



Proceso de selección amigable con el autismo

Módulo 5 - PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS

CON TEA - Creando un Reclutamiento Amigable para los Autistas

Proceso



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPORTUNIDADES 4
AUTISM



El proceso de selección



INICIAL

PONER EN PANTALLA

El propósito de la selección es disminuir el número de solicitantes que se consideran para una selección adicional.

TRABAJO

ENTREVISTA

La entrevista de trabajo es una conversación orientada a objetivos en la que el entrevistador y el solicitante intercambian información.

REFERENCIA

CONTROLAR

La verificación de referencias suele ser el paso final que toma un gerente de contratación o un reclutador antes de presentar una oferta de trabajo a un candidato.

RETROALIMENTACIÓN

HACIA CANDIDATO

Comentarios ofrecidos a un candidato después de que finaliza la entrevista con su organización.

PROCESO EVALUACIÓN

Evaluación del proceso de selección, recogiendo feedback de todas las personas implicadas, incluido el candidato.



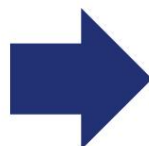
Proyección inicial

El propósito de la selección es disminuir el número de solicitantes que se están considerando para una selección adicional.

Una breve charla con el objetivo de:

- **Verifique la información proporcionada en el CV, currículum o solicitud.**
- **Proporcionar información adicional sobre el puesto de trabajo, organización, proceso de selección, etc.**

¿Para qué?



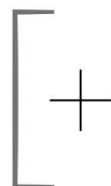
UNA LISTA PRECORTADA

4 o 5 candidatos con un perfil más acorde con las expectativas de la empresa

De esta lista corta, la selección real generalmente se hace

Residencia en:

- **curriculum vitae**
- **carta de presentación**



- una muestra de trabajo existente
- O responde a un número muy pequeño de preguntas muy cortas



Enfoque amigable con el autismo para la evaluación inicial



Prueba en línea

Si el trabajo requiere habilidades técnicas, puede enviar a los candidatos una prueba en línea para evaluar previamente estas habilidades.



Correo

electrónico Envíe un número muy reducido de preguntas muy breves.



Preguntas

presenciales muy funcionales para verificar información y antecedentes.



La aplicación de chat

Online chat social gana cuando se trata de interacción con personas con TEA, porque no hay confusión en la expresión facial y el lenguaje corporal.



por telefono

Muchas personas con autismo pueden experimentar angustia o ansiedad cuando hablan por teléfono con una persona desconocida.



Metodologías de Selección

Recomendado



- **Entrevistas individuales**
- **Entrevistas asistidas**

Muchas personas autistas se desempeñan mucho mejor en las entrevistas si tienen un acompañante que las acompañe. Esta persona puede actuar como intermediario para facilitar la comunicación entre el entrevistador y el candidato.

- **Entrevista basada en competencias y comportamiento**
Un método sistemático para entrevistar, utilizando preguntas dirigidas a una habilidad o competencia específica, o el comportamiento de los candidatos en circunstancias específicas y explicaciones sobre su comportamiento o habilidades.
- **Pruebas objetivas y científicamente validadas**
- **Prueba de trabajo (pruebas de rendimiento, muestras de trabajo, gamificación)**

No recomendado



- **Entrevistas no estructuradas**
- **Panel de entrevista**
- **Pruebas**
- **ejercicios de grupo**
- **Entrevista de estrés**

Dirigida a evaluar las capacidades de autorregulación emocional de los candidatos. El estilo de conducta del entrevistador es particularmente apremiante, conflictivo, dudoso y, en el límite, hostil.

- **Entrevista de caso**
Derivada de la técnica del juego de roles, consiste en la reproducción de un problema o situación crítica de trabajo que enfrenta una organización.



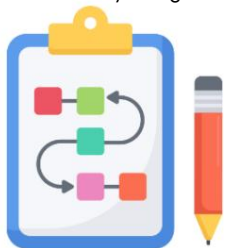
uso de pruebas

Evite el uso de pruebas de personalidad como parte del reclutamiento. Por lo general, están formados para mentes neurotípicas y podrían eliminar injustamente a grandes candidatos para sus puestos.

Las pruebas de personalidad en línea son cada vez más populares para el reclutamiento. Las pruebas de personalidad están destinadas a ayudar al empleador a comprender los rasgos de carácter del candidato, dándoles una idea de cómo sería trabajar con ellos.

Si bien un individuo neurotípico podría responder fácilmente a las preguntas de una manera que produciría un "buen" resultado, los candidatos neurodiversos pueden encontrar estas tareas difíciles de navegar.





¡Deje que el candidato sepa qué esperar!

Haga que el proceso de contratación sea lo más transparente posible. Las entrevistas tradicionales pueden hacer que los candidatos autistas se pongan más nerviosos debido a la incertidumbre del proceso o las expectativas, combinado con el conocimiento de que se examinan todas sus acciones.

Al finalizar los detalles de una entrevista, informe al candidato sobre el proceso de la entrevista y todo lo que implica para que sepa qué esperar.

