

FORMACIÓN PROFESIONAL · RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA · UNIDAD 5

# Seleccionar con evidencias y organizar la incorporación

Cuatro candidaturas, una regla fijada antes (prueba 70 %, entrevista 30 %) y una petición de intérprete: Nexo tiene que convocar en igualdad, puntuar con evidencias y preparar la acogida de quien llegue.

PARA EMPEZAR

# En esta unidad aprenderás a...

- Convocar a las candidaturas en igualdad y ofrecer ajustes razonables.
- Aplicar una prueba y una entrevista estructurada anotando hechos, no impresiones.
- Calcular las puntuaciones, comprobar su solidez y redactar una propuesta motivada.
- Comunicar el resultado y trasladar a contratación solo lo necesario.
- Archivar el expediente y diseñar un plan de acogida.

SITUACIÓN DE PARTIDA

# Cuatro candidaturas, una regla escrita antes

**Lunes 9 de noviembre de 2026**. El equipo de personas de **Nexo** ya tiene el perfil del puesto de apoyo documental y la regla de valoración: **prueba profesional 70 %** y **entrevista estructurada 30 %**. Han pasado la preselección cuatro candidaturas, de **C01** a **C04**.

**Samira** ha recibido un correo de C01: tiene una discapacidad auditiva y pide un **intérprete de lengua de signos** para la entrevista. **Darío** propone *«hablar un rato con cada persona y quedarse con la que mejor encaje»*.

La coordinación encarga ejecutar el proceso y preparar la incorporación. La decisión y el contrato no son vuestros: vuestra tarea es una **propuesta sólida y comprobable**.

❓ ¿Qué necesita saber una persona para presentarse a una prueba en igualdad?

❓ Si dos entrevistadores dan notas muy distintas, ¿cuál vale?

❓ ¿Qué no le dirías nunca a una candidatura no elegida?

❓ Si pides un ajuste para una prueba, ¿crees que deberían puntuarte de otra manera?

MAPA DE LA UNIDAD

# Lo que vamos a ver

**5.1** Convocatoria, agenda e información a las candidaturas

**5.2** Aplicación de la prueba y de la entrevista estructurada

**5.3** Puntuación, discrepancias y propuesta

**5.4** Comunicación del resultado y coordinación con contratación

**5.5** Archivo y acogida

# «¡Qué seguridad!» no es una evidencia


Darío

Con la de ayer lo tuve claro en cinco minutos. ¡Qué seguridad!

La seguridad no está en la escala. Cuenta lo que hizo cuando encontró el error.


Elena


Samira

Tú le has puesto un 8 y yo un 5. Antes de hacer la media, enséñame tus notas.

Yo anoté «muy segura»; tú, «no avisó a nadie». Me quedo con lo tuyo.


Elena

**CLAVE**

Se puntúa con lo que la persona **dice y hace**, comparado con los anclajes; las impresiones no cuentan.

# Siete preguntas que responde la convocatoria

| PREGUNTA | CONTENIDO EN SEL01 |
|---|---|
| **¿Qué se va a hacer?** | Prueba de clasificación documental y entrevista estructurada |
| **¿Cuánto vale cada parte?** | Prueba 70 %, entrevista 30 %, fijado antes de conocer a nadie |
| **¿Cuándo y dónde?** | Prueba: lunes 16/11/2026, 10:00–11:30, sala 2. Entrevistas: martes 17 y miércoles 18/11, turnos de 30 min |
| **¿Qué hay que llevar?** | Nada: Nexo facilita ordenador y documentos |
| **¿Cómo se pide un ajuste?** | Por el buzón de selección, antes del jueves 12/11 |
| **¿Qué pasa con mis datos?** | Quién los trata, para qué, plazo y derechos |
| **¿A quién pregunto?** | Al buzón de selección |

**CLAVE**

Se redacta una vez, se aprueba y se envía **igual a todas**: si alguien recibe menos información o con menos tiempo, ya no compite en igualdad.

# ¿Ajuste o ventaja?



## Ajuste razonable

Intérprete de lengua de signos en la entrevista de C01; instrucciones de la prueba también por escrito. No cambian lo que se mide.

