rasgo positivo en el entrevistado y, como resultado, preste menos atención a sus aspectos negativos (o viceversa), de esta manera su criterio estaría sesgado.***


EFECTO DE HALO
¡ME RECUERDA A MI HERMANO!



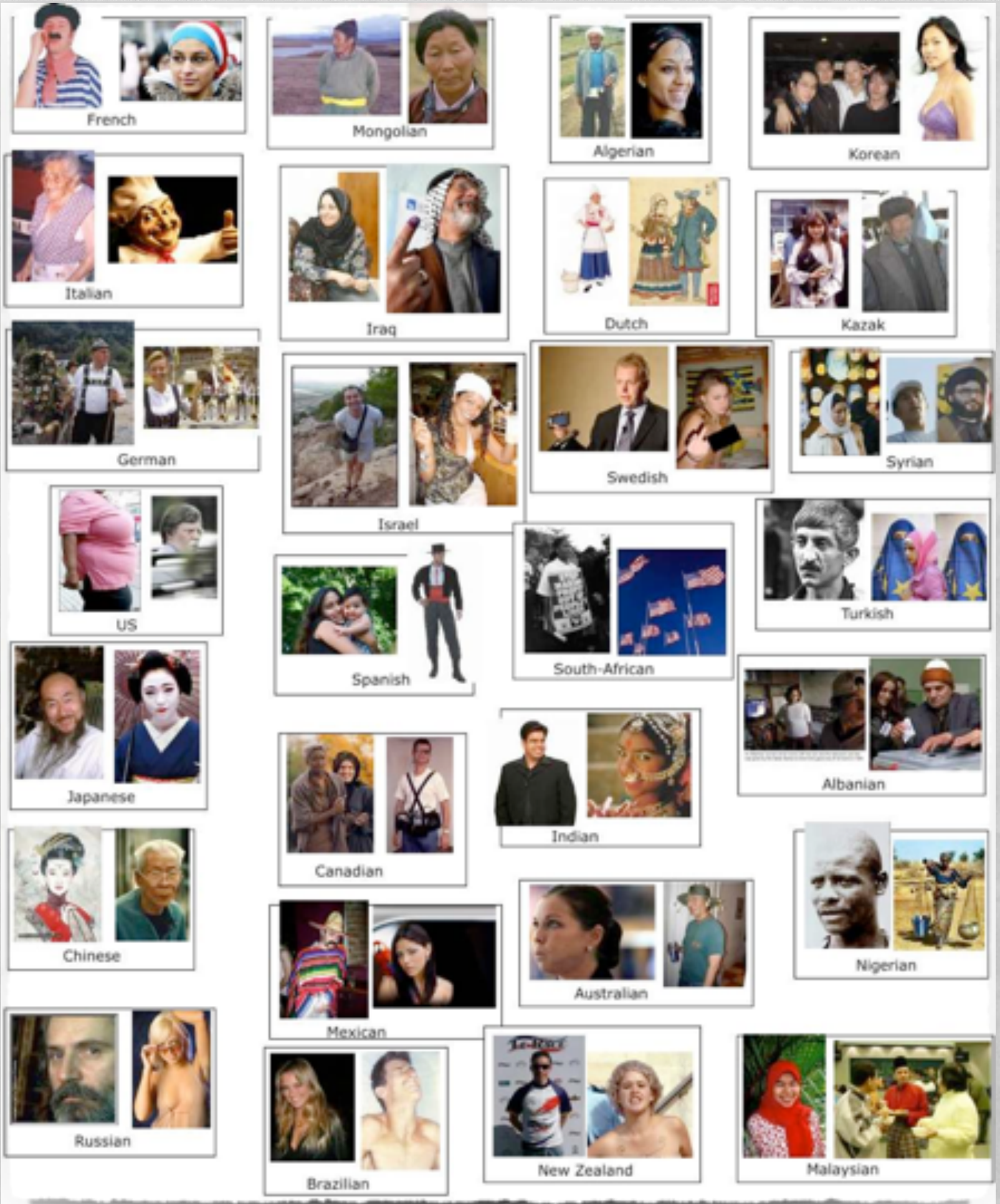
LOS ESTEREOTIPOS

*Un **estereotipo** es una imagen trillada y con pocos detalles acerca de un grupo de gente que comparte ciertas características, cualidades y habilidades. Por lo general, cuando en algún caso se concreta es porque ya fue aceptada por la mayoría como patrón o modelo de cualidades o de conducta. Etimológicamente proviene de la palabra griega stereos, que significa sólido, y typos, que significa marca.*

El término se usa a menudo en un sentido negativo, considerándose que los estereotipos son creencias ilógicas que limitan la creatividad y que sólo se pueden cambiar mediante el razonamiento personal sobre ese tema. Los estereotipos son alegatos comunes del pasado. ***Incluyen una amplia variedad de alegaciones sobre diversos grupos raciales y predicciones de comportamiento basadas en el estatus social o la riqueza. Son esquemas de pensamiento o esquemas lingüísticos preconstruidos que comparten los individuos de una misma comunidad social o cultural.***

ES FÁCIL CAER EN LA TRAMPA DE SACAR CONCLUSIONES NO LÓGICAS BASÁNDOSE EN PREJUICIOS, O IDEAS PRECONCEBIDAS BASADAS EN EL ASPECTO, O COLECTIVO AL QUE PERTENECE EL INDIVIDUO.




French
Mongolian
Algerian
Korean
Italian
Iraq
Dutch
Kazak
German
Israel
Swedish
Syrian
US
Spanish
South-African
Turkish
Japanese
Canadian
Indian
Albanian
Chinese
Mexican
Australian
Nigerian
Russian
Brazilian
New Zealand
Malaysian

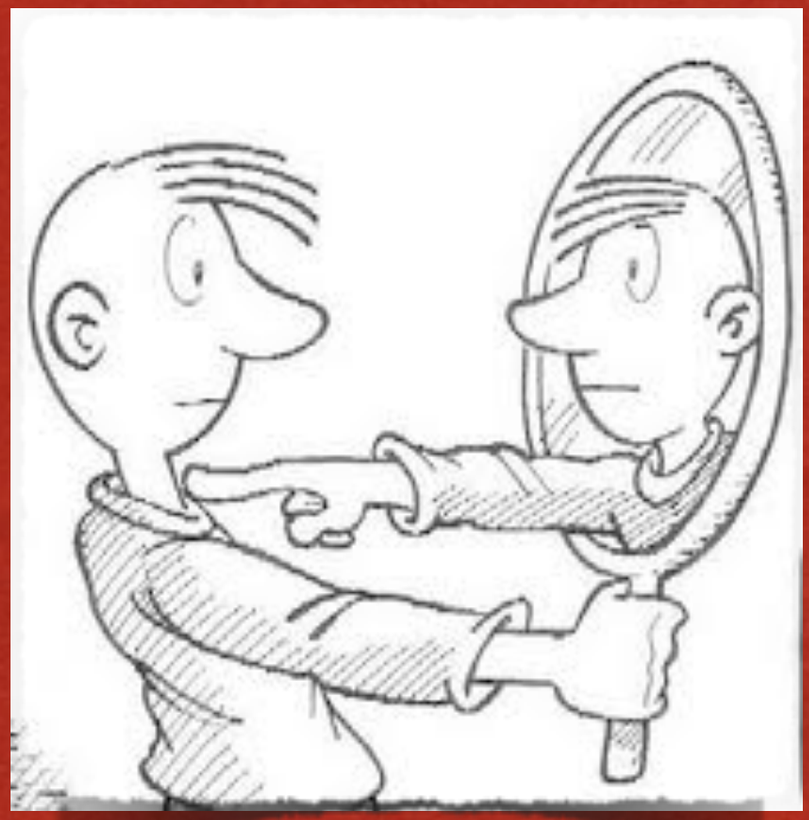
LA IDENTIFICACION

En psicología, la palabra **identificación** proviene de la raíz *identi-* ("identidad"). El término se refiere a la **conducta, habilidades, creencias e historia del individuo en una imagen consistente de sí mismo**.

La identidad es una búsqueda de toda la vida, la cual se enfoca durante la adolescencia y puede repetirse durante la edad adulta. Erik Erikson enfatiza que este esfuerzo por encontrar un sentido de sí mismo y del mundo es un proceso sano y vital que contribuye a la fuerza del ego del adulto. Los conflictos que involucran el proceso sirven para estimular el crecimiento y el desarrollo. Así, para alcanzar un buen nivel de autoestima se debe, antes que nada, descubrir la propia identidad.

LA IDENTIFICACION PROYECTIVA

Término introducido por Melanie Klein para designar un mecanismo que se traduce por **fantasías en las que el sujeto introduce su propia persona (*his self*), en su totalidad o en parte, en el interior del objeto para dañarlo, poseerlo y controlarlo**.



LA PROYECCION



La proyección es un mecanismo de defensa que opera en situaciones de conflicto emocional o amenaza de origen interno o externo, **atribuyendo a otras personas u objetos los sentimientos, impulsos o pensamientos propios que resultan inaceptables para el sujeto.** Se «proyectan» los sentimientos, pensamientos o deseos que no terminan de aceptarse como propios porque generan angustia o ansiedad, dirigiéndolos hacia algo o alguien y atribuyéndolos totalmente a este objeto externo. Por esta vía, la defensa psíquica logra poner estos contenidos amenazantes afuera.

El término fue utilizado por Sigmund Freud a partir de 1895.

- EN LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO HACE PELIGRAR LA OBJETIVIDAD PORQUE SUPONE UNA TENDENCIA A UNIFICAR VIRTUDES O DEFECTOS DE UN CANDIDATO.

- SEGÚN ESTE PLANTEAMIENTO, EL ENTREVISTADOR MATERIALIZA SU JUICIO ESTIMANDO QUE VIRTUDES VAN UNIDAS A MÁS VIRTUDES, Y QUE DEFECTOS VAN UNIDOS A MÁS DEFECTOS, BASÁNDOSE EN SU PROPIA HISTORIA PERSONAL, Y EN EMOCIONES PROPIAS QUE NO ACEPTA.

LAS TECNICAS DE PUNTUACIÓN





A MENUDO EL ENTREVISTADOR TIENDE A VALORAR DE MANERA POCO ACLARATORIA, PUNTUANDO A LOS CANDIDATOS EN UNA BANDA CORTA E INTERMEDIA POR MIEDO A EQUIVOCARSE, Y A LA RESPONSABILIDAD QUE SUPONE EL RESULTADO DE SU TRABAJO.





