

# Innovar en selecció: Evidencia empírica y nuevas competencias.

---

Mikel Gorriti Bontigui

Junio de 2018

# Valores

---

Valores de cualquier selección:

- Eficacia
- Igualdad

*Predecir en igualdad*

# Criterios de Éxito

---

- Para la **Eficacia**: ausencia de falsos positivos y falsos negativos



- Para la **Igualdad**: personas con las mismas posibilidades, tengan las mismas probabilidades

# Modelos de Predicción

---

- Deductivo: porque tiene  $\Rightarrow$  aprenderá  $\Rightarrow$  hará (necesidad de perfil)
- Generalización: porque hizo  $\Rightarrow$  hará (necesidad de desempeño previo)

Criterio: Las posibilidades de medida y la información disponible del candidato/a

# ¿Qué predecir?

---

## El desempeño (en tarea, contexto o formación)

- Desempeño de Tarea
  - Productos: Informes, unidades, diseños, criterios, planes, información, bases de datos, etc.
  - Servicios: atención al público, mantenimiento, asesoría, formación, gestión de ayudas, etc.
- Desempeño Contextual
  - Ayuda a compañeros/as. Clima
  - Vinculación
  - Desempeño más allá. Persistencia.
- Si predice desempeño en formación, hay curso de formación ⇨ ¿la formación es selección?.

# Validez de la Selección

(Cohen, 1988)

---

- ❑ Validez, en selección, es comprobar si lo que se ha predicho se ha cumplido.
- ❑ No se puede validar si no se sabe cómo se ha desempeñado el trabajo.
- ❑ Correlación (estadístico " $r$ "): alto en selección  $\Rightarrow$  alto en desempeño = medida de "covariación".
- ❑ La validez oscila entre +1 y -1. **Umbral >0.31**

## Validez Predictiva

---

# El Perfil: “Porque tiene ⇒ hará”

Primoff, 1975.

---

- ¿Qué es un perfil?: Un **sistema** de **predictores**.
- ¿Qué es un predictor?: Una característica **personal determinante** del desempeño. Al medirlo, lo predice.
- ¿Qué tipo de predictores conforman un perfil?
  - *Aptitudes*: Capacidad para aprender, adaptarse y resolver problemas (**Poder**).  
↓
  - *Conocimientos*: Conceptos. Marco de Referencia (**Saber**).  
↓
  - *Destrezas*: Forma estandarizada de resolver un problema; tarea (**Saber hacer**).

---

- *Personalidad*: Predisposición para actuar de una manera (**Querer hacer**).

# ¿De dónde se obtiene el Perfil?

---

## Del Análisis del Puesto de Trabajo (APT)

- El APT orientado al trabajador/a. JEM. Primoff, 1975
- Los expertos/as dicen. Los/as analistas, infieren
- Las 4 Clasificaciones (taxonomías)
  - Destrezas y conocimientos: propia
  - Aptitudes y personalidad: investigación



# El Proceso Selectivo (I)

---

- ❑ Las **Bases de Convocatoria**: Informar del puesto, requisitos y cómo puntuar ⇒ **Reclutar**.
- ❑ Las **Pruebas** (“tests”) ⇒ para **medir** los predictores del perfil.
- ❑ La **Formación** ⇒ **entrenar** destrezas (la formación puede ser selección).
- ❑ Las **Prácticas** ⇒ **comprobar** que ha hecho, con posibilidad de no titularidad.

*“hay selección allí donde hay decisión selectiva”*

# ¿Cuándo es buena una prueba?

---

- ❑ Cuándo es fiable y válida.
- ❑ Fiable: que mide bien lo que mide (0/+1; >.70).
- ❑ Válida: mide lo que se quiere medir y eso es lo importante.
- ❑ Cuando **no discrimina** por algo que no tenga que ver con el desempeño (raza, religión, edad, etc.).
- ❑ ¿De dónde se sabe esto?: Manual de la Prueba, investigación local y Meta-análisis (MA).