- Programe una fecha y hora; defina el formato y la duración de la reunión, proporcione una agenda
- Proporcione instrucciones sobre cómo llegar al lugar de la entrevista y el proceso de registro
- Envíe una lista de verificación de los documentos requeridos
- Proporcione información completa sobre cada paso del proceso de contratación
- Explique quién (nombre, cargo) participará en las reuniones
- Comparta si habrá una prueba/evaluación (individual/grupal) para completar
- Si es posible, proporcione temas o preguntas que se abordarán durante la entrevista.
-

Reconocemos que cada organización tiene un proceso de entrevista diferente, pero tener en cuenta este tipo de preguntas ayudará a los candidatos a sentirse cómodos durante el proceso de entrevista.



Entrevista de trabajo - Calendario

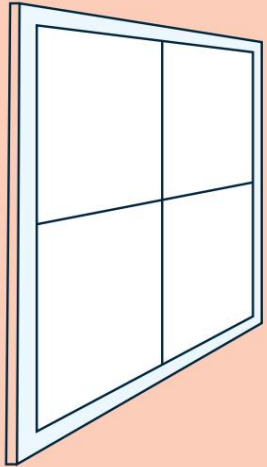
Una entrevista de trabajo estándar toma entre 60 y 90 minutos. Las personas con autismo pueden necesitar más tiempo.

Asegúrese de tener una reserva de tiempo que le permita no ejercer presión adicional sobre el candidato, dándole tiempo para pensar en las respuestas, hacer preguntas, etc.

Ofrecer tiempo adicional en la formulación de respuestas para realizar pruebas de evaluación también puede ayudar a reducir el estrés y la ansiedad del candidato.



**Elija un
espacio tranquilo
adecuado**

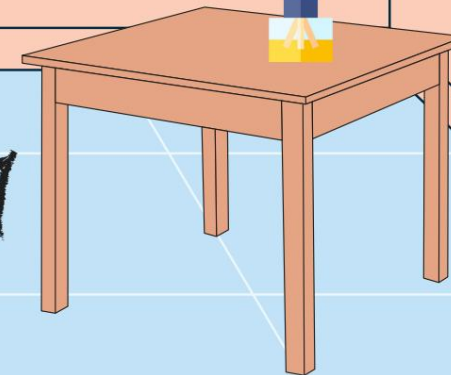


**La habitación
no debe estar
demasiado fría o caliente.**

**Prepare una
silla cómoda y una
superficie para escribir.**

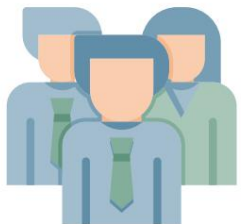


**Deshágase de distracciones
como luces parpadeantes o
brillantes, aire acondicionado
ruidoso o ambientadores fuertes.**



Los ajustes del entorno

Hacer un control sensorial del lugar de la entrevista



Entrevista de trabajo - Personal involucrado

Preparación de los entrevistadores

Personas normalmente involucradas:

- reclutador
- gerente de contratación
- gerente de diversidad
- psicólogo organizacional, diván u otro
- experto

CARACTERÍSTICAS PERSONALES

- buen conocimiento de las expresiones del autismo
- personalidad agradable, empatía, capacidad para
- escuchar y comunicarse con eficacia
-

TAREAS

- Para conocer al candidato y sus necesidades.
- Conocer el perfil del solicitante
- Para eventualmente preparar a otros entrevistadores.



Entrevista de trabajo: conozca y comprenda sus expectativas

Asegúrese de entender lo que está buscando.

Para las personas con ASD, una entrevista de trabajo puede ser abrumadoramente estresante, ya que no les permite "venderse" y demostrar que pueden hacer el trabajo de manera efectiva.

Los empleadores a menudo buscan requisitos muy limitados y específicos en el comportamiento de entrevista de un candidato. Estos criterios estrechos generalmente se convierten en juicios sobre la confianza, la personalidad, la adecuación cultural y el lenguaje corporal del candidato. Una entrevista de trabajo a menudo puede ser más una prueba de competencia social que la capacidad potencial de alguien para hacer el trabajo.

Las personas con TEA a menudo luchan con las colas de comunicación, sociales y no verbales. Por lo tanto, cuando son juzgados con los mismos criterios que los candidatos neurotípicos, se quedan cortos y se les niegan oportunidades independientemente de sus calificaciones y capacidades para ejecutar las tareas laborales.



Entrevista de trabajo: conozca y comprenda sus expectativas

Asegúrese de entender lo que está buscando.

Concéntrese en el contenido de lo que dice el candidato, no juzgue sus modales, su forma de expresarse u otro comportamiento no verbal.

Estos son algunos comportamientos que debe eliminar de la evaluación de candidatos con TEA:



Contacto visual inconsistente



Falta de interés en charlas triviales.



