

Triar el candidat

SELECCIÓ DE PERSONAL • Currículums, tests psicotècnics, entrevistes personals... Tot això amb un únic objectiu: trobar i escollir les persones més adequades per cobrir un lloc de treball

ANNA AGUILAR / Barcelona

• Des del mes passat, David Benito, de Sant Quirze del Vallès, treballa de tècnic comercial a la multinacional Imerys. Va penjar el seu currículum a Internet i així va ser com l'empresa ICSA Recursos Humanos va contactar amb ell. Va passar unes proves psicotècniques, una entrevista personal, «i en cosa d'una setmana ens vam posar d'acord», explica Benito. Així va ser com va obtenir la seva feina actual, un procés pel qual cada dia passen desenes de persones.

Les empreses que es dediquen a la selecció de personal (cal no confondre-les amb les ETT) són els intermediaris que posen en contacte empreses que necessiten treballadors i treballadors que busquen feina. Però no n'hi ha prou sumant un i un, per més que el resultat sempre sigui dos. Convé veure si l'empresa i el candidat poden avenir-se. «Cada empresa té els seus valors i el que has de mirar és que els seus i els del candidat vagin en la mateixa línia», explica Ernesto Poveda, soci director d'ICSA Recursos Humanos. Una feina que no es pot fer amb un sol cop d'ull. Un bon resultat, asseguren, només s'aconsegueix si es coneix bé la filosofia i la cultura de les empreses i si es fa una seriosa selecció de personal.

El procés de selecció pot durar, de mitjana, entre dues i qua-

tre setmanes; des que reben una sol·licitud per cobrir un lloc de treball fins que l'empresa de selecció de personal sol presentar al seu client un parell de candidats o bé una terna —les tres persones que millor responen al perfil requerit— perquè el mateix client acabi de fer la seva tria. «Pots aconsellar i recomanar, perquè a vegades com a persones no habituades en aquesta feina es poden deixar portar per la química, però la decisió final és d'ells», comenta Carme Guix, psicòloga d'ICSA Recursos Humanos, una empresa que té una cartera d'entre 300 i 400 clients.

On buscar treballadors?

Els camins són diversos. Tot depèn del lloc de treball que calgui cobrir. Per trobar algú adequat a les noves demandes que van apareixent —més específiques i tècniques i on hi ha menys persones formades—, l'empresa de selecció sovint ha de recórrer als seus propis contactes o bé a la recerca directa (*head hunting*). Per a perfils més generalitzats les vies són més nombroses. Una d'aquestes és la publicació d'un anunci a la premsa. Per aquesta via, a l'empresa B&B RR HH, de Barcelona, una empresa petita del sector, reben un nombre variable de respostes per anunci, que oscil·la entre els 10 i els 200 currículums, segons els requeriments i l'oferta.