A VECES SON OTRAS LAS BARRERAS A LA OBJETIVIDAD, PERO NO ES FÁCIL IDENTIFICARLO

- A PESAR DE LOS POSIBLES FALLOS DE ESTE FILTRO, LA ENTREVISTA ES MUY NECESARIA PARA VERIFICAR LOS DATOS Y CAMBIAR IMPRESIONES



MANUAL DEL BUEN ENTREVISTADOR

Entrevistar a candidatos para seleccionar personal es una tarea crucial y requiere habilidades específicas.

SABER ESCUCHAR Y SABER PREGUNTAR ES LA CLAVE

Veamos algunos consejos para ser un buen entrevistador:



-



ANTES DE LA ENTREVISTA

- Familiarízate con el currículum del candidato antes de la entrevista.
- Comprende completamente el puesto vacante y los requisitos del trabajo.
- Crea un ambiente cómodo y acogedor para que el candidato se sienta relajado.

Construye una relación: Comienza la entrevista con preguntas informales para establecer una conexión y reducir la tensión.

Escucha activa: Presta atención a lo que el candidato está diciendo y muestra interés genuino. Haz preguntas de seguimiento para obtener detalles adicionales.

Preguntas abiertas: Formula preguntas que fomenten respuestas detalladas y permitan evaluar las habilidades y experiencias del candidato.

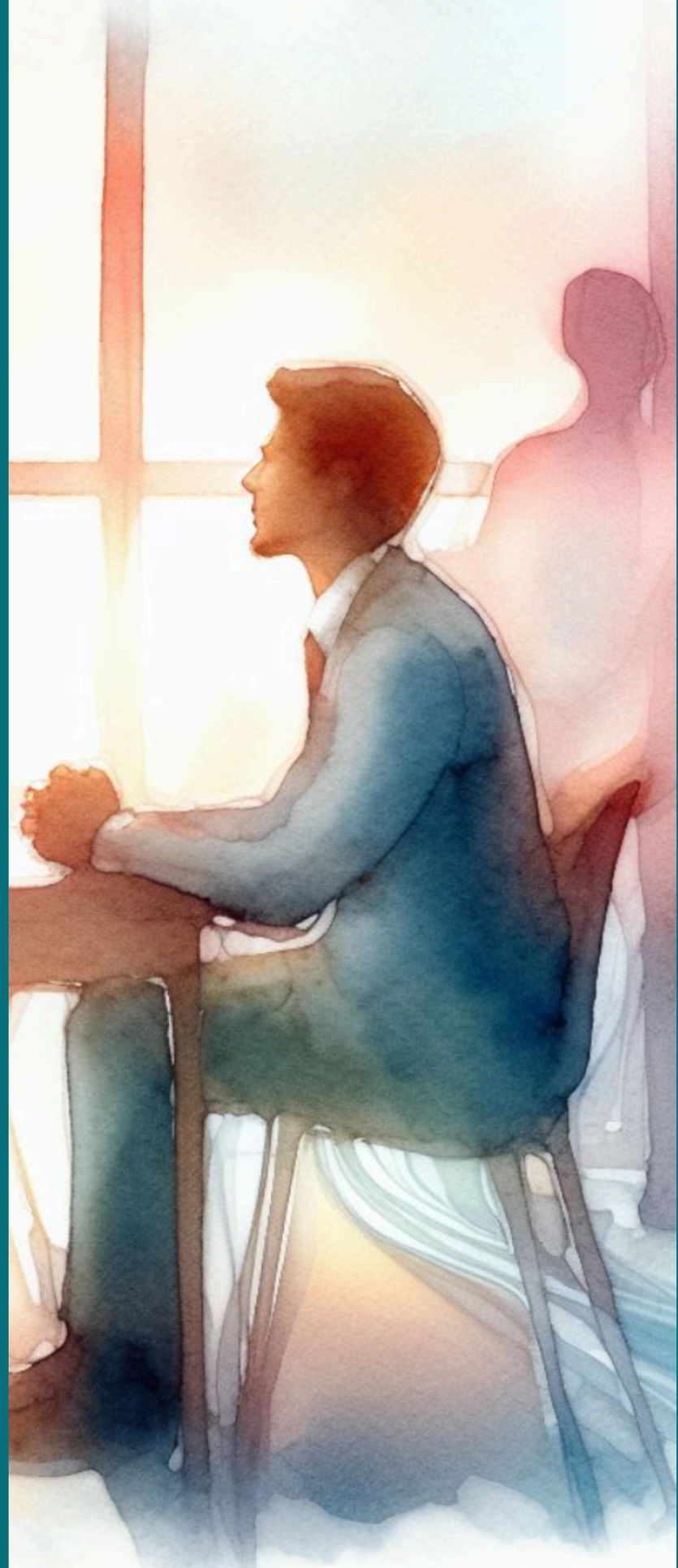


COMPETENCIAS CLAVE:

Evalúa las competencias clave necesarias para el puesto y estructura preguntas que permitan medir esas habilidades.

COMPORTAMIENTO PASADO:

Utiliza preguntas sobre experiencias pasadas para prever el comportamiento futuro del candidato. Ejemplos incluyen preguntas de tipo STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado).



ESTRATEGIA STAR PARA TUS ENTREVISTAS:

Las preguntas STAR son una técnica de entrevista utilizada para obtener respuestas específicas y detalladas sobre situaciones laborales pasadas.

PIENSA	S	T	A	R
	SITUATION	TASK	ACTION	RESULT
1. Escucha la pregunta 2. Busca una situación 3. Estructúrala mentalmente (5-8 segundos)	Contextualiza, explica la situatión ¿Qué ocurió?	Describe el problema y los retos que supuso	Explica qué hiciste para resolverlo	Resultados, beneficios cómo ayudó a mejorar

Situación (Situation): Pide al candidato que describa el contexto o el escenario en el que ocurrió la situación. Esta parte establece el contexto para comprender la historia.

Tarea (Task): Pregunta sobre la tarea específica que el candidato tenía que realizar en esa situación. Se centra en lo que se esperaba de él o ella en ese momento.

Acción (Action): Solicita una descripción detallada de las acciones específicas que el candidato tomó para abordar o enfrentar la situación. Aquí es donde se evalúan las habilidades y competencias del individuo.

Resultado (Result): Indaga sobre los resultados o las consecuencias de las acciones tomadas por el candidato. Esto ayuda a evaluar el impacto de las acciones y la capacidad del candidato para aprender de la experiencia.

Al utilizar preguntas STAR, los entrevistadores pueden obtener respuestas estructuradas y centradas en ejemplos específicos de experiencias pasadas de los candidatos. Este enfoque ayuda a evaluar mejor las habilidades, comportamientos y competencias relevantes para el trabajo. Además, proporciona una visión más clara de cómo los candidatos han manejado situaciones similares en el pasado, lo que puede ser un indicador útil de su desempeño futuro.



Aquí tienes algunos ejemplos de preguntas STAR que podrías utilizar en una entrevista:



Resolución de Problemas:

- **Situación:** "Háblame de una vez en la que enfrentaste un problema complicado en el trabajo."
- **Tarea:** "¿Cuál era la tarea específica que necesitabas realizar para abordar este problema?"
- **Acción:** "Describa las acciones que tomaste para resolver el problema."
- **Resultado:** "¿Cuál fue el resultado de tus acciones y cómo impactó en la situación?"

Trabajo en Equipo:

- **Situación:** "Dame un ejemplo de un proyecto en el que trabajaste en equipo."
- **Tarea:** "¿Cuál era tu papel específico en el equipo y cuáles eran las tareas asignadas?"
- **Acción:** "Detalla las acciones que tomaste para contribuir al éxito del equipo."
- **Resultado:** "¿Cuál fue el resultado del proyecto y cómo contribuyó tu trabajo al resultado final?"

Iniciativa y Autonomía:

- **Situación:** "Cuéntame sobre una vez en la que tomaste la iniciativa para mejorar un proceso en el trabajo."
- **Tarea:** "¿Cuál era el objetivo que te propusiste lograr con esta iniciativa?"
- **Acción:** "Describa las medidas específicas que tomaste para implementar la mejora."
- **Resultado:** "¿Qué impacto tuvo tu iniciativa en el proceso y en el equipo?"

Adaptabilidad:

- **Situación:** "Háblame de una ocasión en la que tuviste que adaptarte a un cambio repentino en el entorno laboral."
- **Tarea:** "¿Cuál era el cambio y cómo afectó tus responsabilidades?"
- **Acción:** "Describe las acciones que tomaste para ajustarte al cambio."
- **Resultado:** "¿Cómo resultó tu capacidad de adaptación en términos de rendimiento y logros?"

Estos son solo ejemplos generales, y puedes adaptar las preguntas STAR a las competencias específicas que buscas en los candidatos para el puesto.
Alentando respuestas detalladas en el formato STAR, obtendrás información más completa y específica sobre las experiencias laborales pasadas de los candidatos.

S	T	A	R
Situation	Task	Action	Results

SITUACIÓN

Detalla el contexto

TAREA

Describe el reto al que te enfrentaste

COMPETENCIA

a demostrar

RESULTADO

¡Cuantifícalo!

ACCIÓN(ES)

Especifica tus acciones



S	Situación	Detalla el contexto. Dónde? Cuándo?
T	Tarea	Describe el reto y las expectativas? Cuál era el problema? Qué se debía hacer?
A	Acción	Explica específicamente tus acciones. Por qué lo hiciste? Cómo? Qué utilizaste?
R	Resultado	Explica los resultados: éxito, ahorro, reconocimiento. Cuantifícalo.

MÉTODO START







TRABAJA LA OBJETIVIDAD

Evalúa a cada candidato en función de habilidades y competencias, no dejes que tus sesgos te lleven a prejuicios personales.

Comunicación clara:
Explica claramente el proceso de entrevista y proporciona información sobre la empresa y el rol.

Manejo de silencios:
No tengas miedo de permitir momentos de silencio. Algunas personas necesitan tiempo para pensar y formular respuestas.

Observación de lenguaje corporal:
Presta atención al lenguaje corporal del candidato. Puede proporcionar pistas sobre su nivel de comodidad, confianza y honestidad.

Consistencia:
Utiliza un conjunto consistente de preguntas para todos los candidatos para facilitar la comparación.