# Pruebas I (Schmidt, 2016; Salgado, 2017)

---

## Pruebas de Conocimiento

- ❑ Pruebas "tipo test": 1 correcta y 3 distractores. Plantilla de corrección.
- ❑ Pruebas de desarrollo: elaboración libre (clásicas). Criterios de corrección.
- ❑ Tiempo limitado, pero no corto.
- ❑ Validez predictiva (por MA): **.48**
- ❑ Fiabilidad: **.80**

# Pruebas II

(Smith & Smith, 2005; Roth, P. L., Bobko, P., & McFarland, L. A. 2005)

---

## Pruebas Prácticas

- ❑ Resolución de casos, elaboración de proyectos, simulaciones.
- ❑ Criterios de corrección ⇒ **criterios de desempeño**.
- ❑ Fidelidad: “se parece mucho a lo que va a hacer”. **Acotamiento del dominio**.
- ❑ Tiempo limitado (no siempre y no corto). 3h
- ❑ Validez Predictiva: **.54 (0,33)**
- ❑ Fiabilidad: **.70 a .80**. A mayor fidelidad, mayor fiabilidad.

# Pruebas III (Schmidt, 2016)

---

## Pruebas Psicotécnicas

Las que miden características psicológicas  
(de la persona)

- Aptitudes
  - Aptitud Mental General: Inteligencia (fiab: .83, val.: .39 a .74). [Matrices/Dominó](#)
  - Aptitudes Específicas: Raz. Matemático (f: .85, v: .52), R. Espacial (f: .77, v: .51), R. Verbal (f: .83, v: .35), Memoria: (f: .77, v: .56). **No añaden: (0.02)**
- Personalidad (fiab: .80, val.: .35/.40).

# Pruebas IV (Smith & Smith, 2005)

---

## Entrevistas (Tipos)

- Convencional: (fiab: **.50**, val.: **.20**)
- Convencional Estructurada: (fiab: **.65**, val.: **.42**)

Porque lo ha hecho  $\Rightarrow$  Lo hará

- Entrevista Conductual Estructurada (ECE):

Fiabilidad y validez de la ECE en la AGPV Letrado

- Fiabilidad: **.85**
- Validez para Desempeño General: **.51**
- Validez para Desempeño de Tarea: **.62**
- Validez para Desempeño Contextual: **.47**

# Personalidad

---

- ❑ Predisposición **heredada y aprendida**.
- ❑ *Estado* de Personalidad: clínica, no deseable. 5%. Descarte.
- ❑ *Rasgo* de Personalidad: Deseable. Selección por adecuación 30.
- ❑ Predice **más** el desempeño contextual.

# Estructura Personalidad (B5)

(Costa & McCrae, 1998)

---

- ❑ *Conciencia*: propósitos claros, alto deseo de logro, rigurosidad y responsabilidad, prudencia.
- ❑ *Estabilidad Emocional*: control emocional, resistencia a la presión, tranquilidad.
- ❑ *Amigabilidad*: gusto por relaciones, generosidad, cooperación.
- ❑ *Extroversión*: facilidad para relaciones, dominancia, asertividad, actividad, locuacidad, optimismo.
- ❑ *Apertura a la Experiencia*: deseo de nuevas ideas, practicidad, gusto por saber.



# Personalidad: ¿Qué predice y cuánto?

(Salgado, 2004; Schmidt, 2016; Lievens & Sackett, 2017)

Metanálisis (MA): CM: Complejidad Media. K= número de estudios. N: total de la muestra

Factor	Desempeño en el Puesto				Aprendizaje del Puesto		
	Validez	Validez (CM)	K	N	Validez	K	N
Estabilidad Emocional	0.21	0.24	108	19880	0.09	25	3753
Extroversión	0.10	0.08	111	21916	0.28	21	3484
Apertura a la Experiencia	0.09	0.10 0,04	82	13895	<b>0.33</b> 0,24	18	3177
Amigabilidad	0.19	0.25	110	21911	0.14	24	4100
Conciencia	<b>0.33</b>	<b>0.36</b> 0,25	133	33668	<b>0.31</b> 0,25	20	3909

