

Selección de personal

Puesto: Trabajador/a Social

Realizado por Hind Zannouti

ÍNDICE

1. Información de la organización
 - 1.1 Disposición geográfica.
 - 1.2 Misión, visión y valores.
 - 1.3 Organigrama.
 - 1.4 Actividades principales realizadas
2. Competencias del puesto relacionadas con la cultura organizacional.
3. Definición del puesto de trabajo
 - 3.1 Funciones del puesto
 - 3.2 Resultados esperados
4. Condiciones laborales
 - 4.1 Sistema de retribución.
 - 4.2 Convenio colectivo
 - 4.3 Horario laboral
 - 4.4 Plan de carrera

ÍNDICE

5. Perfil de competencias.

5.1 Competencias organizacionales.

5.2 Competencias personales.

5.3 Niveles de competencias mínimos requeridos.

6. Evaluación

6.1 Competencias y evaluación empleadas

6.2 Preselección

6.3 Compe–Tea

6.4 Dinámicas

7. Entrevista individual

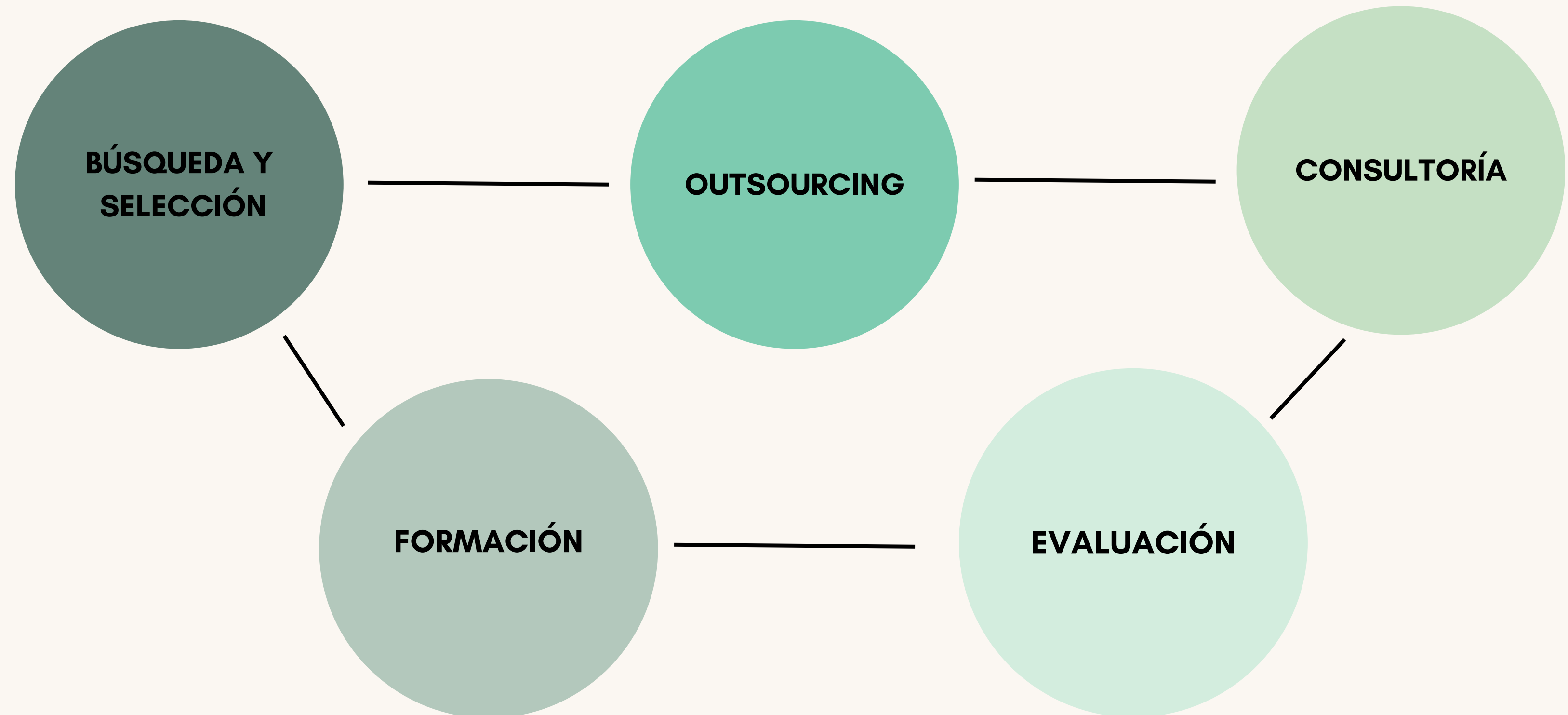
8. Presupuesto

9. Bibliografía

CONSULTORÍA APICH

APICH es una consultoría con 40 años de experiencia en el ámbito de los Recursos Humanos. Nuestra base es en una metodología propia, rigurosa y testada que pone el foco en ofrecer el mejor servicio a las empresas y candidatos. Nuestra pasión son las personas. Y defendemos el éxito de las organizaciones cuya prioridad es el Talento.

SERVICIOS OFRECIDOS



1. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

1.1 FUNDACIÓN OLIVAR

Esta es una organización de carácter privado sin ánimo de lucro, creada en 2006 con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

La Fundación tiene como objetivo promover la integración social y crear un espacio familiar para las personas que se encuentren en riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad.

Tratando de convertirse en un punto de apoyo para dichas personas, teniendo un acercamiento y un trato afín a sus necesidades.

CA

1.2 DISPOSICIÓN GEOGRÁFICA

Distribuidos por 18 puntos de la geografía española, la fundación Olivar desarrolla actividades variadas, dándole trabajo a más de 200 personas y ayudando a un total de 18.917 personas.



1.3 MISIÓN VISIÓN Y VALORES

La **misión** de la organización es contribuir en la construcción de una sociedad más justa y fraterna, ofreciendo espacios para promover, defender, cuidar y celebrar la vida facilitando el desarrollo integral de aquellas personas más vulnerables.

Con una **visión** centrada en ser para la sociedad un referente en el trabajo con colectivos vulnerables, a través de procesos de mejora continua.