ASPECTO FORMAL (COMPORTAMIENTO)

- EXAMINAR SUS CONCEPTOS ESTABLECIDOS Y PONERLOS EN DUDA.
- HACER PREGUNTAS QUE SUPONGAN RESPUESTAS NEGATIVAS.
- HACER PREGUNTAS ZANCADILLAS.
- SABER ESCUCHAR, Y HACERLO REALMENTE.
- NUNCA EXPRESAR OPINIONES.

- ANIMAR AL CANDIDATO A HACER PREGUNTAS.
- EVITAR LAS TENDENCIAS DE HALO, ESTEREOTIPOS, PUNTUACIONES, E IDENTIFICACIONES.
- EVITAR TOMAR MUCHAS NOTAS DURANTE LA ENTREVISTA.

Evalúa la adaptabilidad:
Investiga la capacidad del candidato para adaptarse a nuevos entornos, aprender rápidamente y enfrentar desafíos.





Cierre adecuado:
Proporciona información sobre los próximos pasos y responde a cualquier pregunta que pueda tener el candidato.

Retroalimentación constructiva:
Proporciona retroalimentación constructiva, incluso si el candidato no es seleccionado.

- DAR LA OPORTUNIDAD AL CANDIDATO DE CONOCER EL PUESTO AL QUE ASPIRA, SUS CIRCUNSTANCIAS DE TRABAJO, POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN, ETC.

- NO PROLONGAR LA ENTREVISTA MÁS TIEMPO DEL NECESARIO.

- CERRAR LA ENTREVISTA DE MANERA CORRECTA Y DE FORMA EFICAZ.

ASPECTOS MATERIALES:

- VERIFICAR EL CURSO DE LA VIDA DEL CANDIDATO DE MODO QUE NO PASE INADVERTIDO NINGÚN PERÍODO OSCURO.

- DETECTAR EL FACTOR AMBIENTE DEL CANDIDATO (LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES, EDUCACIONALES, LABORALES, QUE LE INFLUYEN).

- DETERMINAR SUS INTERESES PROFESIONALES.

- DETERMINAR SUS INTERESES EXTRA - PROFESIONALES.

TIPOLOGÍA DE LOS ENTREVISTADOS

- ESTOS SON LOS CASOS MÁS COMUNES, RECONOCIENDO LA AMPLÍSIMA TIPOLOGÍA DE LOS ENTREVISTADOS:



EL LOCUAZ

- SE AFANA EN DAR BUENA IMPRESIÓN HABLANDO SIN PARAR, SOBRE TODO SI TIENE FACILIDAD DE PALABRA. BUSCA DAR UNA IMAGEN BRILLANTE DE SÍ MISMO, A MENUDO ALARGAN LA ENTREVISTA, AUNQUE TIENDEN A SER SUPERFICIALES EN SUS EXPLICACIONES.



EL SILENCIOSO

- INTROVERTIDO, SUSPICAZ, TAL VEZ, O TAL VEZ CON SENTIMIENTOS DE SUPERIORIDAD, MUESTRA UNA ACTITUD CALLADA, AUSENTE.

- SU PSICOLOGÍA AUTODEFENSIVA SUELE DESTROZAR LAS ENTREVISTAS.



EL SUSPICAZ

- ESTIMA QUE TODO ESTÁ DICHO O HECHO EN CONTRA DE ÉL, Y REACCIONA CON UNA AGRESIVA DEFENSA QUE NO LE BENEFICIA EN NADA.



HABRÍA QUE HACERLE VER QUE NADIE PRETENDE PERJUDICARLE.

EL MENTIROSO



LA FALTA DE SINCERIDAD ES FRECUENTE EN ESTE AMBIENTE, PERO ALGUNOS CANDIDATOS SON EXPERTOS EN FALSEAR DATOS, SOBRE TODO LOS REFERENTES A FORMACIÓN, REMUNERACIONES EN PUESTOS ANTERIORES, EFICACIA, ETC.

- LA POSICIÓN DEL ENTREVISTADOR SERÁ MUY NEGATIVA AL DESCUBRIR QUE SE LE QUIERE ENGAÑAR.

EL PERFECTO

- PRETENDE DAR UNA IMAGEN PERFECTA DE SI MISMO, NO TIENE FALLOS, LO SABE TODO... DAN SENSACIÓN DE INMADUREZ Y FALSEDAD.



EL IMPENETRABLE

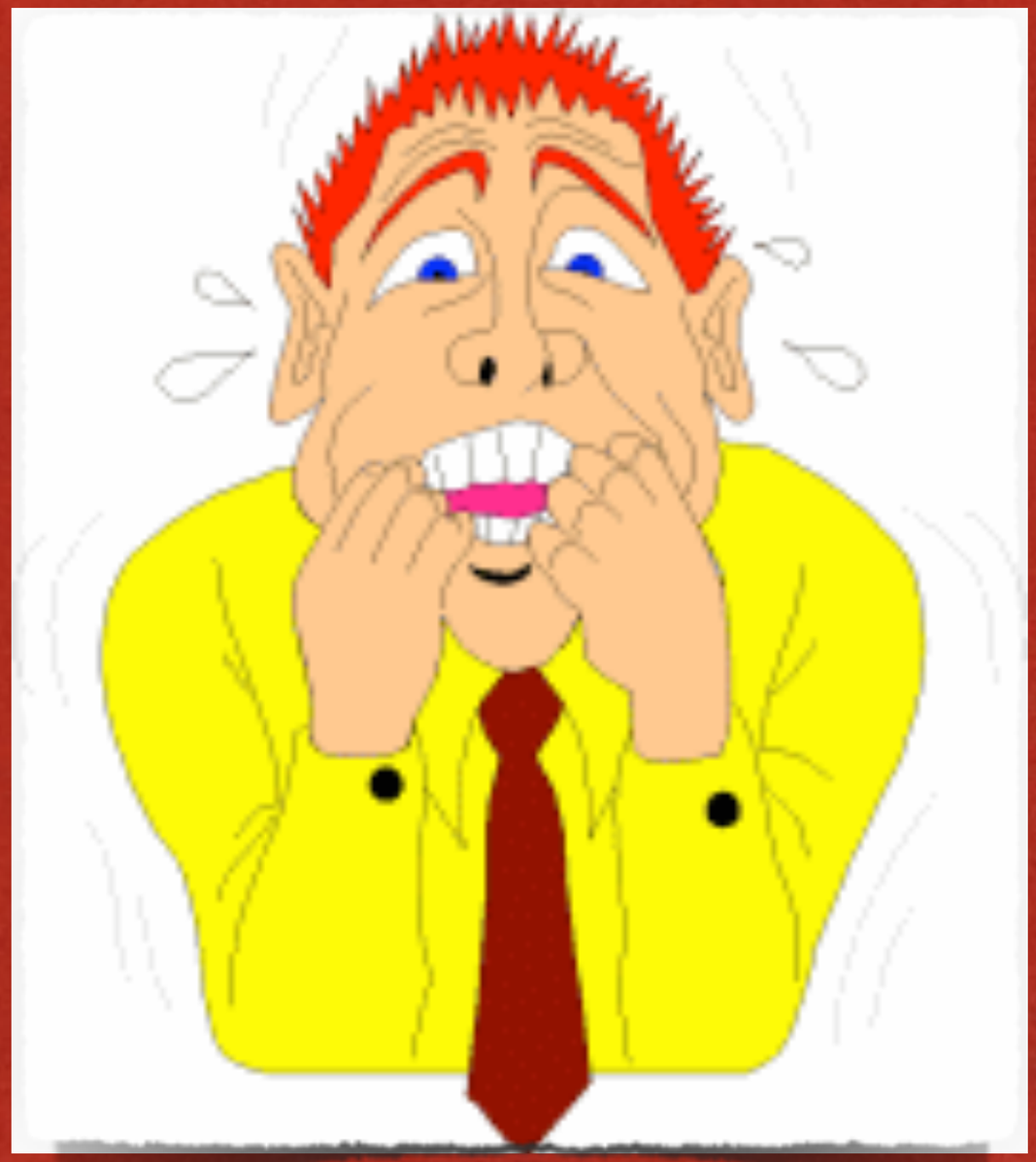


SON PERSONAS QUE NO DEJAN TRASLUCIR SU PERSONALIDAD, SIENDO PRECISA UNA ESPECIAL OBSERVACIÓN PARA CONOCERLOS O COMPRENDERLOS, BASÁNDOSE EN LA EXPRESION CORPORAL, Y COMPRENDER POR ELLA LO QUE NO SE PUEDE AVERIGUAR DE OTRO MODO.

EL NERVIOSO

- LA ENTREVISTA YA ES DE POR SÍ UNA SITUACIÓN PROCLIVE AL NERVIOSISMO, PERO HAY PERSONAS QUE NO CONTROLAN LA SITUACIÓN.

- ES NECESARIO DESLIGAR LA CAUSA, ES DECIR, COMPROBAR SI SIEMPRE ES ASÍ, O SENCILLAMENTE LE SOBREPASA LA SITUACIÓN DE JUGARSE UN EMPLEO.





NORMALMENTE SE RELLENA UNA HOJA DE EVALUACIÓN, QUE AÑADE AL PROCESO DE SELECCIÓN.

EN ELLA LOS CANDIDATOS AL FINAL PUEDEN TENER HASTA QUINCE O VEINTE EVALUACIONES DE DIFERENTES ÁREAS, Y CON DIFERENTES TÉCNICAS O MÉTODOS.



Cómo hacer un elevator pitch

Un buen método para organizar tus ideas es el siguiente:

1 **Escribe en un papel las diez ideas principales que quieres transmitir a tus inversores potenciales sobre ti y tu startup:**

¿Qué has conseguido?, ¿cuáles son tus objetivos?, ¿qué necesidades cubre tu negocio?, etc.



2 **Utiliza un rotulador o un bolígrafo de otro color y modifica tu elección inicial con sentido crítico:**



Elimina redundancias, información innecesaria o poco clara y conceptos complejos.

3 **Selecciona 5 fichas y en cada una escribe una de estas preguntas:**

¿QUIÉN SOY? | ¿QUÉ HAGO? | ¿CÓMO LO HAGO? | ¿POR QUÉ LO HAGO? | ¿PARA QUIÉN LO HAGO?

Selecciona la tarjeta que creas que mejor encaja con cada elemento.

