

PROCESO DE SELECCIÓN

¿Es útil un test de selección?

Los test de selección pueden suponer una barrera para **personas con TEA**

A causa de

- Estandarización
- Rigidez
- No hay adaptaciones
- Fuente de estrés

Si vas a usar un test

- Estructura en base a las **necesidades del candidato**.
- Usa el test a modo de **información complementaria**.
- **No interpretes** una ejecución deficiente del test como una falta de capacidades

Alternativas



Prueba en el puesto

Muestra de trabajo

Entrevista por teléfono o video conferencia

Las personas con TEA suelen:

- Mostrar un tono de voz plano pero que **no implica falta de interés**
- Dar prioridad a la **información visual** sobre la auditiva
- Procesar el **lenguaje de manera literal**



Estructura la entrevista

Lenguaje claro y directo

Da tiempo para procesar la pregunta

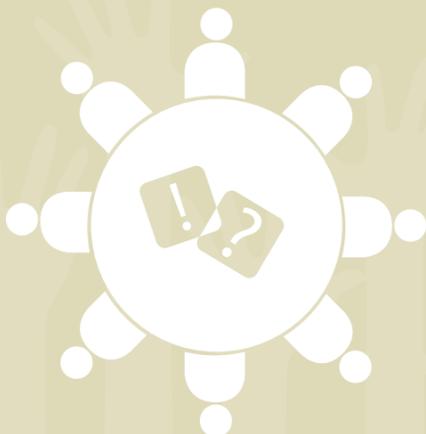
Recomendaciones

Reconduce la conversación

Evita preguntas abstractas

Evita dobles sentidos

Entrevistas grupales



RECOMENDACIONES



Realiza una introducción explicativa al grupo



Estructura la entrevista: partes y temáticas, tiempos



Realiza preguntas directas, claras y concisas



Evita preguntas abstractas e hipotéticas



Da tiempo a la persona con TEA para que procese la pregunta



Emplea un estilo de comunicación directivo y asertivo.

Entrevista individual

DURANTE LA ENTREVISTA:

ANTES DE LA ENTREVISTA:

- Indica el procedimiento de entrada
- Informa de los tiempos de espera
- Favorece que la persona con TEA pueda esperar en un lugar tranquilo



Lenguaje

- Preguntas concretas y cortas
- Delimita la conversación
- Evita preguntas muy generales y dobles sentidos

Tiempos

- Estructura la entrevista y facilita a la persona tiempo para que prepare sus respuestas

- Haz la entrevista en una sala tranquila.
- Evita espacios con olores fuertes o intensos
- Regula, si es posible, la temperatura y luminosidad.

Alternativas en el proceso de selección

Prueba en el puesto de trabajo

Permite:

- Conocer el **desempeño** de la tarea.
- Comprobar **cómo la persona se desenvuelve** en el entorno real de trabajo.
- Proporcionar a la persona un **período de adaptación** al ambiente social y a la rutina de trabajo.

Preparador/a laboral

Puede sugerir el control de variables ambientales



Reformula las preguntas para facilitar la comprensión por parte de la **persona con TEA**

Facilita la entrevista al quien entrevista al candidato/a y este