- **Varianza residual no explicada (B6?).**
- Influida por **contexto, formato respuesta y fuente.**

# Personalidad: Compuestos.

(Ones, Viswesvaran & Schmidt, 1993; Ones & Viswesvaran, 2001a; 2001b)

---

## Combinaciones de los B5 que predicen mejor

(MA **en disputa**, Sackett, Iddekinge, Lievens & Kuncel, 2017)

<i>Compuesto</i>	<i>Validez</i>	<i>K</i>	<i>N</i>
Integridad (Conciencia+ Amigabilidad+ Estabilidad Emocional)	<b>0.37</b>	102	27081
Orientación al Cliente (Amigabilidad+Estabilidad Emocional+ Conciencia)	<b>0.39</b>	33	6944
Tolerancia al Estrés (Estabilidad Emocional+ Amigabilidad+ Conciencia)	<b>0.42</b>	13	1010

Especialmente importante para el ejercicio de PP

Orientación al logro: **al aprendizaje, a la ejecución**; Autoeficacia (EE, Locus y Autoestima); **Creatividad**: GMA, Ext. (Dominancia) y Conc. (Logro)

**Vocación**: RIASEC (Holland, 1971)

# “Deseabilidad Social”

(Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996; Mueller-Hanson, Heggstad, & Thornton, 2003)

---

- ❑ ¿Se puede **engañar** en los cuestionarios de **personalidad**?: **Sí**
- ❑ ¿Cómo se engaña?: Manejo de Impresiones y Autoengaño ⇒ **Deseabilidad Social**
- ❑ ¿Afecta a la validez? +/- . Conducta adaptativa.
- ❑ ¿Cuánto se engaña?: **.38** desviaciones (50 vs. 54) y un porcentaje pequeño de candidatos/as
- ❑ **Afecta a la prelación.**

# Percepción Candidatos/as

Steiner & Gilliland, 1996; Schuler, 1993; Reeve & Schultz, 2004; Anderson, Salgado & Hülsheger, 2010.

---

- Dos elementos: **Justicia procedimental**: equidad del proceso. **Justicia distributiva**: equidad en la decisión.
- Constituyentes de la percepción:
  - Nivel de información aportada. Contenido, cantidad y acceso.
  - Probabilidad de presentarse y contestar.
  - Transparencia del proceso y de las decisiones. Publicidad. Plazos.
  - Feed-back tras el proceso.
- Los **mejor** vistos:
  - Conocimientos, Entrevistas (ECE), Pruebas de Trabajo y Currículos.
- Los **peor** vistos: Test de inteligencia, Personalidad, Referencias. contactos personales y Grafología.

# Predictores: Ranking Superior

(Salgado, 2005)