4 **Adapta tus respuestas a las preguntas para que sean breves, eligiendo palabras de impacto. Elimina todo aquello que no aporte.**



P. ej.: no digas "soy muy buena comercial", sino, "en los últimos años, he superado las cuotas de ventas un 10%".

5 **Incluye un dato de interés para tu público objetivo al principio de tu elevator pitch.**

P. ej.: "¿Sabías que al 30% de los alumnos de escuela secundaria les cuesta organizar su agenda y por eso rinden menos? Nuestra app ayuda...".



6 **Ensáyalo varias veces, si es posible, con un familiar o amigo.**



Intenta que no dure más de 30-60 segundos.

7 **Finalmente grábate en vídeo para saber cómo puedes mejorar.**



ELEVATOR SPEECH: TIENES TREINTA SEGUNDOS PARA IMPACTAR

Se realiza como presentación o parte de otra batería de pruebas.

Tiene su origen en la posibilidad de vender tu idea o producto en el transcurso de un trayecto de ascensor, unos treinta segundos, por lo que tienes que concentrar todos tus argumentos con coherencia de manera convincente en un período de tiempo mínimo.



Elevator Pitch

1. Introduce yourself
2. Explain what you do
3. Identify who you serve
4. State what makes you different
5. Include an exciting hook
6. Create a cohesive pitch

indeed

LA DINÁMICA DE GRUPOS

- PERMITE OBSERVAR AL CANDIDATO INTERACTUANDO EN GRUPO.

- SE PLANTEAN ACTIVIDADES A UN GRUPO DE CANDIDATOS, PUDIENDO ASÍ EVALUAR SU CAPACIDAD DE TRABAJAR EN EQUIPO Y SU MANERA DE RELACIONARSE.

TEST ESPECÍFICOS DEL PUESTO

- SE CONSIDERAN LAS PRUEBAS POR EXCELENCIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN, PORQUE ESTÁN RELACIONADAS DIRECTAMENTE CON EL PUESTO AL QUE SE OPTA.

PRUEBAS SITUACIONALES DEL PUESTO

- ANALIZAN MEDIANTE DEMOSTRACIONES LAS COMPETENCIAS DE LOS CANDIDATOS PARA LOS PUESTOS.

- EJEMPLO: HABLAR EN IDIOMAS, REALIZAR PROCESOS DE PRODUCCIÓN, ETC.

ROLE PLAYING (PRUEBAS DE SIMULACIÓN)

- SON PRUEBAS MUY INTERESANTES PARA LA SELECCION, PLANTEAN CASOS REALES QUE HAN REQUERIDO LA TOMA DE DECISIONES COMPLEJAS Y CRÍTICAS PARA LA ORGANIZACIÓN, ANALIZANDO QUE HARÍA EL CANDIDATO EN ESA SITUACIÓN.

- PERMITEN OBTENER INFORMACIÓN DIRECTA SOBRE EL DESEMPEÑO POTENCIAL DEL CANDIDATO EN EL PUESTO.

- SON PRUEBAS MUY RECOMENDADAS PARA LAS PYMES, PUES SON ECONÓMICAS, FÁCILES DE EVALUAR, Y MUY FIABLES.

Redes sociales, aplicaciones y otras tecnologías de la comunicación

Estamos en un contexto en el que las redes sociales se han convertido en instrumentos de interrelación, comunicación, consejo, etc. Y el mundo de los recursos humanos no se ha sustraído a las posibilidades que esta manera de comunicarse permite.

LinkedIn es la red más utilizada para perfiles medios, pero esto puede variar en cualquier momento. En la actualidad, esta red es propiedad de Microsoft lo que supone que los datos vertidos en ella pueden ser utilizados por una empresa comercial, pero, por otro lado, permite una interconectividad y abre unas posibilidades que solo están al alcance de otras redes sociales.

Prácticamente todas las empresas acuden a internet para encontrar información sobre nosotros en la web, con lo que hemos de tener mucho cuidado con el rastro digital que dejamos.

Además de LinkedIn, existen otras muchas redes especializadas en distintos perfiles, en sectores, en horarios completos o parciales, etcétera.

También existen páginas como *infojobs* o *turijobs* en las que se vuelcan los currículos y las empresas solicitan los perfiles o son los propios trabajadores quienes buscan las empresas que les interesan.

Actividad propuesta 1.3.

¿Conoces *turijobs*? Introdúcete en su web e indica cuáles son los perfiles que busca. Busca otras webs similares.

Las empresas pueden adquirir software de selección de personal que recupera información en la red a través de portales o redes sociales y, aplicando algoritmos informáticos, extrae los candidatos más adecuados para el puesto que se quiere cubrir.

Tampoco podemos olvidar aplicaciones que cargamos en nuestro móvil y nos permiten chatear entre la empresa y el empleador. Suelen buscar perfiles bajos o medio bajos, pero de nuevo esto puede variar en cualquier momento.

ASESSMENT CENTRES

- SE BASAN EN LA EVALUACIÓN PROFUNDA DE LOS CANDIDATOS A BASE DE PRUEBAS Y METODOLOGÍAS COMPLEMENTARIAS.

- ABARCA EL MÁXIMO POSIBLE DE PROCEDIMIENTOS Y RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN, PARA GARANTIZAR LA FIABILIDAD DE LAS MEDICIONES.

- ES POSIBLE QUE UN CANDIDATO ESTÉ DURANTE UN DÍA ENTERO REALIZANDO PRUEBAS PARA QUE LOS TÉCNICOS EVALÚEN SU PERFIL.

Se trata de una prueba o serie de pruebas en las que se pone al solicitante en situaciones que supuestamente no tienen que ver con una búsqueda de empleo para ver cómo reacciona.

Son unas pruebas con un elevado índice de predictibilidad en la que se valoran las capacidades, pero también los valores, la actitud en caso de estrés, la capacidad de improvisar, etc. Para tener más claro lo que es un *assesment centre* vamos a poner un ejemplo: en la película *Men in black 1* podemos ver cómo una serie de personas grandes son sentadas en diminutos asientos con imposibilidad de apoyarse para rellenar un formulario. En este

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS DE PERSONALIDAD

LAS PRUEBAS PSICOTÉCNICAS O DE PERSONALIDAD

INTENTAN ANALIZAR DE MODO OBJETIVO CAPACIDADES DE LOS INDIVIDUOS EN DIFERENTES ÁREAS, COMO EL RAZONAMIENTO VERBAL O EL RAZONAMIENTO ESPACIAL, ENTRE OTRAS.

Pruebas de inteligencia

Estas pruebas se basan en la premisa de que una persona cuya inteligencia general es alta será capaz de realizar las tareas y aprender nuevas acciones con más facilidad que una persona con un cociente intelectual inferior.

Para realizar correctamente estas pruebas se necesita de un profesional especializado, y suelen valorar la lógica, la memoria, el razonamiento, etcétera.

Un ejemplo de ellas sería el test psicotécnico.

Pruebas de personalidad

Se utilizan para detectar el tipo de personalidad del candidato, sus procesos mentales y otras características psicológicas que miden en qué medida el postulante reúne las cualidades que le harán desempeñar su puesto con solvencia.

En el mundo de los servicios son aplicadas para medir características como el autocontrol o las habilidades sociales, que veremos más adelante.

Un tipo de test de personalidad son los test proyectivos, que presentan un material ambiguo sobre el que el individuo debe responder. Se consideran procedimientos indirectos y no sujetos al control de la persona que responde. Los resultados se interpretan a través de medidas estandarizadas.

¿QUÉ FACTORES MIDEN?

- **Inteligencia en general**: capacidad para resolver problemas como indicador de la eficacia en determinadas tareas de un puesto de trabajo.
- **Aptitudes específicas:**
  - …
  - Razonamiento verbal, numérico, mecánico y lógico o abstracto.
  - Comprensión verbal, numérica, mecánica y de instrucciones escritas.
  - Resolución de problemas.
  - Análisis.
  - Creatividad.
  - Administrativas
  - Comerciales.
  - Memoria.
  - Espacial.
  - Coordinación vasomotora.
  - etc.



Personalidad:

Identifican y evalúan distintas dimensiones de personalidad que tienen un papel relevante en el mundo del trabajo como pueden ser:

- Dinamismo, ajuste social, tolerancia.
- Dominancia, capacidad de trabajo en equipo.
- Cooperación.
- Cordialidad.
- Escrupulosidad
- Perseverancia.
- Estabilidad emocional.
- Apertura mental.
- Responsabilidad.
- Tolerancia al estrés.
- Autoexigencia.
- Inteligencia emocional.
- …

- Estas pruebas tienen mecanismos de control para descubrir si se contesta con sinceridad y con atención suficiente para que resulten válidos los resultados.

- Existen pruebas para medir un único factor, pero habitualmente se aplican en baterías de varios factores, cuando se trata de aptitudes o personalidad. Estos factores se reúnen para medir perfiles adecuados a profesiones concretas, como pueden ser la de administrativo, comercial, conductor, operario ...

Son pruebas de larga duración que complican bastante el proceso selectivo.

Por ello, se debe ajustar claramente las competencias requeridas por el puesto con estas pruebas.

CONSEJOS PARA SU REALIZACIÓN

Pruebas de inteligencia y de aptitudes :

Es muy importante mantener el nivel de concentración muy alto. Puedes entrenarte realizando tareas durante períodos cortos, 10' a 30', de forma que alcances un nivel de conocimiento suficiente que los resultados que consigues se acerquen a tus capacidades reales.

Tienes que estar seguro de haber entendido bien las instrucciones que se dan antes de cada prueba y si no, debes preguntar.

Aprovecha al máximo la oportunidad de hacer unos ejemplos, que suelen dar antes de cada prueba, para automatizar el procedimiento a seguir y demostrarte que has entendido bien las instrucciones.

Contesta con rapidez y no dediques mucho tiempo a una cuestión en concreto, normalmente todas tienen el mismo valor, pasa a la siguiente, y si te sobra tiempo, vuelve sobre ella.

Solicita información de los resultados, en la medida de lo posible, sobre todo si no se ajustan a tus previsiones, para aprovecharla en otras ocasiones.

