

Licenciado en Psicología por la Universidad Complutense de Madrid y postgrado en Metodología de las Ciencias del Comportamiento, Antonio Pamos reúne 15 años de experiencia en el ámbito de los Recursos Humanos. Desde sus inicios profesionales siempre ha trabajado en el campo de la evaluación y diagnóstico profesional. Son decenas las compañías nacionales e internacionales para las que ha tenido la oportunidad de desarrollar su trabajo. Colaborador honorífico de la Universidad Complutense de Madrid y consultor en métodos de investigación de la Universidad Oberta de Catalunya, tras su paso profesional por la universidad se incorporó al equipo técnico de la compañía inglesa Saville & Holdsworth Internacional, desde donde tuvo la oportunidad de ampliar sus conocimientos prácticos en evaluación. Posteriormente se incorporó a un consorcio europeo de investigación de nuevas técnicas de selección. Fue también responsable de I+D en la compañía española TEA.

- Según su experiencia de trabajo con multitud de compañías, ¿Cómo se valora el área de selección dentro del departamento de recursos humanos de la empresa media española? ¿Se considera un elemento estratégico o es uno más dentro de RR.HH.?

Objetivamente, el Departamento de selección debería ser clave en el funcionamiento estratégico de cualquier compañía. Sin embargo, el consabido poco peso político de los Recursos Humanos en la dirección y gestión corporativa, relega a este departamento a un protagonismo de segundo orden. Habitualmente, no se invierte en selección y el proceso de captación de nuevos trabajadores no pasa de ser una tarea exclusiva de reclutamiento bajo el axioma de cuantos más candidatos tengo mejor proceso hago.

- ¿Hay selecciones fáciles y difíciles o el proceso es igual de complejo independientemente del perfil buscado?

La facilidad o dificultad de un proceso de selección depende principalmente de dos cosas: La disponibilidad de ese perfil en el mercado y las condiciones que está dispuesta a aceptar la compañía contratante. En este sentido, los perfiles más especializados como son los industriales y los comerciales pueden convertir un proceso de selección en una auténtica pesadilla.

- En una selección de personal, ¿Cuál es el elemento fundamental sobre el que poder decidir, la entrevista con el candidato, los tests y cuestionarios, otras herramientas de evaluación?

Todo el proceso debe ser tratado en su globalidad. Cada fase juega un papel fundamental que de forma aislada carece de valor. Una buena integración de la información recogida en todas las fuentes disponibles garantiza decisiones más efectivas y fiables.

- ¿Por qué un departamento de recursos humanos contrata a una empresa externa para seleccionar personal, por falta de tiempo, por falta de capacitación, por falta de confianza en uno mismo, por un poco de todo?

Realizar un proceso de selección no es sencillo. Supone todo un reto llegar a conocer a un candidato en tan poco tiempo. Las empresas de selección acuñan experiencia y conocen las mejores fuentes de reclutamiento. Además, cuentan con personal específicamente formado para identificar eficazmente puntos fuertes y débiles de cada candidato. En otras ocasiones, por temas políticos se prefiere que una empresa externa, imparcial y objetiva apoye la decisión de a quién contratar.

- En líneas generales, ¿Qué elementos debería incluir, como mínimo, un proceso de selección para ser considerado fiable? ¿Con qué otros elementos opcionales se podría asegurar un resultado positivo?

Un buen proceso de selección debe contemplar todos aquellos aspectos de la persona que de una u otra manera influirán en su rendimiento posterior. Principalmente se debe prestar atención a tres áreas personales: Lo que sabe hacer, lo que quiere hacer y lo que puede realmente hacer.

- ¿Cuáles son las nuevas tendencias en el mercado de la selección de personal? ¿Hay tecnología aplicable en exclusiva a este ámbito? ¿Existe I+D+i?

