
De Juan García



LA «P» MAYÚSCULA DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Técnicas de Selección y
Orientación Profesional

La «P»
mayúscula

PREDICCIÓN



E - Estrategia

E - Equilibrio

→ Estrategia ←

**RRHH como
socio
estratégico
de la
empresa**

Valor añadido

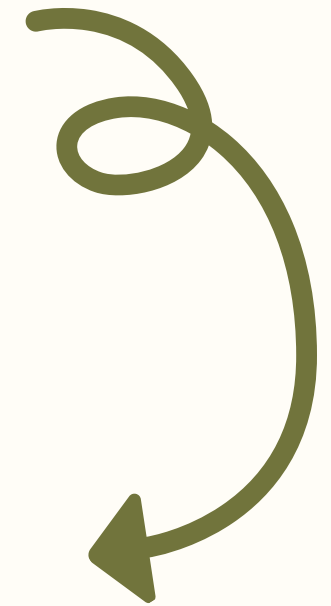
**Aportes en cada línea
de actividad que
realiza**

**HOY: Proceso de
Selección de Personal**

¿Cómo desde la
Selección de Personal
aportamos valor
añadido?



Predicción



“El objetivo final de un proceso de selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de un profesional en la organización. Cuando se habla de futuro, se ha de tener en cuenta el corto, medio y largo plazo”

Predicción

➔ CORTO PLAZO

- Cubrir necesidad actual
- Adecuación entre el candidato y el perfil de puesto vigente
- Capacidades y conocimientos para enfrentar retos actuales

➔ MEDIANO-LARGO PLAZO

- Evolución dentro de la compañía
- Debilidades y fortalezas
- Potencial de aprendizaje y adaptación a nuevos entornos

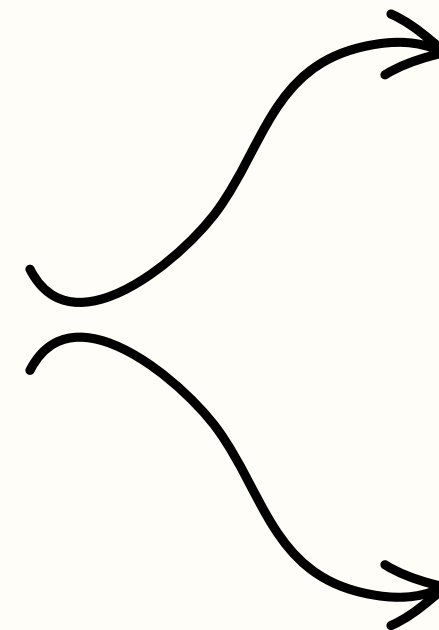
¿Cuál es el impacto
económico la Selección
de Personal?