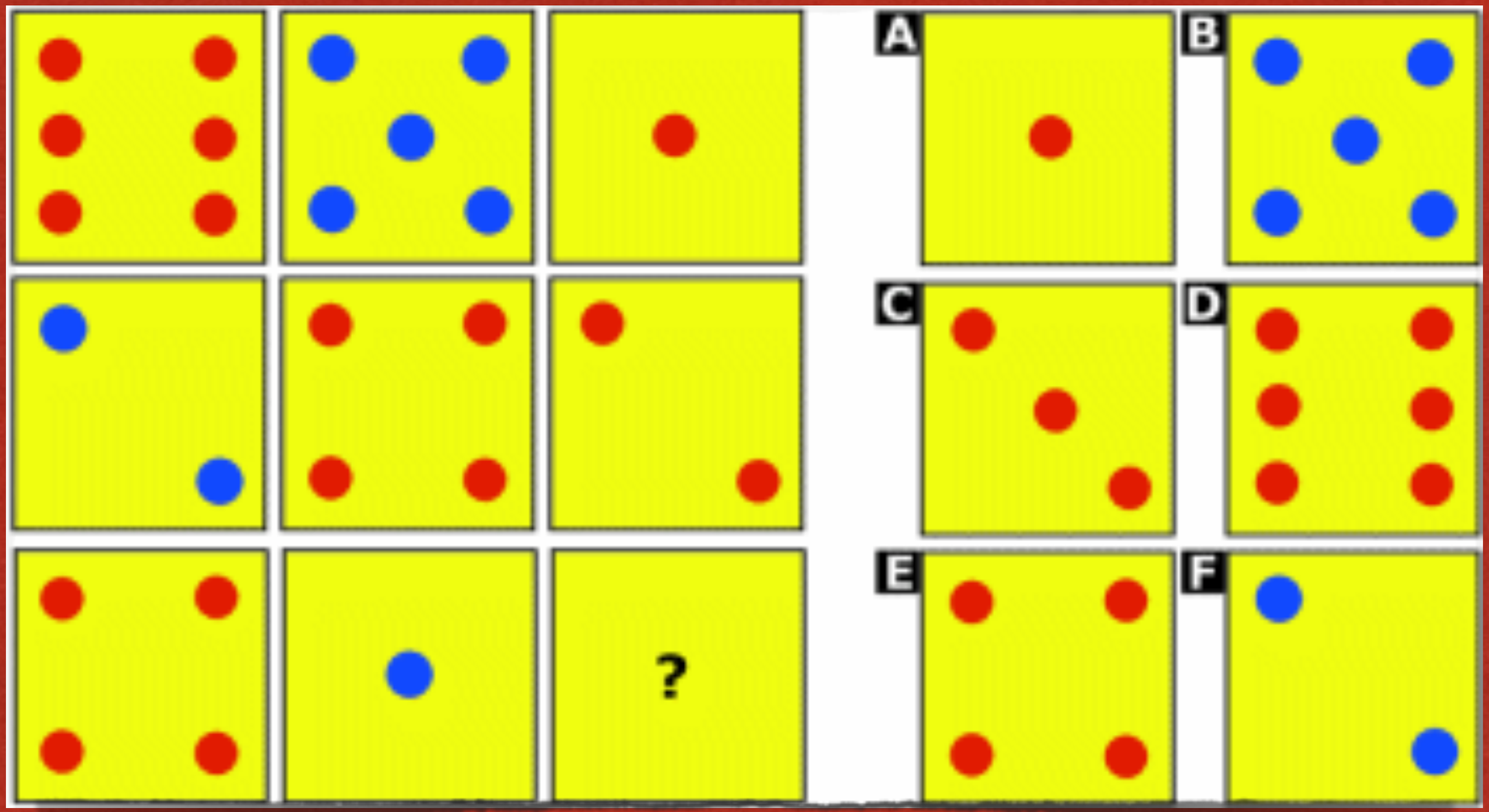
LOS TEST PSICOTÉCNICOS DE FIGURAS PROGRESIVAS

- CONSISTE EN UNA SERIE DE FIGURAS DONDE SE TIENE QUE DESCUBRIR EL VÍNCULO COMÚN ENTRE ELLAS, Y ADIVINAR CUÁL SERÁ LA SIGUIENTE FIGURA.

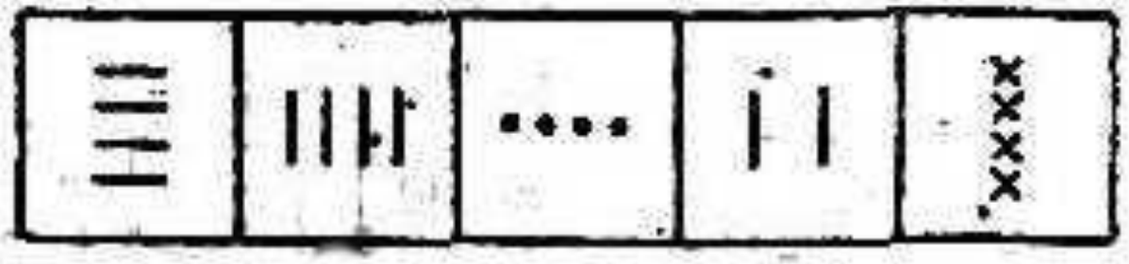
- MIDE LA CAPACIDAD INMEDIATA DE OBSERVAR Y PENSAR CON CLARIDAD.

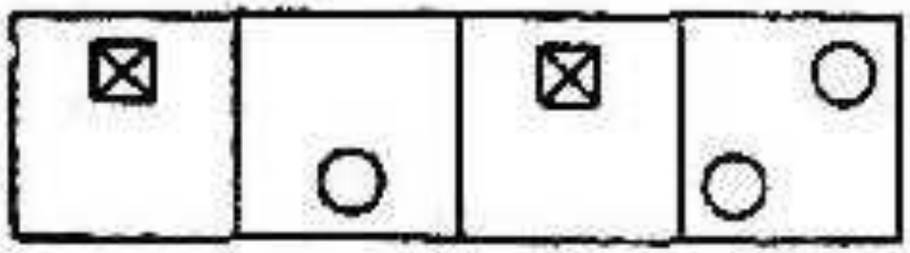
- DE HECHO MIDE LA CAPACIDAD DE LA PERSONA EN EL MOMENTO EN QUE LO REALIZA DE COMPRENDER FIGURAS SIN SIGNIFICADO VIENDO LAS RELACIONES ENTRE ELLAS, CAPTAR LA ESTRUCTURA Y DESARROLLAR UN MÉTODO DE RAZONAMIENTO SISTEMÁTICO.

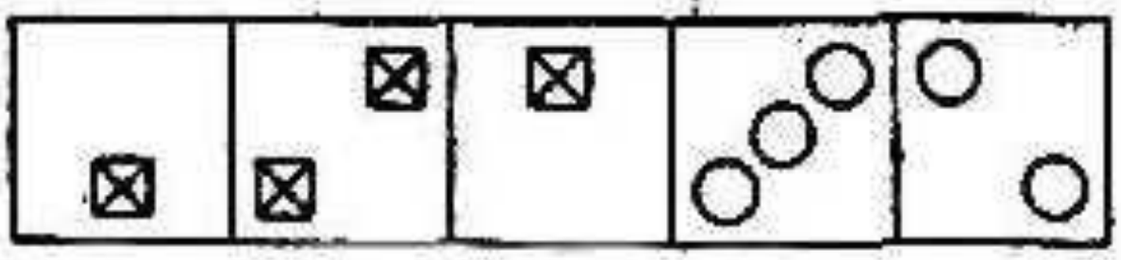
EJEMPLO: TEST DE VISIÓN ESPACIAL

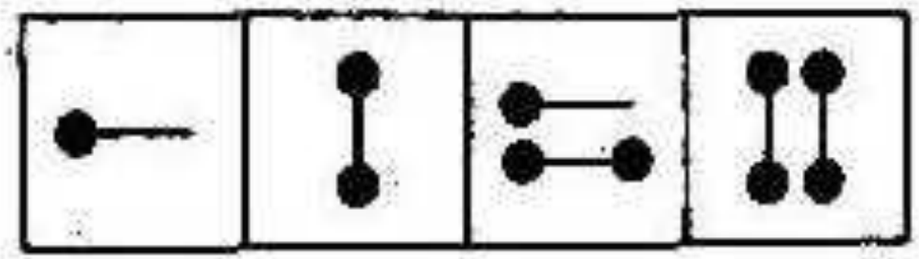


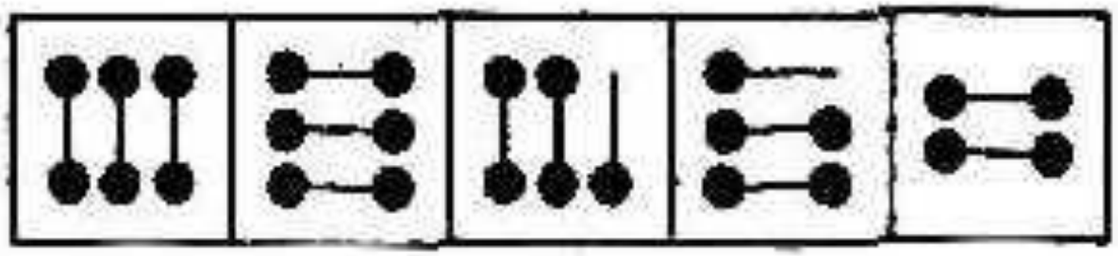










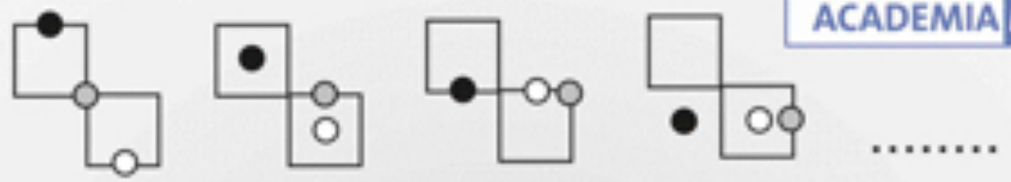


1 ¿Cuál de las siguientes figuras giradas no es igual que la de muestra?

