

Opinión

MIQUEL BONET

Abogado y consejero de Select

Hacia una selección más creativa

Existe un libro de mi admirado filósofo el Profesor **Marina**, llamado *La teoría de la inteligencia creadora* en el que el autor explica la capacidad de nuestro propio intelecto para proponer soluciones y practicarlas. Realmente gracias a ello, en los últimos diez años, hemos desarrollado más proyectos que en siglos anteriores. Prácticamente todos los sectores han evolucionado de una u otra forma, los mecánicos han pasado de reparar a cambiar piezas, la automatización mejora la productividad incluso en trabajos manufacturados, la gran distribución y el *vending* apartan a los clásicos dependientes como los *e-mails* han transformado la conversación virtual. Si nos situamos en el mundo de la selección y escuchamos opiniones profesionales, da la impresión de que no se ha superado el uso de las herramientas clásicas, algunas pruebas psicológicas tienen casi un siglo de vida, la informática ha facilitado la corrección de datos superando las plantillas manuales, pero subsiste la atención al currículum, la entrevista y la decisiva evaluación personal. Cuando se trata con seres humanos y su enorme complejidad, los recursos meramente científicos aunque útiles son insuficientes ya que la conducta humana no puede sistematizarse. En realidad ningún proceso de selección puede cerrarse sin la decisiva entrevista individual. A menudo, olvidamos que la propia vida es una experiencia práctica, nadie vive en teoría, pero nos obstinamos en dar consejos teóricos, animamos a los demás a ser creativos, líderes, auto confiados, pero estas recetas son generalistas y no conectan con nadie, pues las personas somos conocimientos y emociones a la vez. Proponer un modelo creativo de selección representa únicamente acudir a las "otras" fuentes de percepción que usamos habitualmente aunque de forma espontánea, o sea, nuestros sentidos pero sistematizándolas. De hecho, la evaluación por competencias y la medición de la inteligencia emocional representan una innovación a partir del momento en que sea crea un metodología para medirla y compararla en relación con el puesto a cubrir. Existen dos grandes errores en mi opinión que limitan la evaluación creativa que son la excesiva dependencia de la historia profesional de un candidato y no profundizar lo suficiente en el conocimiento de la persona. Nadie responde solamente a su experiencia porque a menudo no hemos tenido la oportunidad de descubrir lo que realmente deseamos hacer y éste es el auténtico paradigma para el seleccionador. Cuando facilitamos la incorporación de alguien en una empresa, estamos ejerciendo un poder profesional, de enorme trascendencia, pues se trata de una persona con sus aptitudes, sus habilidades y su complejo mundo emocional que se desarrollará conjuntamente en el puesto de trabajo, por tanto, valdrá la pena apurar todas las posibilidades para hacer bien nuestro trabajo si de esta forma podemos facilitar el suyo.