VS



## Ventaja que no procede

Quitar dos documentos de la prueba a una candidatura; sumar un punto a quien pidió un ajuste. Cambian la medida o la puntuación.

**CLAVE**

Un ajuste elimina una barrera **sin cambiar lo que se mide**: no es un favor, es igualdad de acceso.

# Qué es un ajuste razonable

⚖️

*«Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que* ***no impongan una carga desproporcionada*** *o indebida [...]».*

**Real Decreto Legislativo 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad, art. 2.m) · Consulta la versión vigente**

**SUJETO OBLIGADO**

A quien organiza la prueba: Nexo prepara y prueba el intérprete y las instrucciones escritas antes del lunes 16/11.

**NO OBLIGA A…**

No autoriza a rebajar el nivel ni a puntuar distinto. El dato de salud de la petición solo sirve para organizar el ajuste y no llega a la hoja de puntuación.

**CLAVE**

La petición de C01 contiene un dato de **categoría especial**: uso limitado a organizar el ajuste.

# Los mismos días para todas

Convocatoria, plazo de ajustes y prueba.



### Lunes 9/11

Sale la convocatoria, igual para las cuatro candidaturas.



### Jueves 12/11

Último día para pedir un ajuste por el buzón de selección.



### Del 12 al 16/11

Nexo prepara y prueba el intérprete y las instrucciones escritas.



### Lunes 16/11

Prueba de 10:00 a 11:30 en la sala 2. Entrevistas el 17 y el 18.

**CLAVE**

La **agenda interna** asigna un responsable a cada tarea: sin responsables, es una lista de deseos.

# Ninguno predice con certeza




Validez estimada (0 = ninguna; 1 = perfecta) según la revisión de Sackett y otros, Journal of Applied Psychology, 2022, que cita el libro.

**CLAVE**

Por eso se **combinan**. La fiabilidad (no depender de quién aplica) es condición de la validez (medir lo que importa).

# Cuatro momentos, las mismas preguntas

1

### Acogida

Se presenta el proceso y cómo va a ser la entrevista.

2

### Preguntas

Las mismas y en el mismo orden; repreguntas solo para aclarar.

3

### Preguntas de la candidatura

La persona resuelve sus dudas.

4

### Cierre

Se explica el siguiente paso y su fecha.

**CLAVE**

Las preguntas piden **hechos**: «Cuéntame una vez en que detectaste un error en un documento ya enviado. ¿Qué hiciste?».

# Situación, tarea, acción y resultado

| PARTE | LO QUE CUENTA LA PERSONA (RESPUESTA DE ENSAYO) |
|---|---|
| **Situación** | Un expediente salió hacia un cliente sin uno de sus anexos |
| **Tarea** | Completar el envío sin crear confusión |
| **Acción** | Llamó al cliente, envió el anexo con la referencia, comprobó con el cliente que le había llegado completo y lo anotó en el registro |
| **Resultado** | El cliente tuvo el expediente completo ese mismo día |

**CLAVE**

Si falta la **acción**, se repregunta. «¿Sabes revisar documentos?» solo admite un sí o un no y no da evidencias.

# «Resolver una incidencia documental»: del 2 al 10

| | | |
|---|---|---|
| **Nivel 2** | Describe el error, pero no explica ninguna actuación propia | Sin acción |
| **Nivel 5** | Corrige el documento, pero no comprueba ni avisa | Acción parcial |
| **Nivel 8** | Corrige, comprueba, avisa a las personas afectadas y registra el cambio | Respuesta STAR del ejemplo |
| **Nivel 10** | Además, propone un control para que no se repita y lo justifica | Previene |

**CLAVE**

La respuesta del ejemplo llega al **8**: no llega al 10 porque no propone ningún control para que no se repita.

# Cinco trampas al puntuar

La estructura y dos evaluadores independientes los **reducen**; no los eliminan.

✨

### Halo

Un rasgo positivo lo tiñe todo.

⏱️

### Primera impresión

Los primeros minutos deciden la nota.