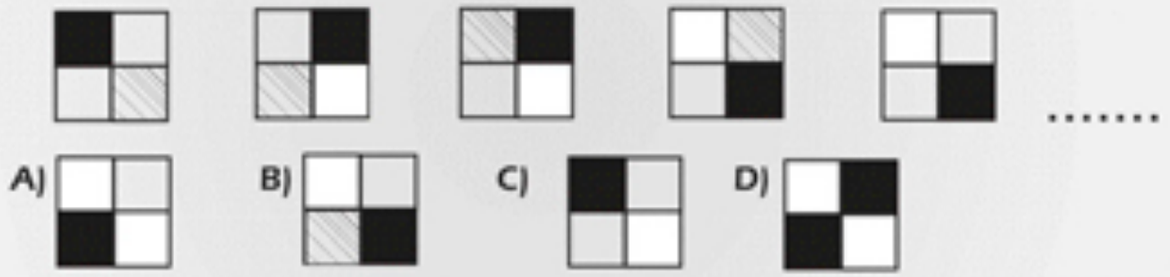


C/ Hileras, 4 28013 Madrid Tlf: 915479607 - 915596356
ACADEMIA MGH

2 Completa la siguiente serie lógica:



3 Señala la opción mas apropiada:



4 Continua la serie propuesta:

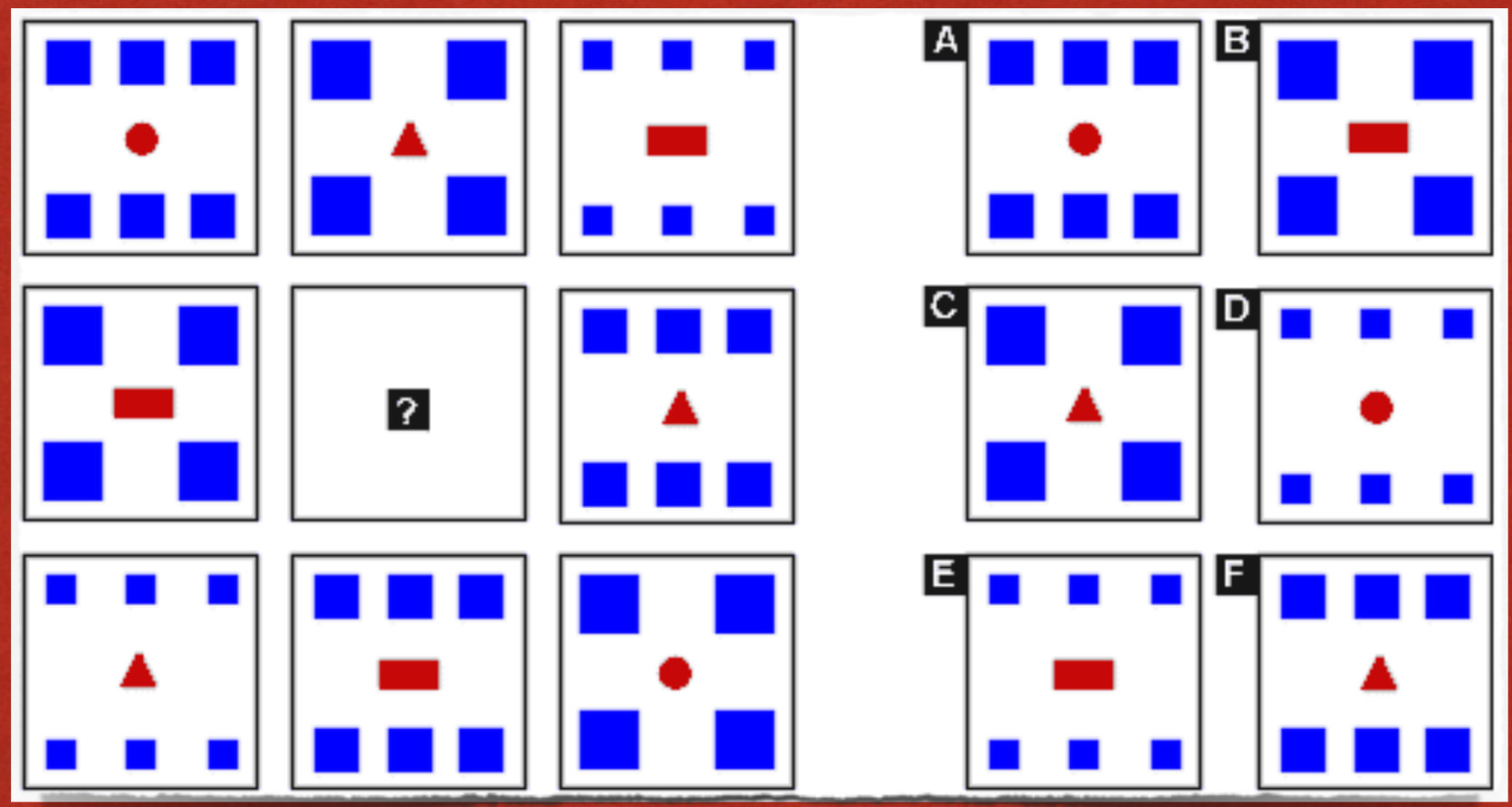
www.academiamgh.com



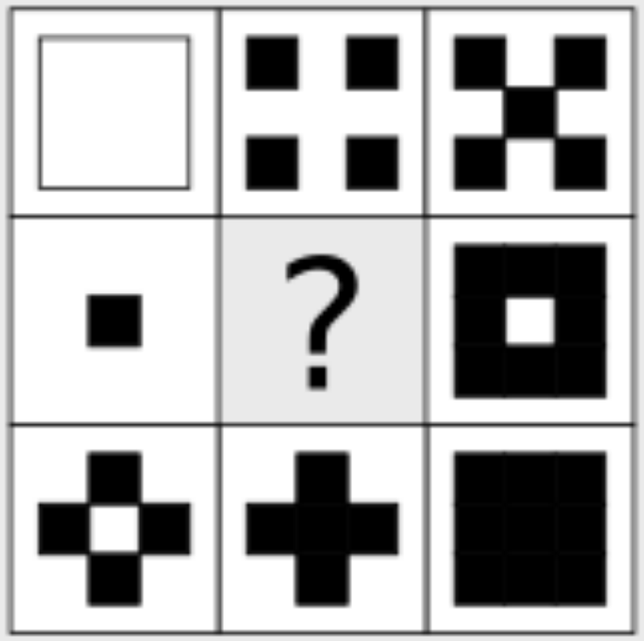
5 ¿Cuál de las siguientes figuras giradas no es igual que la de muestra?

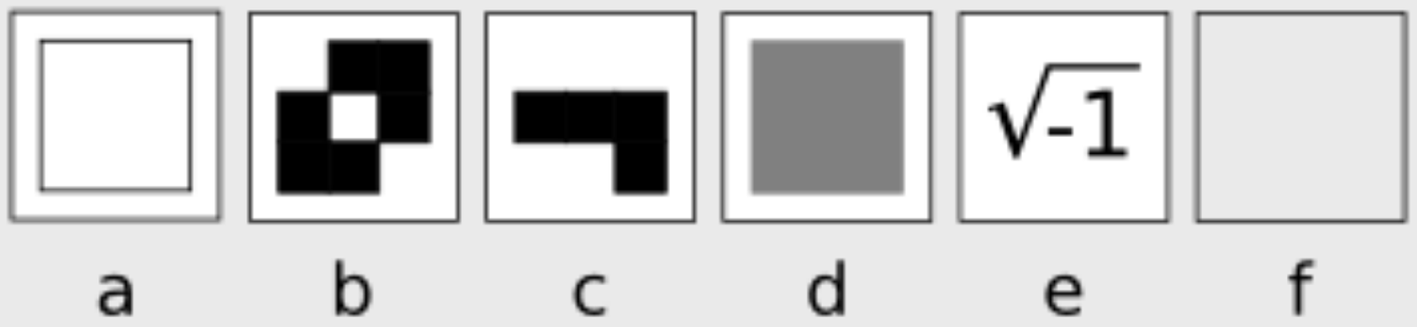


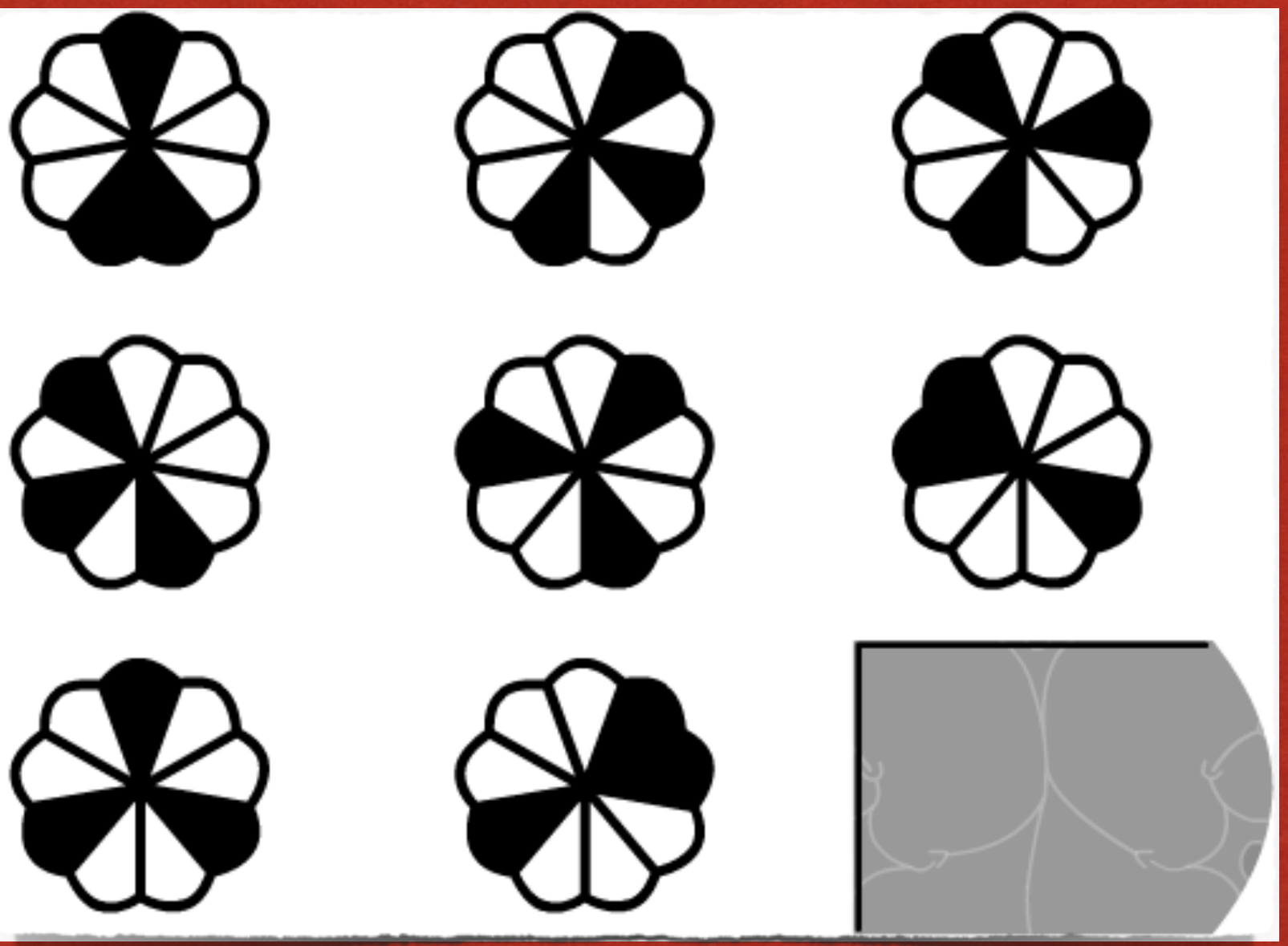
TEST PSICOTÉCNICOS


A
B
?
C
D
E
F

27	613	64
52	143	19
61	116	55
38		43


?