Encontramos unos **valores** de la organización son la dignidad humana pluridimensional de toda persona, la buena calidad asistencial y relacional, el respeto a la autonomía y la justicia, una alta participación social y el trabajo en equipo y la coordinación con otros organismos.

CA

1.4 ORGANIGRAMA



1.5 ACTIVIDADES PRINCIPALES

01 Asistir a personas necesitadas con dificultades sociales

Familias en situación de exclusión o riesgo de exclusión y menores en situación de dificultad, conflicto social o discapacidad,

02 Mujeres y ancianos

Mujeres que ejercen prostitución, víctimas de trata con fines de explotación sexual o víctimas de violencia de género y mujeres en situación de vulnerabilidad social.

Personas mayores con dependencia y personas mayores excluidas o en riesgo de exclusión social.

CA

1.5 ACTIVIDADES PRINCIPALES

03 Personas en una situación específica

Personas drogodependientes, inmigrantes en situación de exclusión social, personas afectadas por SIDA, reclusos y exreclusos, personas sin hogar o una enfermedad mental.

04 Personas con Discapacidad

Personas discapacitadas con dependencia y personas discapacitadas en riesgo de exclusión social, con apoyo a sus familiares

3. DEFINICIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

DEFINICIÓN DE TRABAJO SOCIAL

"El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social(...). El trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar."

CA

3.1 FUNCIONES DEL PUESTO

- **Actualizar los recursos** disponibles para las personas adscritas a la institución.
- Recabar, estudiar y verificar las informaciones necesarias para la valoración de las **demandas de las personas** mediante la **realización de entrevistas**.
- Visitas a domicilio y/o estudio de la documentación requerida con objeto de determinar el **tipo de intervención a realizar** o derivar hacia otros profesionales o instituciones.

3.1 FUNCIONES DEL PUESTO

- **Recopilar, analizar y sistematizar la información** para la cumplimentación y/o tramitación de los soportes documentales relacionados con su ámbito de competencia.
- **Prevenir y detectar** posibles situaciones de **desprotección** que requieran de intervenciones sociales específicas y derivarlas cuando proceda a los recursos correspondientes.
- **Selección** de personas para las actividades del centro.
- Programar, ejecutar, coordinar, controlar y evaluar los **programas y proyectos desarrollados**.

CA

3.1 FUNCIONES DEL PUESTO

- Desarrollar **intervención** individualizada, grupal y comunitaria en las áreas pertinentes.
- Elaboración de propuestas de **itinerarios personalizados** de inserción socio-laboral.
- **Seguimiento individualizado** de las personas atendidas en la entidad.
- **Entrega de ayudas** de urgencia social.
- **Coordinación** con otros servicios, administraciones y entidades públicas o privadas.

CA

3.2 ÁREA DE RESULTADOS

Que esperamos que el candidato cumpla a final de año :

- La creación o continuación de proyectos de inserción socio-laboral con la correcta cumplimentación de los requisitos exigidos para la concesión de subvenciones y dentro del presupuesto estipulado. A lo largo del año se deberán haber realizado **un mínimo de 3 proyectos** de inserción socio-laboral.
- **Acogida y valoración de unas 150 personas** (dependiendo de las circunstancias y demanda), de las cuales al menos 90 personas deberían ser derivadas/estar incluidas en los proyectos que la fundación está o ha desarrollado. CA

3.2 ÁREA DE RESULTADOS

- Base de datos de todas las personas acogidas y derivadas deberán estar actualizadas con los informes y documentación pertinentes para el registro de las actividades realizadas en la plataforma de la fundación.
- **Seguimiento** de todas las personas atendidas , actualización de su **situación socio-laboral cada 3 meses.**
- **Base de datos de los proyectos** realizados, sus presupuestos y los documentos para solicitar las subvenciones deberán estar actualizadas.
- Realización de **informes y planes de actuación** de un mínimo de 3 proyectos de cara al siguiente año.
- Prestación de un **servicio de calidad, personalizado e individual** a las personas que viene pidiendo ayuda social.

CA

4. CONDICIONES LABORALES

CONDICIONES LABORALES

Pluses:

- A partir del tercer año de trabajo empezará a recibir un plus de antigüedad que irá incrementando un 0,2% por cada año.
- Plus de transporte en caso de que el trabajador/a deba desplazarse

TIPO DE CONTRATO: Indefinido

2 Pagas extras
prorrataadas en
los 12 meses.

Total:
301,38€/mes

Salario Bruto Anual:
21.700€
**Salario Bruto
Mensual:** 1.808,33€ (12
pagas)

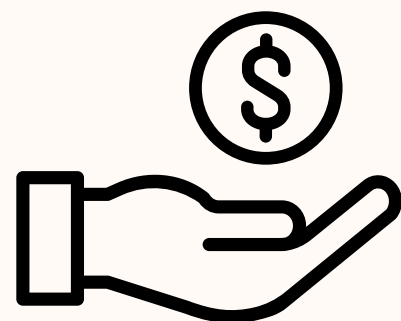
Tipo de jornada:
completa según
convenio de
intervención
social distribuidas
de lunes a
viernes, 40 horas
semanales.

**Horas extras por
fuerza mayor:**
11,3€/hora.

**Hora extras de
carácter voluntario:**
según establece
convenio.

CA

4.1 SISTEMA DE RETRIBUCIÓN



Los trabajadores Sociales se encuentran en el Grupo de Cotización 1 del Regimen de la Seguridad Social. Por lo que sus bases mínimas serán de 1.629,30€.



El Convenio Colectivo que se les aplica a los trabajadores/as sociales es el Convenio Colectivo del Sector de Acción e Intervención Social.



Durante el año 2022, un trabajador social contaba con un salario medio en España de 21.000€, lo que equivale a 1.750,08€ mensuales (12 pagas). Y para el año 2023 se prevé un incremento del 3%.



Los salarios se establecerán en base a las categorías salariales y a las responsabilidades del puesto de trabajo. Habiendo señaladas un total de 4 categoría.