**El rendimiento del
candidato
seleccionado, es
directamente
trasladable a dinero**

**Satisfacción de
exigencias**

**Adaptación al
grupo de trabajo**



Resultados de la empresa

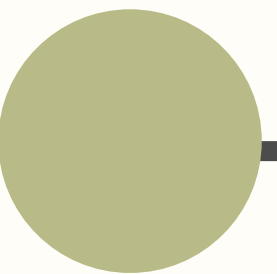
Beneficios actuales y futuros



→ Equilibrio ←

**“(...) armonía
entre las cosas”,
“ecuanimidad,
mesura,
sensatez en los
actos y juicios”**

**Primordial en la
elección y utilización
de herramientas para
conseguir el objetivo
de la predicción**

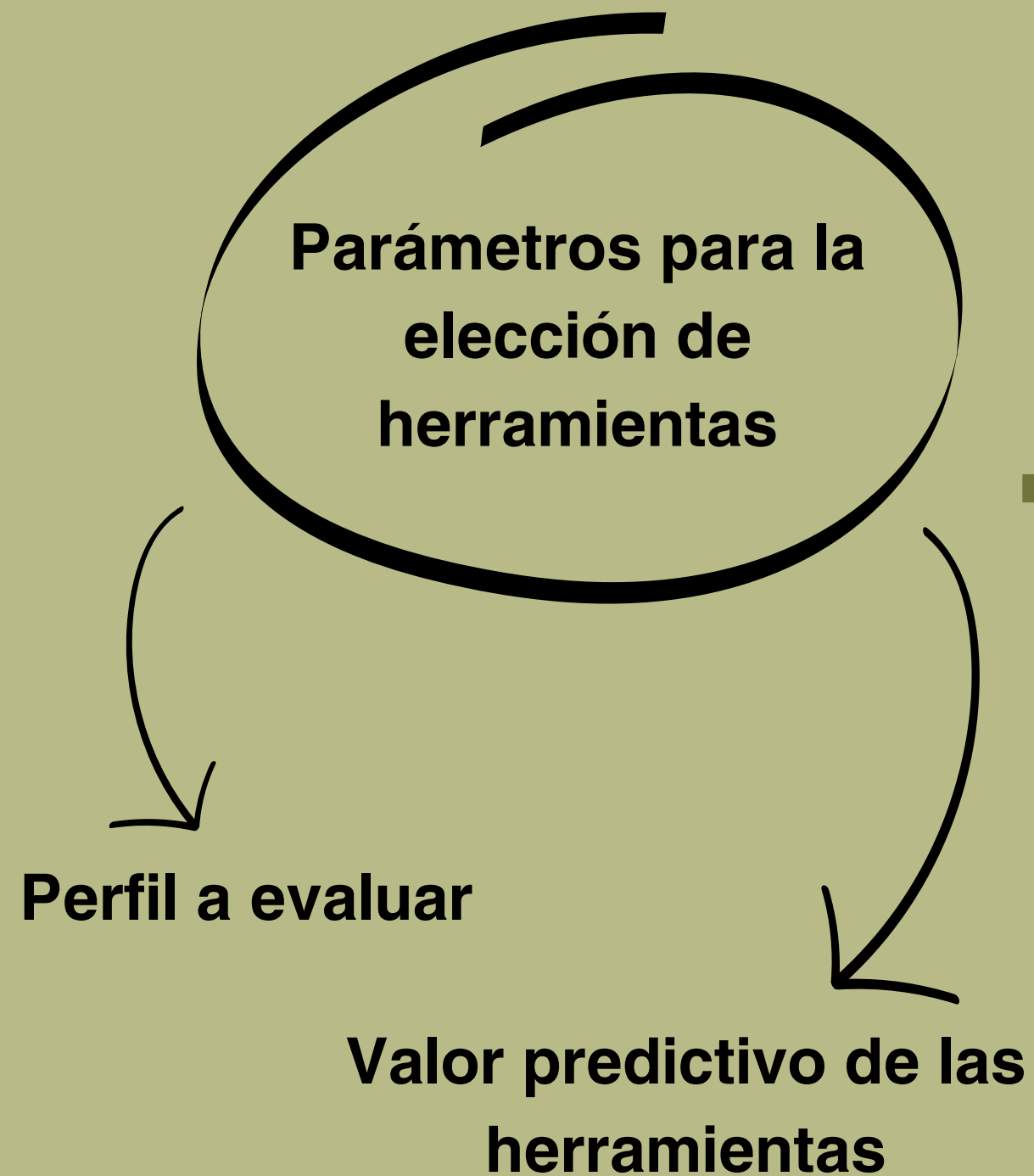




**Tabla 1. Validez predictiva de diferentes instrumentos de evaluación
(tomado de Schmidt y Hunter, 1998)**

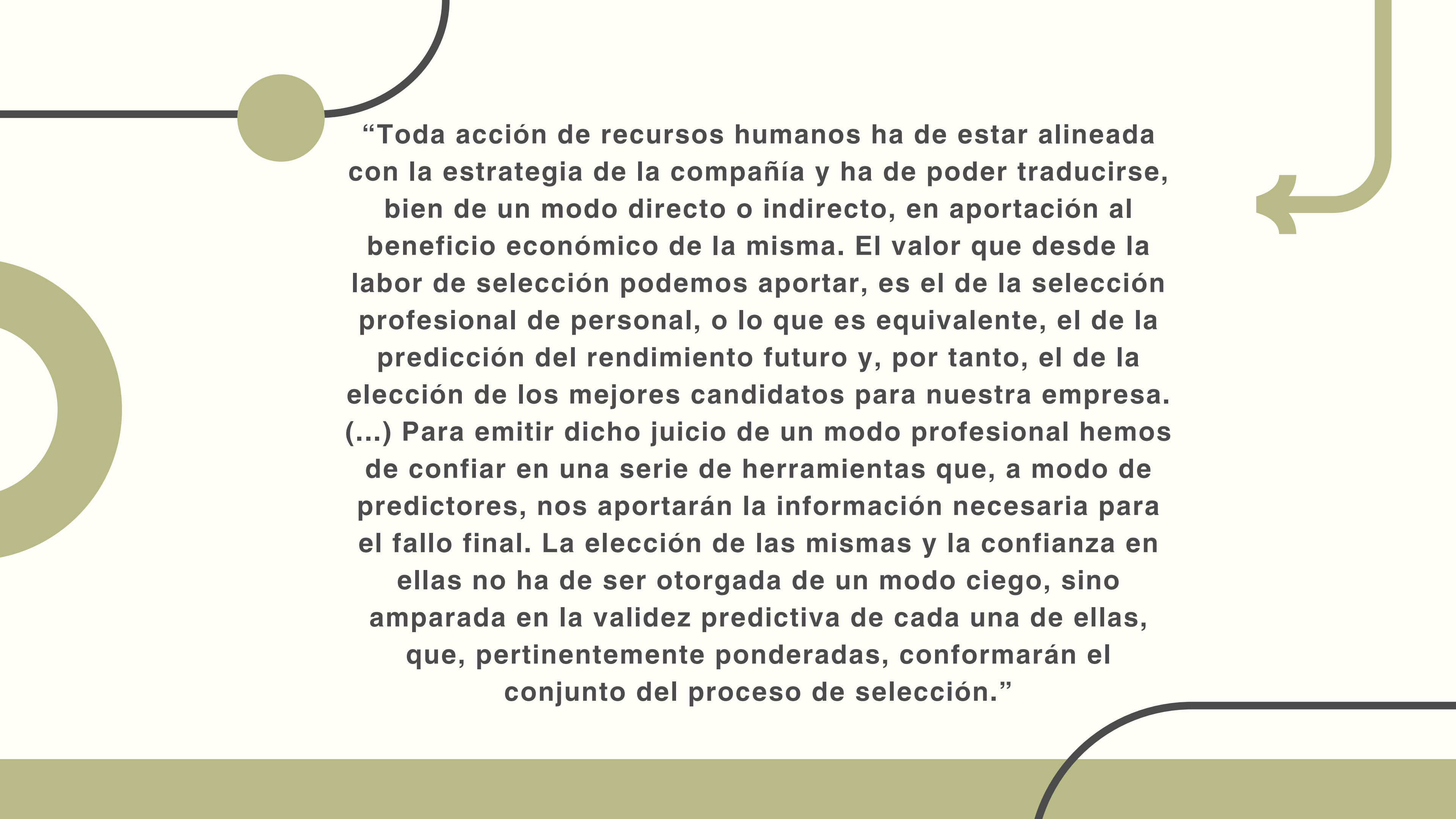
PREDICTORES	VALIDEZ PREDICTIVA	%^(*)
Pruebas de Trabajo Real	0.54	24
Tests de Aptitudes e Inteligencia	0.51	—
Entrevista Estructurada	0.51	24
Evaluación por Compañeros	0.49	14
Pruebas de Conocimientos	0.48	14
Observación de la Conducta Anterior	0.45	14
Periodo de Prueba en el Trabajo	0.44	14
Test de Personalidad	0.41	27
Entrevista Libre	0.38	8
Assessment Center	0.37	4
Datos Biográficos	0.35	2
Análisis de Referencias	0.26	12
Años de Experiencia en el Trabajo	0.18	6
Formación y Experiencia	0.11	2
Intereses	0.10	2
Grafología	0.02	0
Edad	-0.01	0

(*) % de incremento de la validez sobre el uso de Tests de Aptitudes e Inteligencia.



ERRORES TÍPICOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

- 01 Elección y utilización de técnicas y/o pruebas inadecuadas por no analizar previamente el perfil a evaluar
- 02 Otorgar la misma importancia a todas las pruebas o mayor relevancia en la decisión a predictores con menor validez real



“Toda acción de recursos humanos ha de estar alineada con la estrategia de la compañía y ha de poder traducirse, bien de un modo directo o indirecto, en aportación al beneficio económico de la misma. El valor que desde la labor de selección podemos aportar, es el de la selección profesional de personal, o lo que es equivalente, el de la predicción del rendimiento futuro y, por tanto, el de la elección de los mejores candidatos para nuestra empresa. (...) Para emitir dicho juicio de un modo profesional hemos de confiar en una serie de herramientas que, a modo de predictores, nos aportarán la información necesaria para el fallo final. La elección de las mismas y la confianza en ellas no ha de ser otorgada de un modo ciego, sino amparada en la validez predictiva de cada una de ellas, que, pertinentemente ponderadas, conformarán el conjunto del proceso de selección.”