√-1
a
b
c
d
e
f

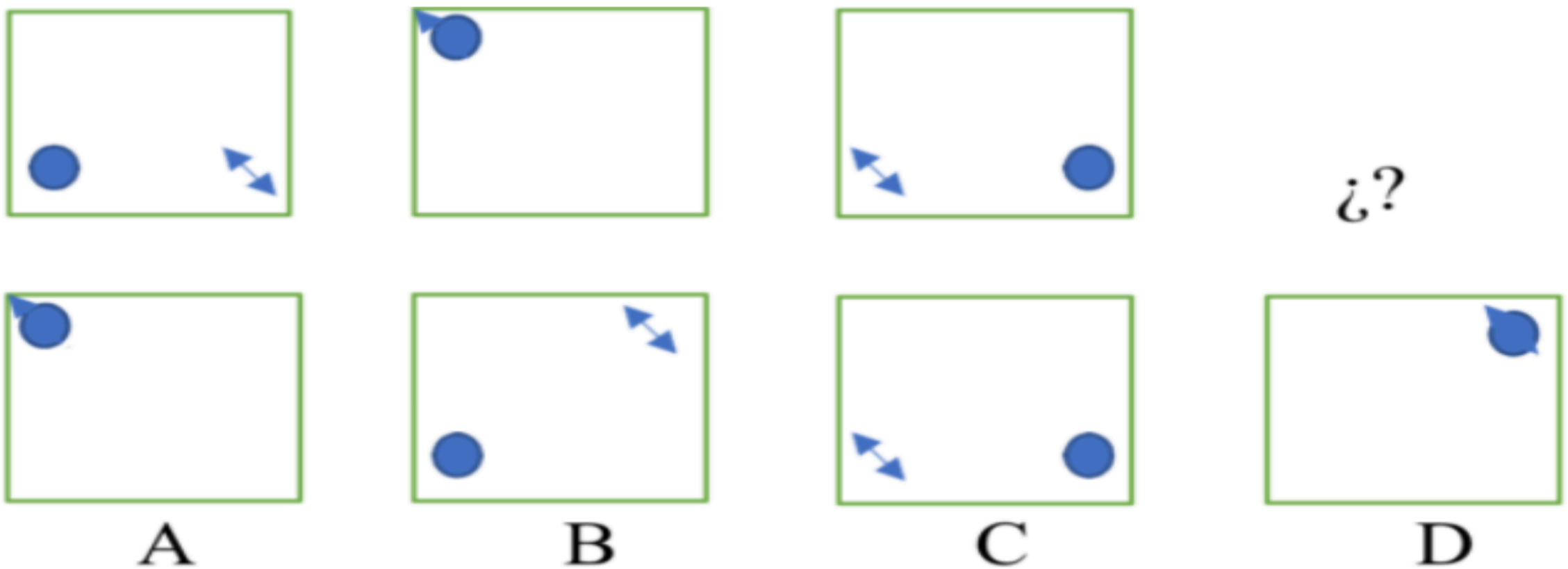


1 Encuentra la opción diferente al resto

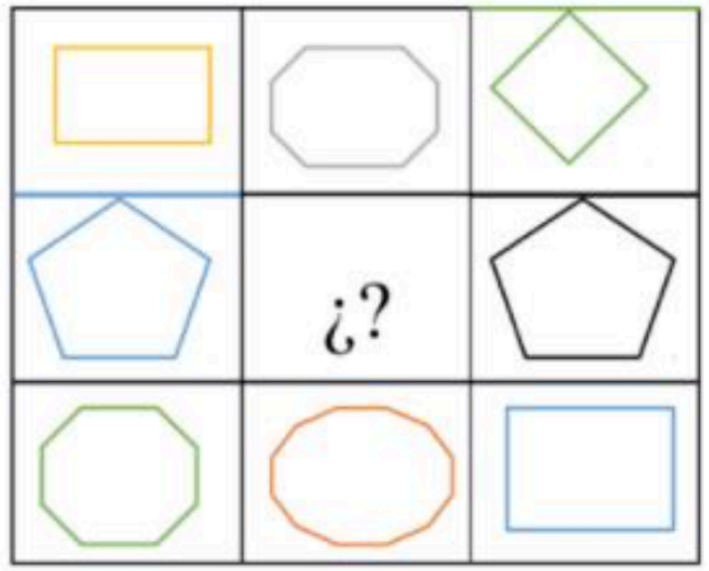


A B C D

2 Indica la opción que sigue la secuencia

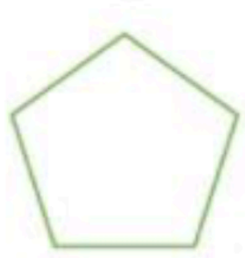


3 Indica la opción correcta



A

B



C



D



4 Indica qué opción no sigue la secuencia lógica



A



B



C



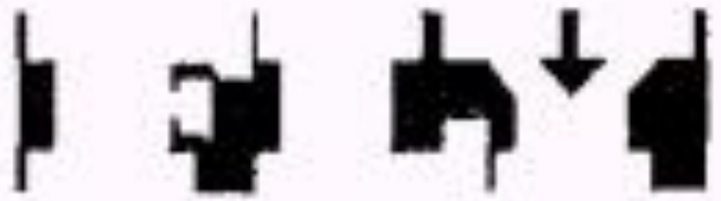
D



Nº 1



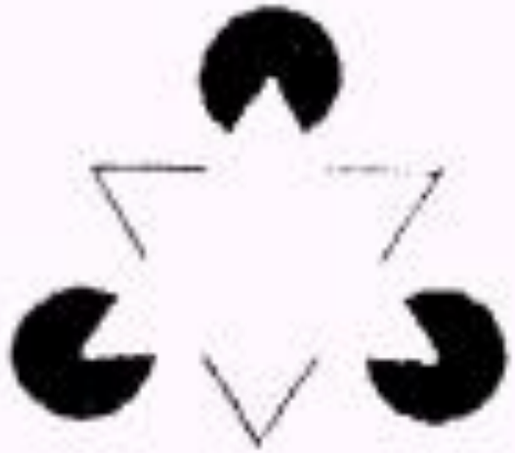
Nº 2



Nº 3



Nº 4



Pruebas de personalidad:

Normalmente tendrás que mostrar tu grado de acuerdo o desacuerdo o la indiferencia que te causan unas frases que tratan de una forma de entender y/o reaccionar ante temas o situaciones normales de la vida.

No dediques demasiado tiempo a decidirte, sigue tus primeros impulsos, si tienes que contemplar todas las posibilidades de cada cuestión, ni siquiera podrás contestar.

Limítate a contestar con sinceridad y rapidez, no se trata de evaluar tus aptitudes sino tus actitudes, valores y rasgos de personalidad, que no son mejores ni peores, coincidirán o no con aquellos que se hayan previsto como ideales para el perfil solicitado.

Solicita información de los resultados en la medida que sea posible, te interesará ver cómo te definen estas pruebas y tenerlo en cuenta para un futuro.

Test de Rorschach

Se utiliza principalmente para evaluar la personalidad. Consiste en una serie de 10 láminas que presentan manchas de tinta, las cuales se caracterizan por su ambigüedad y falta de estructuración.



Las imágenes tienen una cierta simetría, no absoluta, que proviene de la forma en que originalmente se construyeron: doblando una hoja de papel por la mitad, con una mancha de tinta en medio. Al volver a desplegarlas, H. Rorschach fue encontrando perceptos muy sugerentes que daban lugar, por su carácter no figurativo, a múltiples respuestas

. El psicólogo pide al sujeto que diga qué podrían ser las imágenes que ve en las manchas, como cuando uno identifica cosas en las nubes o en las brasas. A partir de sus respuestas, el especialista puede establecer o contrastar hipótesis acerca del funcionamiento psíquico de la persona examinada.

Algunos de los criterios usados para evaluar las respuestas son:

***Tiempo de latencia*. Cuánto se demora el individuo en dar la primera respuesta a cada lámina.**

***Posición*. Cómo lo ve respecto de la posición de la lámina: en la posición estándar, con 900 o 1800 de rotación.**

***Localización*. Dónde lo ve: en la mancha completa, en un detalle, en un espacio en blanco.**

***Forma*. Cómo es la calidad de lo percibido: rica en detalles, forma bien definida, forma vaga, etcétera.**

***Movimiento*. Si lo percibido parece estar en movimiento o siendo movido por alguna fuerza.**

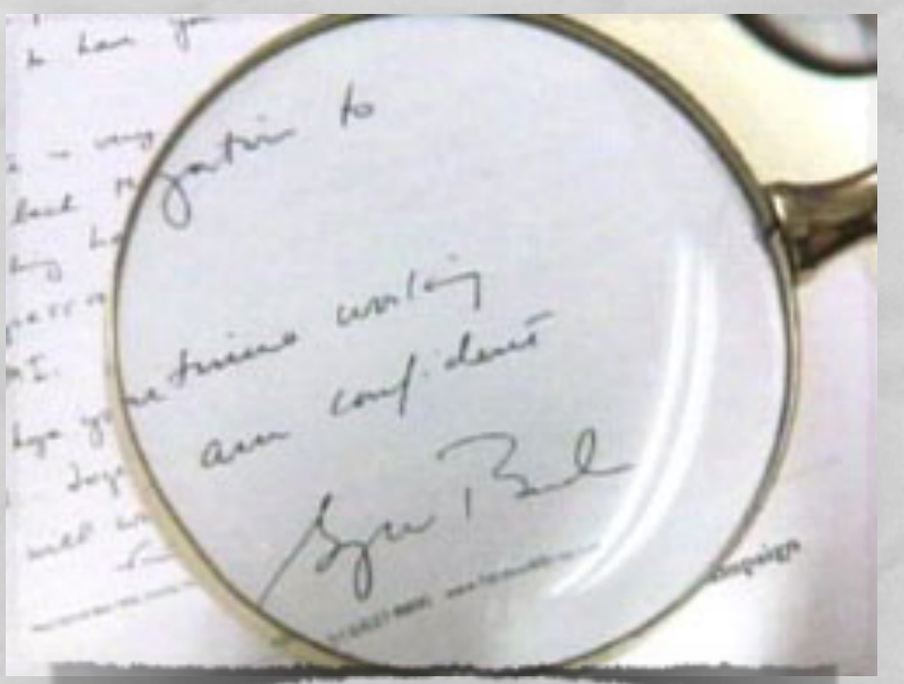
***Color*. Si refiere al color de lo percibido. Si con ello justifica profundidad, perspectiva, sombras, texturas, etcétera.**