CA

4.2 CONVENIO COLECTIVO

Grupo Profesional	SALARIO BASE. IMPORTE BRUTO ANUAL
0	28.201,88€
1	24.054,54€
2	21.708,33€
3	19.030,34€
4	16.589,34

El grupo profesional se determina en base a las funciones de coordinación, organización, dirección y control, siendo la categoría 0 la que requiere un mayor número de funciones.

En el puesto que busca la Fundación Olivar, se estima que la persona puede situarse entorno al grupo de cotización 2.

CA

4.3 HORARIO LABORAL

Horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
8:00 h	x		x		
9:00 h					Reunión de equipo
10:00 h					
11:00 h					
12:00 h					
13:00 h		Reunión de equipo			
14:00					
17:00					x
18:00		x			x

✱ Horario flexible sujeto a cambios conforme el trabajador social gane más experiencia o así lo solicite y se pueda realizar dicho cambio.

CA

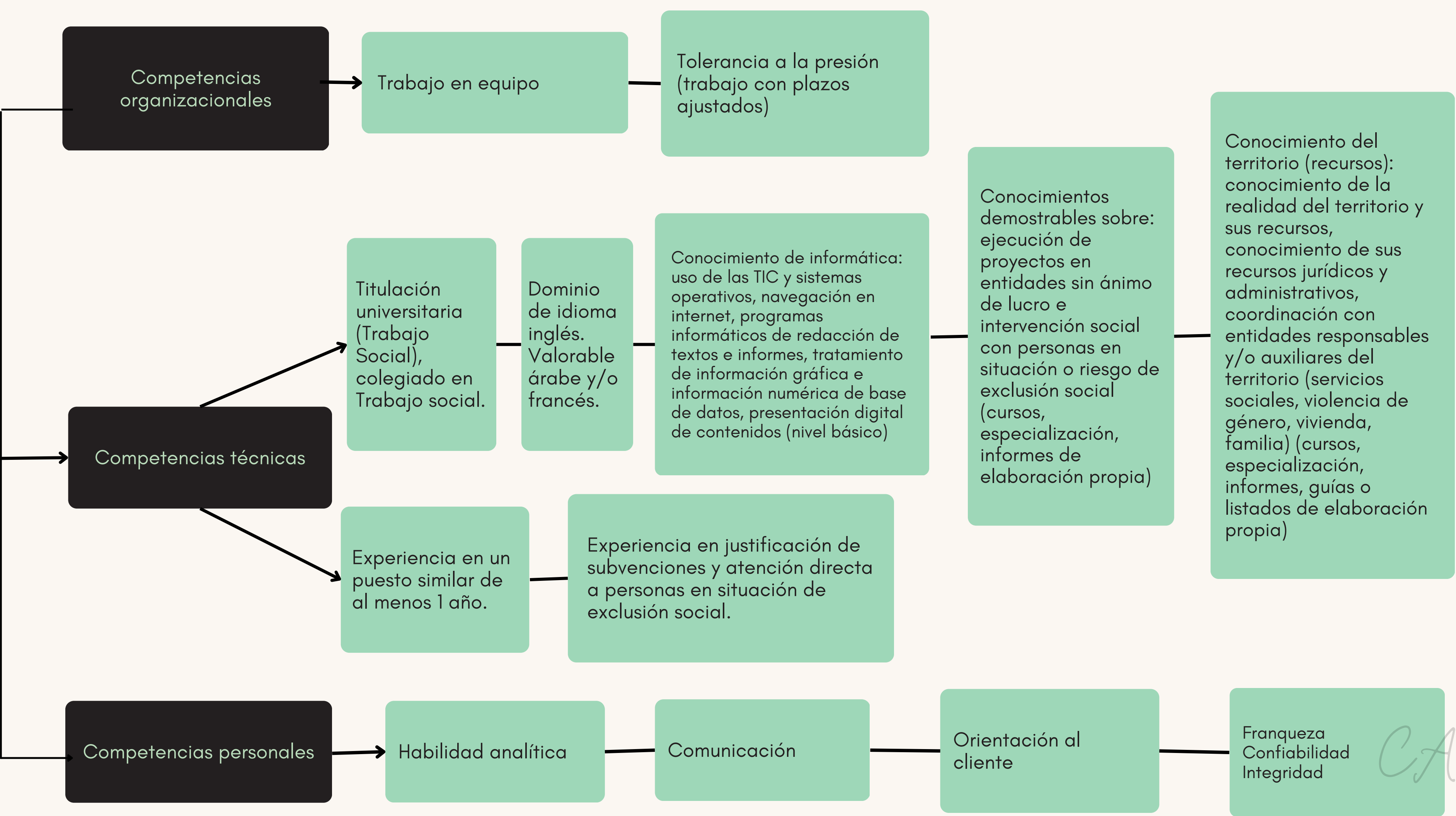
4.4 PLAN DE CARRERA

Desde esta vacante se podría acceder a los siguientes puestos de trabajo en base a distintas variables como la situación de la organización y el desempeño de las tareas del puesto:



5. PERFIL DE COMPETENCIAS

Trabajador social



5.1 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES



Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Permitiendo así responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Tolerancia
a la presión

Competencias
organizacionales

Trabajo en
equipo

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos. La actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo.

CA

NIVELES

Nivel A

Fortalece el espíritu de equipo en toda la organización. Expresa satisfacción personal por los éxitos de sus pares o de otras líneas y se preocupa por apoyar el desempeño de otras áreas de la fundación.

Para el beneficio de objetivos organizacionales de largo plazo, es capaz de sacrificar intereses personales o de su grupo cuando es necesario. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo.

Nivel C

Anima y motiva a los demás. Desarrolla el espíritu de equipo. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo amistoso, buen clima y espíritu de cooperación. Además de realizar su parte del trabajo, tiene iniciativa y sugiere soluciones y propuestas alternativas. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo.

Trabajo en equipo

Nivel B

Solicita la opinión al resto del grupo. Valora sinceramente las ideas y experiencia de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los otros, incluidos sus pares y subordinados. Promueve la colaboración de los distintos equipos, dentro de ellos y entre ellos. Valora las contribuciones de los demás aunque tengan diferentes puntos de vista.