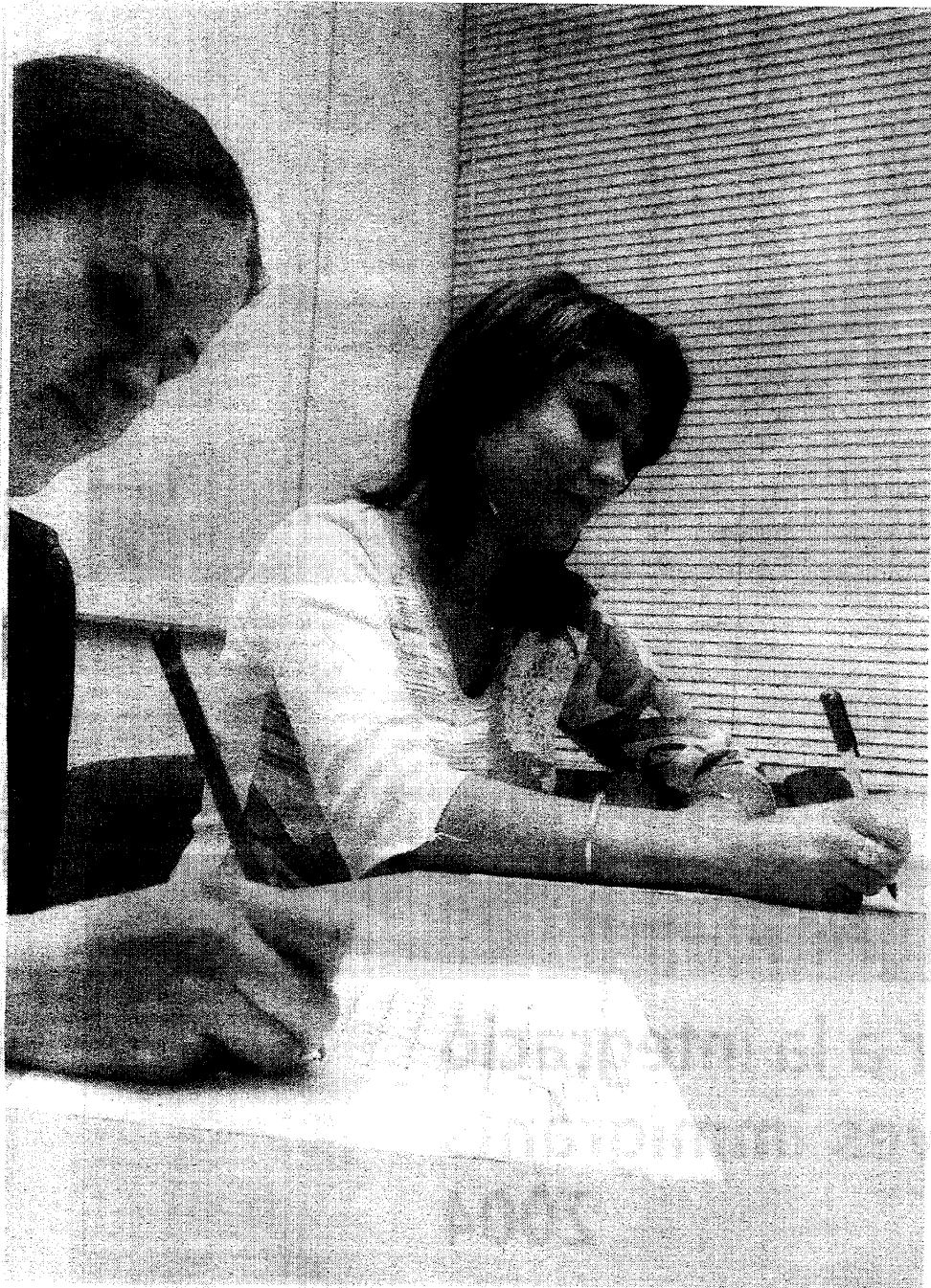
«CADA EMPRESA TÉ ELS SEUS VALORS I EL QUE HAS DE MIRAR ÉS QUE ELS SEUS I ELS DEL CANDIDAT VAGIN EN LA MATEIXA LÍNIA»



Una altra manera de trobar candidats que s'està utilitzant molt són els portals de treball d'Internet. Àngels Barnadas, directora de B&B RR HH, en subratlla alguns avantatges: «Són de bona difusió, més econòmics que molts anuncis de premsa, i és una eina molt àgil per la rapidesa amb què es rep la informació.»

Finalment, la tercera via per cercar treballadors és recórrer a la *candidateca* de l'empresa de se-

lecció, que s'alimenta dels currículums que es reben diàriament sense respondre a cap oferta de treball concreta. En l'anterior empresa, per exemple, comenten que en reben uns 40 cada setmana. La *candidateca* pot ser una bona font, tot i que cal tenir en compte que pot quedar obsoleta ràpidament. «*Candidateques* de més de tres mesos no solen ser gaire útils, perquè les condicions de les persones pot ser que ja no



Tests psicotècnics. Tan temuts com eficaces. N'hi ha per a tots els gustos, alguns fins i tot fets a mida per a només una empresa o perfil professional. Pel seu grau de fiabilitat mereixen molta confiança a les empreses de selecció de personal, tot i que sempre hi ha persones que intenten sortir-se'n airosament sense ser del tot honestes. Mala estratègia. Tard o d'hora, diuen els professionals del sector, tothom hi queda retratat. / ORIOL DURAN

siguin les mateixes», comenta Ernesto Poveda.

La primera trucada

Una vegada escollides les persones que poden adaptar-se bé a aquella sol·licitud de feina, comença el primer contacte. Sol ser telefònic. Aquesta primera entrevista l'empresa de selecció de personal sol aprofitar-la per verificar algunes dades objectives aportades al currículum. «Hi ha moltes coses que, quan comprovem el que et posen en un paper amb el que et contesten telefònicament, ja veus que no són exactament iguals», diu Carme Guix. Potser no cal, doncs, que aquella selecció prosperi. «No s'ha de fer perdre ni un minut al possible candidat ni nosaltres dedicar un temps a una persona que no compleix els requisits que ens demana el client, i que no necessàriament han de ser en termes d'experiència i coneixements.» Cal anar amb compte, perquè per telèfon qui truca rep una primera impressió de l'actitud i predisposició del candidat, no només pel que diu sinó per com ho diu.