***Categoría*. Qué es lo que ve: una forma humana, animal, objeto o sus derivados. Otras categorías suelen considerarse aparte, tales como paisajes o respuestas de carácter sexual**



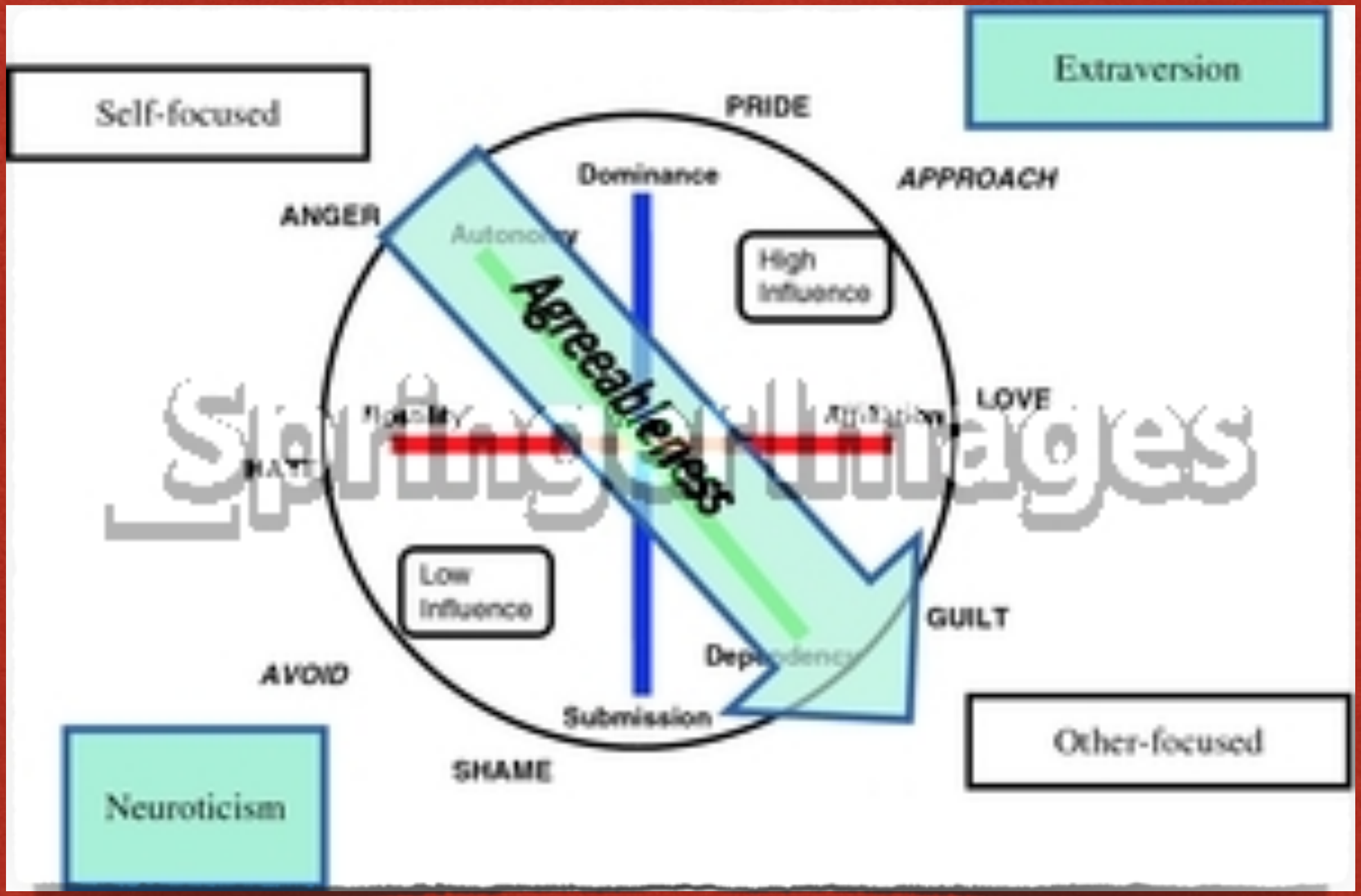
LA GRAFOLOGÍA

LA GRAFOLOGÍA ES UNA PSEUDOCIENCIA, PRETENDE DESCRIBIR LA PERSONALIDAD DE UN INDIVIDUO E DETERMINAR CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CARÁCTER, ACERCA DE SU EQUILIBRIO MENTAL (E INCLUSO FISIOLÓGICO), LA NATURALEZA DE SUS EMOCIONES, SU TIPO DE INTELIGENCIA Y APTITUDES PROFESIONALES MEDIANTE EL EXAMEN DE LA ESCRITURA MANUSCRITA. ADEMÁS, SEGÚN ALGUNOS GRAFÓLOGOS, SERVIRÍA PARA DIAGNOSTICAR EL GRADO DE SALUD O ENFERMEDAD FÍSICA Y MENTAL.





NEOFFI


Extraversion
Self-focused
PRIDE
Dominance
APPROACH
ANGER
Autonomy
Agreeableness
High Influence
LOVE
HATE
Low Influence
GUILT
AVOID
Dependency
Submission
SHAME
Neuroticism
Other-focused

NEO FFI

NEO
Five Factor
Inventory

NEOFFI: MIDE CINCO FACTORES: NEUROTICISMO, EXTROVERSIÓN, APERTURA, AMABILIDAD, RESPONSABILIDAD.

- EL PRIMER FACTOR, EL NEUROTICISMO, ES AMPLIAMENTE UTILIZADO POR LOS INVESTIGADORES DE PEOLE NO LIMITS POR SU CAPACIDAD PARA ANALIZAR EL GRADO DE ESTABILIDAD EMOCIONAL DEL INDIVIDUO.
- DE HECHO, PERFILES MUY BUENOS A NIVEL DE INTELIGENCIA GENERAL Y DE PRUEBAS DE SIMULACIÓN HAN TENIDO PRUEBAS ELEVADAS DE NEUROTICISMO, INDICANDO LA NO CONVENIENCIA DE CONTRATAR A LOS CANDIDATOS:

- EN LAS OCASIONES EN LAS QUE LOS TÉCNICOS SE SALTARON ESAS NORMAS, LOS CANDIDATOS DURARON MUY POCO EN SUS PUESTOS, LOS ABANDONARON ALEGANDO CAUSAS PERSONALES.

- LA NEUROSIS SUELE INDICAR UNA FASE DE ALTERACIÓN PERSONAL, SIN ENTRAR EN MOTIVOS, DANDO LUGAR A DISTINTOS GRADOS DE INESTABILIDAD EMOCIONAL, ASPECTO MUY IMPORTANTE PARA LOS NUEVOS EMPLEADOS.

¿NECESITAS PREPARAR PSICOTÉCNICOS?

Puedes encontrar más información en páginas de Internet como

http://www.educaweb.com/esp/secciones/seccion.asp?sec=3&op=8

http://www.websjob.com/entrepsico.html

Incluso tienes la oportunidad de realizar pruebas de inteligencia y aptitudes así como entrenarte con ejercicios y juegos e incluso evaluar tu personalidad e inteligencia emocional en direcciones de Internet como:

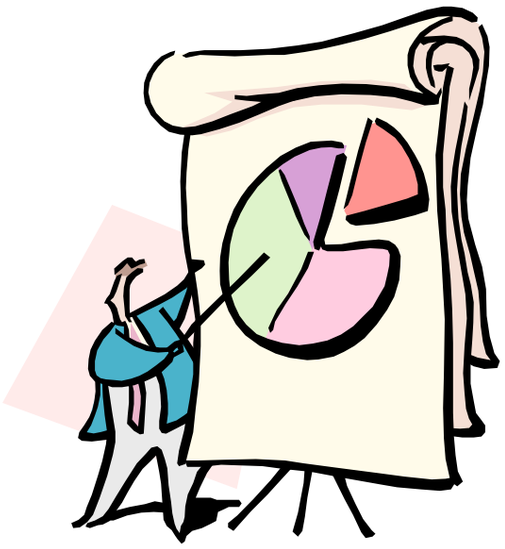
http://www.psicologia-online.com/test/index.shtml

http://www.mensa.es/juegosmensa

http://www.quincyweb.net/quincy/psychology.html

EVALUACION

- Es la comparación de objetivos con resultados y la descripción de cómo fueron alcanzados dichos objetivos.



UTILIDAD DE LA EVALUACION

- **¿Qué se ha hecho?**
- **¿Se logró lo que se propuso?**
- **¿Cómo se hizo?**
- **¿Con qué recursos?**
- **¿Los resultados cubren los objetivos?**
- **¿Por qué se tuvo éxito?**
- **¿Por qué se tuvo fracaso?**
- **¿Qué está funcionando y qué no?**

Apoyar la toma de decisiones

BIBLIOGRAFÍA:

-"Recursos Humanos para Turismo"; Manuela Pardo y Roberto Luna. Ed. Pearson- Prentice Hall.

-"Recursos Humanos y Dirección de Equipos en Restauración"; Miriam León Sánchez y Elena Díaz Paniagua. Paraninfo -Thomson Learning.

-"Gestión de Recursos Humanos; Manual para técnicos en empresas turísticas". Fernando Bayón e Isabel García Isa. Síntesis.

-Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Pau Soldevila Matías. Ed. Síntesis.