Nivel D

Coopera y participa en el grupo, apoya sus decisiones. Realiza mayormente la parte de trabajo que le corresponde. No siempre mantiene informados a los demás aunque los tiene al corriente de los temas que lo afectan.

Fuente: Universidad La Salle, 2016.

NIVELES

Nivel A

Alcanza los objetivos previstos en situaciones de presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición y diversidad. Su desempeño es alto en situaciones de mucha exigencia. Actúa con flexibilidad ante situaciones límites, planteando nuevas estrategias de acción y cumpliendo a pesar de los cambios imprevistos los objetivos propuestos.

Nivel C

Alcanza los objetivos aunque esté presionado, su desempeño es inferior en situaciones de mucha exigencia. Se organiza requiriendo en ocasiones de algún guía cuando el ritmo habitual de trabajo cambia demandando mayores esfuerzos.

Tolerancia a la presión

Nivel B

Habitualmente alcanza los objetivos aunque esté presionado por el tiempo, y su desempeño es bueno en situaciones de mucha exigencia. Actúa equilibradamente frente a tareas abrumadoras con límites estrictos de tiempo.

Nivel D

Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión, tanto sea por los tiempos o por imprevistos de cualquier índole: desacuerdos, oposición, diversidad. Es inflexible y obcecado para aceptar cambios en el curso habitual del desarrollo y organización de sus tareas, manteniendo los límites de su tiempo personal para la entrega de las tareas asignadas.

5.2 COMPETENCIAS PERSONALES



Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico.

La capacidad de **identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes**. Se puede incluir aquí la habilidad para **analizar, organizar y presentar datos** financieros y estadísticos y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.

Habilidad
analítica

Comunicación

Es la capacidad de **escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos**. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Es la capacidad de **escuchar al otro y comprenderlo**. Comprender la **dinámica de grupos** y el diseño efectivo de reuniones. Incluye la **capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad**.

Competencias personales

Implica el **deseo de ayudar o servir a las personas, de comprender y satisfacer sus necesidades**. Implica **esforzarse por conocer y resolver sus problemas personales y situacionales**. También implica **dirigir todos los esfuerzos y recursos disponibles en la fundación hacia aquellas personas que vienen solicitando ayuda social**.

Orientación a
las personas

Establecimiento
de relaciones
interpersonales

Referida a la capacidad de establecer relaciones con otras personas basadas en el **respeto mutuo y la confianza** en diferentes contextos y situaciones.

CA

NIVELES

Nivel A

Realiza análisis lógicos, identifica problemas, reconoce información significativa busca y coordina datos relevantes. Tiene mucha capacidad y habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos, y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos. Comprende situaciones complejas, desagregándolas en pequeñas partes. Detecta la existencia de los problemas relacionados con su área y otras áreas de la organización.

Nivel C

Puede analizar e identificar problemas coordinando datos relevantes, organizar y presentar datos numéricos. Puede organizar información relevante para la resolución de los temas a su cargo. Identifica algunas relaciones de causa-efecto entre datos no muy complejos.

Habilidad analítica

Nivel B

Analiza información e identifica problemas coordinando datos relevantes. Tiene mucha capacidad y habilidad para analizar, organizar y presentar datos y establecer conexiones relevantes entre datos numéricos. Identifica las relaciones de causa-efecto de los problemas puestos a su consideración.

Nivel D

Tiene escasa capacidad para el análisis y para identificar problemas y coordinar los datos relevantes. No identifica problemas y cuando lo hace no logra establecer las causas. No muestra interés por buscar oportunidades de mejora.

NIVELES

Nivel A

Es reconocido por su habilidad para identificar los momentos y la forma adecuados para exponer diferentes situaciones en las políticas de la organización y llamado por otros para colaborar en estas ocasiones. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la mejor estrategia de cada comunicación. Expresa a sus colaboradores claramente los objetivos y estrategias organizacionales, cuáles son sus responsabilidades y lo que se espera de ellos.

Nivel C

Se comunica sin ruidos evidentes con otras personas tanto en forma oral como escrita. Difunde información pertinente entre sus pares y colaboradores. Realiza preguntas y trata de decir con sus propias palabras lo que entiende sobre lo que los otros están expresando, a fin de verificar si realmente está comprendiendo la situación del otro.

Comunicación



Nivel B

Es reconocido en su área de incumbencia por ser un interlocutor confiable y por su habilidad para comprender diferentes situaciones y manejar reuniones. Se preocupa porque sus mensajes hayan sido claros y comprendidos. Hace presentaciones eficaces tanto verbalmente como por escrito.

Nivel D

En ocasiones sus respuestas orales o escritas no son bien interpretadas. No comparte información que para otros puede ser relevante. Tiene grandes dificultades para transmitir ideas y comunicar mensajes, expresándose con ambigüedad o vaguedad. Se expresa siempre de igual manera sin adaptar su lenguaje a las características particulares de su interlocutor o de su audiencia.

Fuente: elaboración propia

NIVELES

Nivel A

Establece una relación con perspectivas de largo plazo con las personas para satisfacer sus necesidades, debiendo sacrificar en algunas ocasiones beneficios inmediatos en función de los futuros. Busca obtener beneficios a largo plazo para la persona. Es un referente dentro de la organización en materia de ayudar y satisfacer las necesidades de las personas.

Nivel C

Mantiene una actitud de total disponibilidad con la persona, brindando más de lo que éste espera. Disponibilidad total para la persona. Dedica tiempo a estar con la persona y a buscar de forma proactiva información sobre posibles servicios o programas a los que pudiese optar.

Nivel B

Promueve, y en ocasiones lo hace personalmente, la búsqueda de información sobre las necesidades latentes, pero no explícitas, de la persona. Indaga proactivamente más allá de las necesidades que las personas manifiestan en un principio y adecua los productos y servicios disponibles a esas necesidades. Promueve en sus equipos la actitud de buscar información sobre necesidades latentes o potenciales de las personas.