Un buen proceso de selección es aquel que se adapta correctamente a las características de sus candidatos. En este sentido, a la vez que las sociedades evolucionan, los valores culturales se alteran y las generaciones cambian los procesos de selección debe de estar alerta para reaccionar adecuadamente a cualquier modificación de su objeto de trabajo: las personas.

- Con respecto a Europa y Estados Unidos, ¿Está España al mismo nivel? ¿Importamos más Know How del que exportamos?

Como en tantas otras disciplinas, en los Recursos Humanos también somos importadores de metodologías. Pero no tanto de EEUU como de Inglaterra. Solemos tener la vista puesta en lo que está por venir del exterior, y prueba de ello es la gran cantidad de anglicismos que se utilizan en Recursos Humanos.

- En un mercado tan competitivo como es el de la selección de personal, ¿Cuáles van a ser los factores clave que permitan a una empresa alcanzar el éxito? ¿Es la especialización el factor clave de supervivencia de muchas empresas?

Sin duda la especialización, que ya está muy presente en nuestro país, marcará las diferencias próximamente. Pero, a tenor de la realidad social más imperante, las empresas más competitivas serán aquellas que tengan acceso al mayor número de candidatos y sean capaces de ofrecer una respuesta a sus clientes en el menor espacio de tiempo.

- ¿Cuál es el perfil que debería tener un profesional para ser considerado, a priori, un buen seleccionador de personal? ¿Debe conocer todo tipo de herramientas, debe haber estudiado psicología, es suficiente con poseer intuición? ¿Este trabajo se aprende con la experiencia y a base de cometer errores?

Por supuesto. Contar con cierta sensibilidad para reconocer e interpretar las actitudes de tu interlocutor es crucial. Pero más allá de esto, una buena formación técnica en métodos y procedimientos y sobre todo una adecuada experiencia son los pilares sobre los que se apoya la mejor de las selecciones.

- ¿Con qué tipo de candidatos es necesario tener un cuidado especial a la hora de incluirles en un proceso de selección? ¿Qué perfiles son los más complicados de evaluar?

Por experiencia, los dos perfiles más difíciles de manejar en un proceso de selección son aquellos que acompañan a personas soberbias con una elevada y desmesurada autoestima y los que intentan aparentar lo que no son contra viento y marea.

- ¿Un profesional de la selección de personal lo tiene más fácil para buscar trabajo? ¿Es más sencillo para un experto en reclutamiento afrontar un proceso completo de selección?

Cierto. La experiencia que sirve para identificar un buen trabajador, bien usada, también ayuda a venderse mejor en un proceso de selección. Con una salvedad y es que habitualmente, como candidatos, no conocemos con suficiente precisión qué perfil busca el seleccionador lo que nos puede hacer incurrir en errores.

- En relación con otras empresas del sector, ¿Qué ventaja competitiva aporta al mercado de la selección de personal una empresa como Grupo ACTUAL? ¿Cuál es el elemento diferenciador? ¿Cuál es el elemento estrella?

Principalmente contamos con un extenso catálogo de instrumentos y herramientas orientadas a la identificación de los mejores candidatos. Se trata de herramientas muy innovadoras pero, sobre todo, eficaces a la hora de describir a un candidato. Nuestra experiencia mejora año tras año al ritmo de unas 20.000 evaluaciones anuales. De las cuales, más de la mitad se hacen con nuestra herramienta estrella, el Test PAPI. Un instrumento de reconocida prestigio y que hoy es utilizado por más de 3.000 empresas en los cinco continentes.

Grupo **ACTUAL** es una compañía española creada en el año 2000, está especializada en el diseño de soluciones y servicios en el ámbito de los Recursos Humanos.

Con presencia en México, Colombia y República Dominicana, es el distribuidor en exclusiva de uno de los sistemas de evaluación más prestigiosos en el mundo: PAPI.

Hoy, más de seis años después de su fundación, Grupo **ACTUAL** cuenta en su haber con cerca de 400 clientes entre los que se encuentran las principales compañías nacionales y algunas de las más grandes internacionales.