

Procesos de selección: ¿cuáles son los errores más frecuentes?

Irene Campos García, *Universidad Rey Juan Carlos*

M^a del Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

La incertidumbre y la complejidad de los individuos y sus relaciones favorecen la aparición de riesgos y/o errores en los procesos de selección. Expertos y profesionales coinciden en los errores más habituales:

- 1) Realizar un reclutamiento inadecuado o insuficiente, porque un bajo número de candidatos aumenta el riesgo de elegir por defecto.
- 2) Tratar de clonar al empleado anterior que ocupaba el puesto vacante, dado que las necesidades de la empresa y el entorno pueden haber cambiado o podrían cambiar.
- 3) Acelerar la selección, pues la urgencia incrementa el riesgo de dejar pasar aspectos importantes.
- 4) Pensar en términos de *hard skills* y no de *soft skills*, ya que se requiere prestar atención a las competencias o conocimientos específicos, pero la integración real y dinámica dentro de un equipo y ante los clientes siempre necesita de «cualidades blandas».
- 5) Limitar la elección a la entrevista, puesto que el empleo de enfoques mixtos — simulaciones de situaciones profesionales, test psicométricos de aptitudes, lógica y capacidad cognitiva, grafología, etc.— y más puntos de vista — responsables de recursos humanos, managers y equipo de trabajo— reducen los sesgos.
- 6) Decir sí al candidato y fallar en el acompañamiento y la formación hasta su integración efectiva en la empresa, porque así incrementa la probabilidad de que siga buscando y ceda ante otras ofertas.

Cada selección es una apuesta... ¡y una oportunidad para aprender de los errores!

Fuentes de información utilizadas

- PerformanSe (2022): «El fracaso en la selección: ¿error o mala suerte?». Disponible en <https://performanse.com/es/ebook/e-book-el-fracaso-en-la-seleccion-error-o-mala-suerte> [Fecha de consulta: 09/12/2023].

Fecha de la aplicación: diciembre de 2023.

Reflexione sobre:

Después de leer el texto responda a la siguiente cuestión: ¿De qué manera considera que la inteligencia artificial podría contribuir a reducir o acrecentar los riesgos y/o errores de la selección?

Agradecimientos: Esta aplicación ha sido elaborada en el marco del Grupo de Innovación Docente Consolidado: *FRH-GID. Grupo de Innovación Docente Fundamentos de Recursos Humanos* de la Universidad Rey Juan Carlos.