Nivel D

Promueve cuando se le solicita, el contacto con la persona para mantener una comunicación abierta con ella sobre las expectativas mutuas y para conocer el nivel de satisfacción.

Orientación a la persona

Fuente: Universidad La Salle, 2016.

CA

NIVELES

Nivel A

Crea relaciones duraderas, de calidad y establecidas sobre una confianza mutua sin importar las características de su interlocutor.

Es capaz de liderar un equipo y de ejercer una buena influencia sobre las decisiones que toman otras personas y organismos

Nivel B

Conoce las claves para desenvolverse en todo tipo de contextos y es capaz de establecer relaciones con una diversidad de grupos, aunque las personas con las que se esté relacionando no presenten tantas similitudes a las suyas propias.

Tiene una influencia limitada pero es capaz de establecer relaciones de confianza en un corto periodo de tiempo.

Establecimiento de relaciones interpersonales

Nivel C

Es capaz de relacionarse únicamente en situaciones con las que está familiarizado. Es capaz de ejercer algo de influencia y convertirse en alguien de referencia siempre y cuando disponga del tiempo suficiente para establecer una relación de confianza.

Nivel D

Es una persona educada, capaz de desenvolverse en contextos formales y de establecer relaciones con aquellas personas que presentan cualidades similares a él.

Fuente: elaboración propia

CA

NIVELES

Nivel A

Es reconocido por su habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos y llamado por otros para colaborar en estas situaciones. Utiliza herramientas y metodologías para diseñar y preparar la estrategia y/o técnica de cada negociación. Sabe como gestionar negociaciones tensas sin dejarse presionar por la otra parte.

Nivel C

Atiende los objetivos de la organización y logra acuerdos satisfactorios centrandó la negociación en las personas que la realizan.

Negociación

Nivel B

Llega a acuerdos satisfactorios en el mayor número de las negociaciones realizadas a su cargo en concordancia con los objetivos de la organización. Teniendo siempre en cuenta la opinión e intereses comunes e individuales de los demás. Tiene conocimiento sobre varias técnicas de negociación y sabe como gestionar negociaciones tensas.

Nivel D

Realiza acuerdos satisfactorios para la organización pero no siempre considera el interés de los demás.

Fuente: elaboración propia

CA

NIVELES

Nivel A

Mantiene un contacto frecuente y ejerce cierta influencia sobre los diferentes organismos privados y públicos. Conocimiento de la realidad del territorio y sus recursos, conocimiento de sus recursos jurídicos y administrativos, coordinación con entidades responsables y/o auxiliares del territorio.

Nivel C

Conocimiento de la realidad del territorio y de organismos que puedan ser de utilidad para situaciones de violencia de género, servicios sociales o el desarrollo de cursos específicos. Tiene una mínima relación con algún organismo público y/o privado.

Nivel B

Conocimiento de la realidad del territorio y sus recursos, conocimiento de sus recursos jurídicos y administrativos, coordinación con entidades responsables y/o auxiliares del territorio (servicios sociales, violencia de género, vivienda, familia) (cursos, especialización, informes, guías o listados de elaboración propia). Mantener una relación medianamente frecuente con otros organismos.

Nivel D

No tiene influencia ni relaciones establecidas con organismos. Conoce ciertos recursos pero desconoce las herramientas necesarias para dirigirse a ellos.

Conocimiento del territorio



Fuente: elaboración propia

CA

NIVELES

Nivel A

La persona comprende una amplia variedad de textos, tanto escuchados como escritos. Puede producir lenguaje sin apenas esfuerzo, tanto escrito, como oral. Puede hacer un uso flexible y correcto del idioma en aspectos sociales, económicos y profesionales. Es capaz de entender a la perfección las noticias y de crear argumentos sin ningún esfuerzo. Puede hablar de sí mismo de manera espontánea y con total precisión.

Nivel C

La persona es capaz de comprender textos extrayendo las ideas principales. Se desenvuelve en la mayor parte de las situaciones. Además, puede crear textos correctos sobre temas de su interés, describir experiencias personales, opiniones, acontecimientos, deseos y, en general, hablar sobre sí mismo de manera no superficial.

Nivel de idiomas: inglés.

Nivel B

El usuario puede entender textos más complejos (concretos, abstractos o técnicos) y extraer de ellos, las ideas principales. Es capaz de relacionarse con nativos con un grado suficiente de fluidez y naturalidad. Respecto a sus competencias escritas, puede elaborar textos con detalle sobre temas diversos. Y defender un punto de vista sobre temas generales indicando las distintas alternativas y sus ventajas y desventajas.

Nivel D

La persona necesita que su interlocutor hable despacio y con la mayor claridad posible. El usuario es capaz de presentarse y dar algunos datos de sí mismo o del entorno. Podría pedir información sobre los mismos aspectos y satisfacer necesidades de tipo inmediato.

Fuente: elaboración propia

NIVELES

Nivel A

Manejo impecable. Sabe combinar funciones, sólo utiliza atajos de teclado que reabra de forma automática. Conoce diferentes lenguajes de programación.

Nivel C

Manejo con agilidad y soltura, sabe solucionar pequeños problemas o errores de funcionamiento, utiliza algunos atajos de teclado. Se desenvuelve en diferentes paquetes integrados así como diferentes programas de Ofimática y de presentación de contenido digital.

Conocimientos informáticos



Nivel B

Manejo con determinación y seguridad. Utiliza habitualmente atajos de teclado, sabe solucionar los problemas generales que puedan surgir. Se desenvuelve en diferentes sistemas operativos, consulta diferentes bases de datos, creación de páginas web.