↔️

### Contraste

Se compara con la persona anterior, no con los anclajes.

🪞

### Semejanza y confirmación

Preferir a quien se nos parece; buscar solo lo que confirma la idea inicial.

**CLAVE**

«Parece muy resolutiva» es impresión; «revisa cada envío con una lista de cinco puntos» es evidencia.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

# En la entrevista, C04 cuenta que tiene dos hijos pequeños. ¿Qué se hace con ese dato?

A Se anota y sirve para desempatar

B No se anota ni influye: no tiene relación con lo que se mide

C Se pregunta a las demás candidaturas lo mismo

✔ Solo se puntúa lo que mide el puesto con los anclajes. Usar la situación familiar sería discriminatorio y el dato no es necesario (minimización).

# Final = 0,7 × prueba + 0,3 × entrevista

**Final = 0,7 × P + 0,3 × E (de 0 a 10)**

| | | |
|---|---|---|
| C01 · 8 y 7 | 5,6 + 2,1 | **7,7** |
| C02 · 6 y 8 | 4,2 + 2,4 | **6,6** |
| C03 · 9 y 6 | 6,3 + 1,8 | **8,1** |
| C04 · 7 y 8 | 4,9 + 2,4 | **7,3** |

Se redondea solo al presentar.

**CLAVE**

Propuesta: **C03 (8,1)**; reserva, **C01 (7,7)**.

# Un 8 y un 4 no se promedian

⚠️

## Más de 2 puntos de diferencia

Cada evaluador enseña sus notas de evidencia, se comparan con los anclajes y se acuerda la nota o se deja constancia del desacuerdo.

VS

✅

## 2 puntos o menos

Se hace la media de los dos evaluadores.

**CLAVE**

En el ejemplo, el evaluador B salió de la sala durante la segunda parte: se escucha la grabación autorizada o se repregunta y la nota se fija con la **evidencia completa**.

# ¿Y si la ponderación hubiera sido otra?

| PRUEBA/ENTREVISTA | C01 | C02 | C03 | C04 | PRIMERA |
|---|---|---|---|---|---|
| **70/30 (aprobada)** | 7,7 | 6,6 | **8,1** | 7,3 | C03 |
| **50/50** | 7,5 | 7,0 | 7,5 | 7,5 | Empate a tres |
| **30/70** | 7,3 | 7,4 | 6,9 | **7,7** | C04 |

**CLAVE**

La conclusión cambia con la ponderación: por eso la regla se fija **antes y por escrito**, y su justificación consta en el expediente.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

# Si la regla aprobada hubiera sido 0,6 × P + 0,4 × E, ¿quién encabezaría la propuesta entre C03 (9 y 6) y C01 (8 y 7)?

A C01, con 7,6

B C03, con 7,8

C Empatan a 7,7

✔ C03: 5,4 + 2,4 = 7,8; C01: 4,8 + 2,8 = 7,6. Aun así, la regla no se puede cambiar ahora: se fijó el 28/10 antes de conocer a nadie.

# Solo lo necesario pasa a gestión laboral

| DATO | ¿SE TRASLADA? |
|---|---|
| **Código y contacto de C03** | Sí |
| **Puesto, jornada y fecha prevista (01/12/2026)** | Sí |
| **Propuesta aprobada** | Sí |
| **Notas de entrevista y hojas de puntuación** | No: se quedan en el expediente de selección |
| **Datos de C01, C02 y C04** | No |
| **Petición de ajuste de C01** | No: es de otra persona y otra finalidad |

**CLAVE**

Minimización de datos: «adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario» (RGPD, art. 5.1.c).

# Cinco días con responsable y evidencia

| DÍA | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | EVIDENCIA |
|---|---|---|---|
| 1 | Función, equipo, accesos y prevención | Coordinación | Accesos activados; información de riesgos entregada |
| 2 | Circuito documental | Elena | Recorrido con un expediente de prueba |
| 3 | Práctica supervisada | Samira | Diez documentos revisados con lista de control |
| 4 | Incidencias y consultas | Persona mentora | Dos incidencias resueltas y registradas |
| 5 | Revisión de la semana | Coordinación | Conversación de seguimiento |

A los 30 días, seguimiento: qué funciona, qué falta y qué formación necesita (unidad 6).