Movimientos repetitivos



Lenguaje no verbal que no coincide con lo que se dice



Incertidumbre o malestar en el tono de voz



Entrevista de trabajo: tenga cuidado con lo que pregunta

Usar



- Preguntas concretas, vinculadas a situaciones reales
- Preguntas concretas vinculadas al puesto de trabajo, tareas y responsabilidades
- Preguntas de seguimiento

Evitar



- Preguntas indirectas, vagas, generales e hipotéticas como "¿Qué harías si..." o "¿Dónde te ves en 5 años?".
- Preguntas sobre las opiniones de otras personas, como "¿Qué diría su supervisor sobre usted?"
- Metáforas, chistes, jerga, abreviaturas no claras para el candidato
- Pidiendo improvisaciones



Entrevista de trabajo: tenga cuidado con lo que pregunta

Piensa como si fueras un programador dando órdenes a un ordenador: tu lógica tiene que ser impecable. Nada tiene que ser dudoso.

Nombre 5 de sus mayores y más exitosos logros.



¿Quiere 5 de mis mayores logros Y 5 de mis logros más exitosos?

¿O algunos de esos?
¿Quizás 2 de mis más grandes y 3 de mis más exitosos?



Entrevista de trabajo: uso de la técnica STAR

El contenido de las preguntas de la entrevista puede dificultar a los candidatos con TEA, lo que podría resultar en que no les permita mostrar su potencial para los roles. Así como un anuncio de trabajo, como hemos discutido, debería incluir a todo tipo de personas, también debería hacerlo una entrevista.

Como guía para el proceso de recopilación de ejemplos de comportamiento, se utiliza una técnica llamada **STAR**. Para ser un buen predictor del comportamiento futuro, un ejemplo de comportamiento pasado debe contener:

- La situación o tarea que enfrentó el candidato.
- La acción que tomó el candidato. (¿Qué hizo la persona?
¿Qué comportamientos mostraron).
- El resultado de las acciones del candidato.





Entrevista de trabajo: tenga cuidado con lo que pregunta



Preguntas STAR

Algunas preguntas que le ayudarán a comprender el contexto y las acciones reales de los candidatos, no solo las acciones generales del equipo.

Situación o Tarea

- *Describa lo que condujo a eso.*
- *¿Podría darme una situación específica en la que utilizó ese enfoque?*
- *¿Cuál fue el momento más memorable cuando eso sucedió?*
- *¿Qué te hizo . . . ?*
- *Por qué lo hiciste . . . ?*
- *¿Cuando fue eso?*
- *¿Cuáles fueron las circunstancias que rodearon . . . ?*
- *¿Quién era ese cliente (compañero de trabajo, miembro del equipo)?*
- *¿A qué estabas reaccionando?*

Acción

- *¿Qué hiciste exactamente?*
- *¿En qué se diferenciaron tus acciones aquí de las de . . . ?*
- *¿Cómo reaccionaste?*
- *Describa específicamente cómo lo hizo.*
- *¿Cuál fue su parte del proyecto y cómo lo manejó?*
- *Guíame a través de los pasos que tomaste. ¿Qué le dijiste?*
- *¿Qué hiciste primero? . . . ?*

Resultado

- *¿Cuál fue el resultado?*
- *¿Cuál fue el resultado?*
- *¿Cuánto ahorraste? (si preguntó por el presupuesto)*
- *¿Se completó a tiempo?*
(si se le pregunta sobre la línea de tiempo)
- *¿Qué alimentación recibiste?*
- *de que aprendiste*
¿la experiencia?



Tres tipos de estrellas falsas



Es posible que se encuentre en una situación en la que el candidato ofrezca información u opiniones vagas. En ese caso, use las preguntas proporcionadas para que sus respuestas regresen al ámbito de lo que realmente hicieron y el resultado de esa acción.

Tenga en cuenta:

- Las **declaraciones vagas** son declaraciones generales que pueden sonar bien, pero no brindan información específica sobre lo que la persona realmente hizo.
- **Las opiniones** son las creencias, juicios o puntos de vista personales de un candidato. Nos dicen lo que piensa un candidato o cómo se siente acerca de algo, pero al igual que las declaraciones vagas, no brindan información sobre lo que la persona realmente hizo, ningún comportamiento.
- **Las declaraciones teóricas o orientadas al futuro** nos dicen lo que un candidato "haría", "le gustaría" hacer o "habría" hecho, no lo que realmente ha hecho.



Comprobación de referencias La

realización de una comprobación de referencias suele ser el último paso que da un director de contratación o un reclutador antes de presentar una oferta de trabajo para un candidato.

Una verificación de referencia es cuando un gerente de contratación, empleador o reclutador se comunica con el lugar de trabajo anterior de un candidato para confirmar la información que el candidato incluyó en su CV y para obtener más información sobre:

- **Puntualidad** : el comportamiento básico de un empleado: si se presentó a trabajar como se esperaba.
- **Contribuciones** : las cosas positivas que hizo un empleado durante su permanencia en su organización anterior.
- **Habilidades** clave: áreas clave en las que un empleado sobresalió (o dijo que sobresalió).
- **Actitudes** : la forma en que un empleado anterior enfocaba su trabajo y sus relaciones con sus colegas.
- **Otros asuntos** : cualquier otra cosa pertinente al puesto que un nuevo empleador desee conocer.

Para información sobre esta Unidad de Formación:
alessia.valenti@cesie.org Visite el sitio web del proyecto
en: www.opportunities4autism.com

OPORTUNIDADES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com