Nivel D

Se defiende en funciones básicas, habituales y normales, siempre que no surjan problemas. Maneja el paquete office; sabe redactar textos, crear presentaciones y usar bases de datos. Además, conoce alternativas de buscadores

5.3 NIVELES MÍNIMOS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	NIVEL MÍNIMO	COMPETENCIAS CRÍTICAS
HABILIDAD ANALÍTICA	C	
COMUNICACIÓN	B	X
ORIENTACIÓN A LA PERSONA	C	X
TRABAJO EN EQUIPO	C	
TOLERANCIA A LA PRESIÓN	B	X
NEGOCIACIÓN	B	X

CA

5.3 NIVELES MÍNIMOS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	NIVEL MÍNIMO	COMPETENCIAS CRÍTICAS
ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES	B	X
CONOCIMIENTO DEL TERRITORIO	C	
CONOCIMIENTOS INFORMÁTICOS	D	
INGLÉS	B	
FRANCÉS (Opcional, Valorable)	D	
ÁRABE (Opcional, valorable)	D	

C.A

6. EVALUACIÓN

6.1 COMPETENCIAS Y EVALUACIÓN EMPLEADA

	COMPETE A	Dinámica grupal	Dinámica individual	Entrevista individual	N° evaluado
Tolerancia a la presión	x	x		x	3
Nivel de idioma		x	x		2
Conocimientos sobre el territorio		x	x	x	3
Habilidad analítica	x				1
Orientación a las personas	x			x	2
Establecimiento de relaciones	x	x		x	3
Comunicación	x	x		x	3
Trabajo en equipo	x	x			2
Conocimientos informáticos		x			1

CA

6.2 PRESELECCIÓN

Primero se realizará una criba curricular en función de si los candidatos poseen la titulación y la experiencia requerida.

Posteriormente se realizará una llamada telefónica a aquellos que hayan superado la criba para informarles del día de la dinámica grupal e individual.

Ese mismo día se realizará también la prueba COMPETEA y las dos dinámicas. Aquellos candidatos que destaquen más en estas pruebas, serán llamados (en un plazo de 1–2 días) para realizar la entrevista individual.

Una vez realizadas las entrevistas se seleccionará al candidato que el entrevistador considere más apto para el puesto.

CA

6.3 COMPE-TEA

Instrumento para la evaluación de competencias



FICHA TÉCNICA

- **Nombre:** compeTEA.
- **Autores:** David Arribas y Jaime Pereña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).
- **Procedencia:** TEA Ediciones (2009, 2015).
- **Aplicación:** Individual y colectiva.
- **Ámbito de aplicación:** Adultos.
- **Duración:** Variable, entre 25 y 35 minutos.
- **Finalidad:** Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.
- **Baremación:** Puntuaciones S y niveles competenciales para varios grupos de referencia: población general, directivos, cuerpos de seguridad, etc.
- **Material:** Cuadernillo, hoja de respuestas, kit de corrección y manual.
- **Corrección:** manual u online.
- **Interpretación:** puntos fuertes puros, normativos y criterio. Puntos débiles puros, normativos y criterio.

CA

Compe-tea

Se evalúan las **20 competencias** más frecuentemente recogidas en los diccionarios de competencias de las empresas, agrupadas en cinco áreas

Cuenta también con una escala de **Sinceridad** y dos índices cualitativos: **delegación** y **creatividad**

01

♦ Área intrapersonal:

Autocontrol y estabilidad emocional, Seguridad en sí mismo y **Resistencia a la adversidad.**

02

♦ Área interpersonal

Comunicación, Establecimiento de relaciones, Negociación, Influencia y **Trabajo en equipo.**

03

♦ Área desarrollo de tareas

Iniciativa, Orientación a resultados, **Capacidad de análisis** y Toma de decisiones.

04

♦ Área entorno

Conocimiento de la empresa, Visión y anticipación, **Orientación al usuario,** Apertura e Identificación con la empresa.

05

♦ Área gerencial

Dirección, Liderazgo y Planificación y organización.

CA

6.4 DINÁMICAS

DINÁMICA SITUACIONAL GRUPAL

OBJETIVO

Evaluar las competencias con las que cuentan los postulantes en el proceso de selección de la Fundación Olivar para ocupar el puesto de Trabajador Social.

COMPETENCIAS A ANALIZAR

- Trabajo en equipo
- Tolerancia a la presión
- Comunicación
- Habilidad analítica
- Establecimiento de relaciones



RECURSOS Y MATERIALES

Texto explicativo del caso que deben afrontar, material para escribir y folios.

TIEMPO ESTIMADO

130 MINUTOS.

PERSONAS POR ENTREVISTA GRUPAL 12

CA

CRONOLOGÍA

Nº	ACTIVIDADES	TIEMPO ESTIMADO
1	BIENVENIDA, EXPLICACIÓN DEL OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN Y DAR INSTRUCCIONES SOBRE LA EJECUCIÓN	10 MINUTOS
2	ORGANIZAR A LOS POSTULANTES EN GRUPOS DE 5 INTEGRANTES Y ENTREGAR LAS HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	5 MINUTOS
3	OTORGAR UN TIEMPO PARA QUE LOS GRUPOS DEBATAN LA SITUACIÓN	20 MINUTOS
4	CADA PERSONA BUSCA UNA SOLUCIÓN Y JUSTIFICA SU RESPUESTA EN BASE A LO HABLADO CON LOS COMPAÑEROS DE GRUPO.	1 HORA
5	SE LES PLANTEA UNA SITUACIÓN INESPERADA QUE DEBERÁN RESOLVER INDIVIDUALMENTE	30 MINUTOS
6	CIERRE DE LA EVALUACIÓN	5 MINUTOS

CA

CASO 1: Dinámica situacional grupal

A continuación, se expondrá un caso que deberá ser resuelto en 3 grupos de 12 personas conformados al inicio de la sesión, para ello utilizarán unos ordenadores de la misma Consultoría.

Plantilla Técnica:

Objetivo: evaluar las competencias con las que cuentan los postulantes en el proceso de selección de la Fundación Olivar para ocupar el puesto de Trabajador Social.