Un cop fet aquest primer contacte telefònic, comença el procés a l'empresa de selecció. És millor treballar amb pocs candidats, o com més millor? «És millor pocs i adequats, que molts i desajustats. No depèn del nombre, sinó del resultat. Per això és important que els anuncis concretin bé el perfil requerit», diu Àngels Barnada. Normalment les empreses de selecció es refien dels resultats de diverses proves. La majoria coincideixen a dir que no n'hi ha cap de conclouent i que totes ajuden a aportar informació, però una de les que tenen més valor és l'entrevista personal. Se sol fer el mateix dia o posteriorment als tests psicotècnics.

Tests «psico-què»?

Només de sentir esmentar la paraula *test psicotècnic* a moltes persones se'ls posen els pèls de punta. Aquestes proves, que avui en dia utilitzen pràcticament totes les empreses de selecció de personal, mesuren diferents habilitats o aspectes de la persona. Tradicionalment es distingeixen entre dos grans tipus: els d'aptituds i els de personalitat. Però últimament n'han anat apareixent d'al-

Primer de tot, tenir ganes de treballar

● Per si algun dia fan falta, preneu nota d'alguns consells que donen les empreses de selecció de personal: «Un factor fonamental per trobar feina és demostrar i tenir ganes de tenir feina. Els coneixements i l'experiència s'adquireixen, però les ganes no vénen soles», diu Ernesto Poveda. També és important no enviar de manera indiscriminada el currículum per cobrir diverses posicions. «És una pèrdua de temps per als candidats i, a més a més, es cremen possibilitats de cara al futur.» És millor per a tothom respondre només a les ofertes que

s'adeqüen a les nostres característiques.

A l'hora d'afrontar una entrevista personal, tot i que la remuneració econòmica és un aspecte que preocupa, i molt, a tothom, convé no encetar la conversa demanant: «Quant guanyaré?», o bé «quants dies de vacances tindrè?». Cal treure el tema en el moment oportú. A part d'això, òbviament és important no descuidar l'aspecte físic, ser curós en el tracte i el llenguatge, ser puntual, tenir una actitud correcta i vigilar amb hàbits com el de fumar. / A.A.

tres per avaluar aspectes com el nivell de motivació o la intel·ligència emocional. I tot això com es fa? Doncs proposant al candidat exercicis d'allò més diversos: des de sinònims i antònims, frases incompletes o desordenades, càlcul numèric i exercicis de percepció, fins a raonament abstracte o fluïdesa verbal. Tot això, a vegades acompanyat de tests grafològics, amb els quals s'obté informació de la persona a partir de la seva escriptura, i altres exercicis propis de l'empresa de selecció.

Alguns dels tests psicotècnics que s'utilitzen actualment són internacionals, d'altres creats per autors del país i «cada vegada amb més freqüència s'elaboren tests a la mida, per a ús exclusiu d'una empresa o fins i tot per utilitzar en un únic procés de selecció massiu». És Jaime Pereña, director general de TEA Edicions, una empresa especialitzada en l'elaboració de tests, qui ho explica.

Els tests psicotècnics a l'Estat espanyol es van començar a utilitzar els anys cinquanta i seixanta.



Carme Gulx, psicòloga, i Ernesto Poveda, soci director d'ICSA Recursos Humanos, diuen que la primera impressió del candidat i el *feeling* que s'estableix amb ell són importants, però el resultat final depèn de diverses proves. / O.D.

Als vuitanta van sofrir una certa recessió en detriment d'altres mètodes de selecció aparentment més moderns. «Però davant l'evidència que els tests, pel seu caràcter objectiu i científic, han demostrat ser la font d'informació més vàlida en el procés selec-

tiu, el seu ús s'ha generalitzat des de fa 10 o 15 anys», diu Pereña.

Els tests són objectius, tot i que alguns candidats intenten respondre de manera poc sincera. «Ens han intentat enganyar de mil maneres, però en el fons s'enganyen ells mateixos; a nosaltres,

no. En les proves psicotècniques sempre surt el nivell de sinceritat de les persones i allà ja queden retratades», diu Ernesto Poveda.

La durada dels tests no és estàndard, però el més habitual és que durin entre 5 minuts i mitja hora, o una hora com a màxim.

Caixa Sabadell
FUNDACIÓ
Pel compromís social

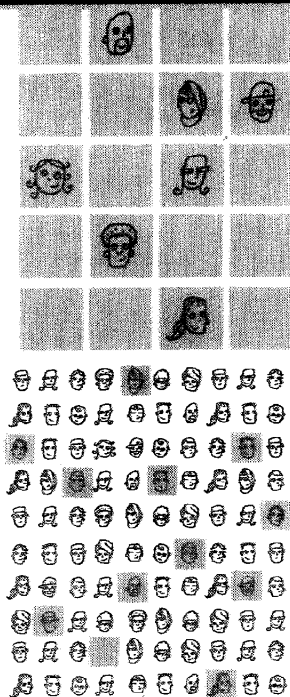
Ajuts per a la integració de joves immigrants 2004