**CLAVE**

Información de riesgos (art. 18) y formación en prevención «en el momento de su contratación» (art. 19.1, Ley 31/1995).

# SEL01 en tres datos

**34 días**

tiempo de cobertura: del miércoles 28/10 (cobertura autorizada) al martes 01/12/2026

**100 %**

presentación: 4 de 4 candidaturas

**1**

incidencia, resuelta

**CLAVE**

El proceso termina cuando la persona trabaja con autonomía y el expediente se puede encontrar.

# La propuesta de SEL01



## El equipo de personas, para la coordinación

Jueves 19/11/2026. Pruebas corregidas y ocho hojas de entrevista cerradas (dos evaluadores por persona). Regla aprobada el 28/10/2026: 0,7 × prueba + 0,3 × entrevista. Datos ficticios.

1. **Comprobar los datos.** Cuatro pruebas y cuatro entrevistas en las mismas condiciones; ajuste de C01 registrado; ninguna pareja de notas difiere en más de 2 puntos.

2. **Aplicar la regla.** C01 7,7 · C02 6,6 · C03 **8,1** · C04 7,3.

3. **Comprobar la solidez.** Samira recalcula a mano. C03 supera a C01 en 0,4; como el orden cambiaría con otra ponderación, la justificación del 70 % se adjunta al acta.

4. **Redactar la propuesta.** Acta SEL01-ACTA v2: regla, resultado, propuesta (C03, reserva C01), comprobado, pendiente y estado «propuesta».

✔ **C03 encabeza la propuesta con 8,1 y C01 queda en reserva con 7,7. No dice que C03 sea «mejor persona» ni que haya contrato: sin aprobación, el estado es propuesta.**

# La respuesta que recibió Darío

Frases de un asistente de IA. Pulsa cada tarjeta.

**«La diferencia de 0,4 demuestra que es mejor profesional»**

**BULO**

Solo dice que, con la regla aprobada, obtiene más puntuación; por eso se comprueba la solidez.

**«Tener hijos pequeños es un criterio razonable de desempate»**

**BULO**

Es discriminatorio y ajeno a lo que se mide; ese dato ni siquiera se anota.

**«Pégame los currículos completos y te diré a quién contratar»**

**BULO**

No se dan datos personales a la herramienta y decide una persona con la propuesta motivada (RGPD, art. 22).

**«Necesitas el consentimiento escrito de cada candidatura para cualquier tratamiento»**

**BULO**

El tratamiento en la selección no exige siempre consentimiento: hay que informar (RGPD, art. 13) y tratar solo lo necesario.

REPASO

# Ideas clave

- La convocatoria se redacta una vez, se aprueba y se envía igual a todas las candidaturas, con los mismos plazos.
- La petición de ajuste contiene un dato de salud: solo sirve para organizar el ajuste y no llega a la hoja de puntuación.
- Se anotan evidencias (lo que la persona dice y hace), no impresiones, y se comparan con los anclajes de cada nivel.
- SEL01: final = 0,7 × prueba + 0,3 × entrevista. C03 8,1 (propuesta), C01 7,7 (reserva), C04 7,3, C02 6,6.
- A contratación solo pasa lo necesario de la persona propuesta; cada candidatura recibe solo sus datos; la acogida tiene plan, responsables y evidencias.
- Un ajuste razonable elimina una barrera sin cambiar lo que se mide: el intérprete de C01 procede; quitar documentos o sumar puntos, no.
- La entrevista estructurada hace las mismas preguntas, en el mismo orden y con la misma escala; las respuestas se analizan con STAR.
- Si dos notas difieren en más de 2 puntos, no se hace la media: se contrastan las evidencias y se fija la nota.
- El análisis de sensibilidad muestra que con 30/70 ganaría C04: por eso la regla se fija antes y se justifica por escrito.



# ¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**