COMPETENCIAS A ANALIZAR:

- Trabajo en equipo
- Tolerancia a la presión
- Habilidad analítica
- Establecimiento de relaciones
- Comunicación

CA

N°	REGLAS
1	LA PRUEBA DEBERÁ REALIZARSE EN INGLÉS EN TODO MOMENTO, PARA ANALIZAR EL NIVEL DE COMPRENSIÓN LECTORA, COMUNICATIVA Y COMPRENSIVA DEL MISMO.
2	SE DEBERÁN RESOLVER LAS PREGUNTAS Y CASOS PLANTEADOS EN EL CASO ESTIMADO.
3	SE UTILIZARÁ ÚNICAMENTE EL MATERIAL OTORGADO POR LA CONSULTORÍA APICH.
4	SE PODRÁN PREGUNTAR A LA ENTREVISTADORA AQUELLAS COSAS QUE NO ESTÉN CLARAS DEL CASO.
5	QUEDAN PROHIBIDOS LOS TELÉFONOS MÓVILES Y CUALQUIER OTRO DISPOSITIVO ELECTRÓNICO DURANTE LA REALIZACIÓN DE LA PRUEBA
6	EN CASO DE INCUMPLIR ALGUNA REGLA O REALIZAR UNA FALTA DE RESPETO A ALGUNO DE LOS/AS OTROS POSTULANTES ASÍ COMO A LA PROPIA SELECCIONADORA, SE PONDRÁ FINALIZACIÓN A SU PROCESO.

CA

Situación a resolver

ESPAÑOL: Familia ucraniana que llega a España huyendo de la guerra, está compuesta por una persona mayor con principios de Alzheimer, un niño con TDA y una mujer.

INGLÉS: *Ukrainian family arrives at Spain running away from the war, the family is made up by an elderly person with early Alzheimer's, a child with ADD and a woman.*

- Debate con tu grupo la situación (20 min.)
- Una vez hecho la puesta en común de las diferentes ideas en grupo, de forma individual se deberá hacer un informe sobre como procederían a actuar en esta situación, el cual será subido a una plataforma. (1 hora).

EJEMPLO:

- ¿Cómo iniciarías la actuación en este caso?
- ¿Qué tipo de actitud crees que sería óptima mostrar a la hora de hablar con estas personas? ¿Cómo crees que actuarán ellos?
- ¿Habría alguna dificultad a la hora de entablar un acercamiento a esta familia? Si es así, ¿Cuáles serían?
- ¿Cómo los ayudarías en el proceso de adaptación al nuevo entorno teniendo en cuenta su situación?
- ¿Cuáles serían las pautas de actuación para el buen desarrollo de estas personas?

CA

CASO 2: Dinámica situacional individual

ESPAÑOL: Debido a la situación vivida en Ucrania por la Guerra, muchas mujeres refugiadas son Víctimas de trata de blancas ya que varias organizaciones se han hecho pasar por ONG. Defiéndelo de forma oral en inglés en 5 minutos.

INGLÉS: *Due to the situation in Ukraine for the War, many refugee women are Victims of human trafficking as various organizations pass themselves off as NGOs.*

- ¿Cómo afrontarías la situación si tuvieras que tratar con una mujer que acaba de salir de esta circunstancia?
- ¿Qué tipo de ayuda crees que necesitaría?
- ¿Sería necesario realizarle un seguimiento a la mujer?
- ¿Qué instituciones podrían abordar esta situación?
- ¿Y si la mujer del caso grupal hubiese sido víctima de trata, crees que necesitaría unas atenciones diferentes a las planteadas en la anterior situación?

CA

7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

Se utilizaría la **entrevista semiestructurada**, ya que además de mantener la estructura de la entrevista ofrece cierta flexibilidad a la hora de entrevistar al candidato, lo que facilitaría la obtención de información.

La entrevista comenzará con una breve bienvenida y presentación, seguida por preguntas sobre su entorno familiar, estilo de vida y se le hará una descripción más detallada del puesto de trabajo al que opta.

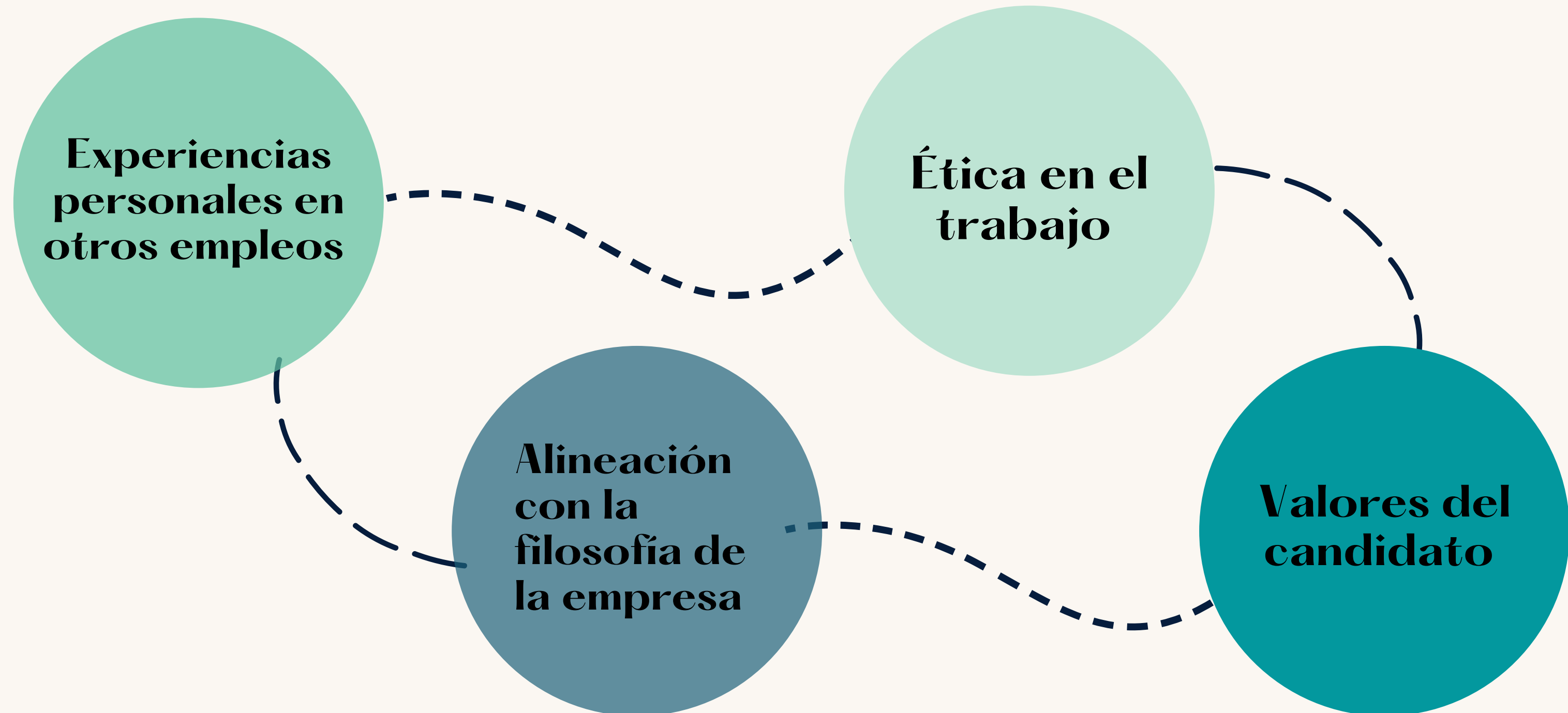
Después se realizarán una serie de preguntas planteadas en la siguiente diapositiva, pero con la posibilidad de ir ahondando en un tema u otro, según el entrevistador crea conveniente.