- Integració sociolaboral
- Educació en el lleure

Data límit: fins al 30 de novembre de 2004

BASES I PALLS DE SOLICITUD

Fundació Caixa Sabadell
Carrer d'Esp. Prens. 25
08201 Sabadell
Telèfon 93 724 99 22
A/c. Fundació@caixasabadell.com
www.caixasabadell.org



No es tracta de matar d'avorriment els candidats ni de torturar-los psicològicament. Sobretot si tenim en compte el temor que moltes vegades despertem aquestes proves. Jaime Pereña creu que provoquen tant de respecte per dues raons: «Per la preocupació d'obtenir mals resultats o no estar a l'altura; i pel desconeixement, perquè molta gent veu el test com una cosa màgica i misteriosa, quasi esotèrica.» També hi ha una altra raó que apunta Xavier Montero, de l'empresa Mercuri Urval: «La gent tem aquestes proves perquè mai se'ls en dona un *feed-back*.» El millor consell que ens donen des de les empreses de selecció consultades és tranquil·litat i honestedat en les respostes.

Passar al cara a cara

Tot i la importància que els candidats donen al test psicotècnic, que en té, no és l'únic en què es fixen les persones que seleccionen perfils (normalment psicòlegs, però a vegades, també professionals del món de l'empresa).

«És la suma d'una colla de factors el que et dona informació de manera equilibrada sobre si aquella persona és el candidat ideal», diu Ernesto Poveda. Per això un altre pas del procés de selecció al qual donen molta importància és l'entrevista personal. S'hi poden tractar des de qüestions formatives i laborals anteriors recollides al currículum —una eina que la gent tendeix a inflar sobretot a l'hora de parlar del sou i de les responsabilitats reals— fins a aspectes més personals: des de les aspiracions, fins a la relació amb els companys de feina, passant per aspectes actualment molt valorats com són la predisposició a la mobilitat geogràfica i el coneixement real d'idiomes. El resultat de l'entrevista es pot resumir, en el fons, en una paraula: química. Si entre el seleccionador i el candidat hi ha bona entesa i sintonia, la decisió final té més punts per acabar sent positiva. A partir d'aquí, si es passa a formar part de la terna, només cal esperar que l'empresa que ofereix el lloc de treball ens esculli a nosaltres.

Sergio López / Cap de vendes de FIMM Espanya

A.A.

• Les empreses de selecció de personal no només gestionen llocs de treball per a gent que està a l'atur, sinó per a molta altra que vol canviar de feina. Sergio López, un veí de Santa Perpètua de Mogoda de 37 anys, volia trobar una ocupació que s'adaptés a les seves expectatives. «El primer que vaig fer va ser reflexionar sobre el tipus de treball que volia fer, i vaig escollir un projecte on pogués desenvolupar tot el meu potencial tant personal com adquirit en experiència i coneixements», explica. Aquest canvi de rumb en la seva trajectòria laboral va començar a concretar-se a partir del dia que va veure un anunci publicat en un diari en què s'oferia un lloc de treball per a l'empresa FIMM (Fabricació Industrial de Material de Manutenció). D'això ja en fa dos anys.



Sergio López

«Aquell anunci s'adequava al que jo volia i vaig decidir enviar el meu currículum.»

Aquest va ser el primer pas per entrar en contacte amb l'empresa de selecció ICESA Recursos Humanos. I així va començar el procés. «Primer de tot em van fer una entrevista preliminar, per conèixer-me una mica. Després, un test psicotècnic de personalitat, i una segona entrevista en profunditat més basada en competències com lideratge, capacitat d'adaptació, sociabilitat... totes, relacionades amb el càrrec que havia d'ocupar. I en pocs dies em van

reunir amb el director general de Societat FIMM, a França», comenta.

Sergio López, que actualment és el cap de vendes de FIMM a l'Estat espanyol, diu que en tot moment li van explicar quins passos seguiria i destaca la rapidesa amb què es va desenvolupar tot. Tot i que hi havia altres candidats, a l'hora de dir per què la feina va ser seva, López comenta: «Penso que va ser decisiva una bona i fluida comunicació amb l'empresa de selecció. Em feien sentir bé amb mi mateix.»



CORRECCIÓ DE MIOPIA, HIPERMETROPIA I ASTIGMATISME

1.000 €

Primera visita
Proves específiques Cirurgia Refractiva
Control postoperatori
Financiació des de 29.90 € / mes

* Tractament Làser d'un ull, presentant el cupó adjunt.

Veuràs bé, viuràs millor

93 215 74 16

OFTALMO+

www.oftalmo.net

CENTRE OFTALMOLÒGIC

Rbla. Catalunya, 80 Pral. 2a 08008 BARCELONA

OFTALMO+

93 215 74 16