Una vez recopilada la información necesaria se terminará la entrevista.

CA

7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

- **Preguntas espontaneas:**



7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

¿Qué cualidades crees que son esenciales para interactuar bien con las personas que vienen pidiendo ayuda al centro? ¿Tienes esas cualidades? ¿Cómo puedes entrenar para mejorarlas/adquirirlas?

¿Convencerías a una persona que está en un proyecto para que no lo abandonase? ¿Cómo lo harías? ¿Y si el motivo fuera porque su situación ahora es más precaria? ¿Lo harías? ¿Cómo? ¿Crees que funcionaría?

ORIENTACIÓN A LA PERSONA

¿Ha habido algún caso en el que no dispusieras de los medios para ayudar a una persona en una situación extremadamente precaria? ¿Qué hiciste en ese caso? ¿Qué habrías hecho de haber tenido los recursos?

Cuéntanos el caso más difícil que haya tenido ¿por qué lo consideras el más difícil? ¿Como ayudó/intentaste ayudar a esa persona? ¿Lo haría ahora de manera distinta? ¿Por qué? ¿Qué piensas que hiciste bien en esa situación? ¿Y algo mal?

CA

7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

¿Alguna vez has intentado ayudar/ has ayudado a una persona que no quería y ha terminado en conflicto? ¿Qué pasó? ¿Cómo se resolvió? ¿La persona se dejó ayudar al final?

Si le preguntásemos a las personas que ha ayudado ¿Qué nos dirían de ti? ¿Cómo cree que lo definirían? ¿Por qué piensas que te definirían de esa manera? ¿Y si te describieran tus compañeros de trabajo?

ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES

Explica una experiencia en la que tus compañeros y tú tuvierais diferentes opiniones sobre cómo afrontar la situación de una persona/ ayudarla en un problema crítico. ¿Qué hizo? ¿Os pusisteis de acuerdo? ¿Cómo llegasteis a esa conclusión? ¿Cómo lo gestionó?

Cuéntanos una situación donde haya tenido que crear relaciones para lograr un objetivo, como por ejemplo una colaboración que genere empleo. ¿Qué hizo? ¿Cómo lo hizo? ¿Qué resultado obtuvo? ¿Qué fue lo más difícil?

CA

7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

Cuéntame alguna situación en la que hayas tenido que llegar a un acuerdo con alguna organización. ¿Cómo lo llevaste a cabo? ¿Cuál fue la parte más difícil? ¿Las dos partes quedasteis satisfechas?



Cuándo tienes que llevar a cabo negociaciones con otras personas ¿qué sueles tener en cuenta? ¿Tus propios intereses primero o las de la otra parte? ¿Que otros factores recalcarías como importantes?

¿Utilizas alguna técnica de negociación, por ejemplo, cuando tienes que solicitar alguna subvención para un programa a una organización? Si es así, ¿Qué técnica consideras más efectiva?

¿Alguna vez te has enfrentado a una situación de tensión en una negociación? ¿Cómo afrontas o afrontarías esas situaciones de tensión?

CA

7. ENTREVISTA INDIVIDUAL

Cuéntame sobre alguna situación laboral tensa que hayas tenido que resolver. ¿Qué fue lo que hiciste? ¿Cómo la manejaste exactamente?

Descríbeme que considerarías como la situación más difícil para ti como trabajador/a social.

**TOLERANCIA
A LA PRESIÓN**

Cuéntame que mecanismos o herramientas utilizas ante una situación estresante como la llegada de un grupo de personas refugiadas debido a la guerra.

¿Se te ha acercado alguna vez una persona (compañero y/o persona adscrita a la asociación) llorando de manera desconsolada? ¿Cómo reaccionaste o reaccionarías ante esto?

CA

8. PRESUPUESTO

Costes Externos: 669,19€

Anuncio del puesto:

Se anunciará en distintas plataformas como InfoJobs o Indeed: 400€

Software:

- ***Applicant Tracking System (ATS)***: Software de RRHH (sistema de seguimiento de RRHH): 100€

Psicotécnico:

- Para realizar el Psicotécnico se utilizará COMPE-TEA, el cual tiene un precio de: 169,19€ (Incluye Manual, 10 Cuadernillos, Kit corrección 25 usos).

Entrevista Situacional Grupal/ Situacional Individual:

- No se necesitará ningún tipo de presupuesto para esta entrevista ya que la consultoría cuenta con recursos propios como una sala y ordenadores donde desarrollar las pruebas.

Entrevista Individual:

- No será necesaria la utilización de ningún tipo de material para la realización de la misma.

CA

9. BIBLIOGRAFÍA

- Arribas, D., & Brand, J. P. (2015). CompeTEA. TEA ediciones.
- Disposición 17633 del BOE núm. 259 de 2022
- Fundación Cruz Blanca | Familia que acoge, acompaña y transforma (fundacioncruzblanca.org)
- Universidad La Salle. (2016) Diccionario de competencias.

<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo9/DICCIONARIO.pdf>