---

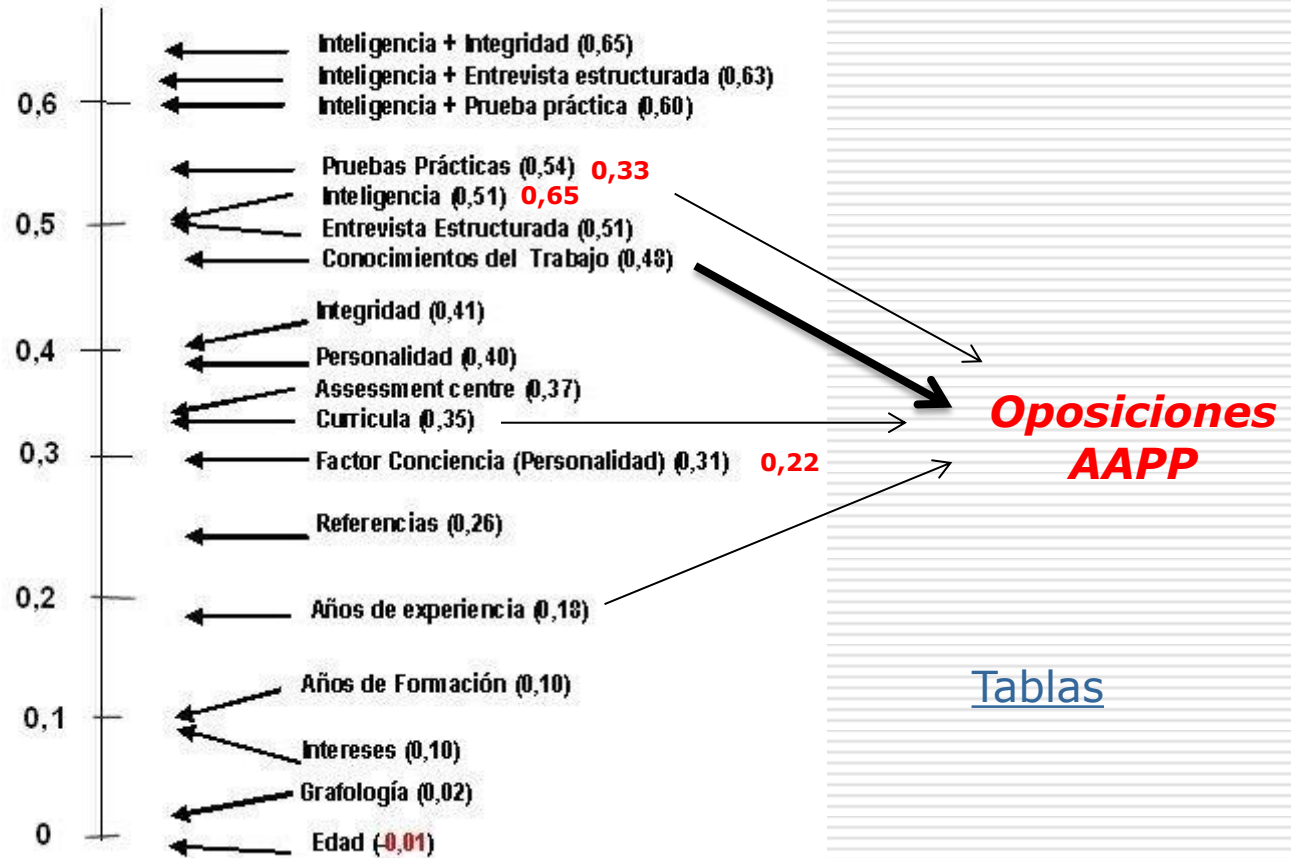
## Validez Añadida: Combinación de Predictores

- ❑ Inteligencia+ECE+CO = .86 (decrece: 0%)
- ❑ Inteligencia+ECE+VME = .85 (3%)
- ❑ Inteligencia+ECE+CPT = .84 (5%)
- ❑ Inteligencia+EXP+CPT = .76 (23%)
- ❑ Inteligencia+CPT+VME = .73 (28%)
- ❑ **ECE+CPT+VME = .66 (43%)**
- ❑ Inteligencia+Integridad = .65
- ❑ Inteligencia+ECE = .63
- ❑ Inteligencia+Prueba Práctica = .60

ECE: Entrevista Conductual Estructurada. CO: Factor conciencia de personalidad. VME: Valoración de Méritos. CPT: Conocimientos del Puesto de Trabajo.

# Predictores: Ranking Inferior

(Smith & Smith, 2005; Schmidt, 2016)



# La Decisión Selectiva

---

- Sistemas Compensatorios y no Compensatorios. Sistemas Mixtos
- Puntuaciones Mínimas: [Análisis del Trabajo](#).
- Puntuaciones Corte:
  - Estudio de Validez Predictiva: Validez Operativa. Ecuaciones de Regresión:  $y = a + bx_1 + cx_2 + dx_3$
  - Sin estudio de Validez Predictiva: [Guía](#)
    - Ratio de Selección. Ordenada de la Curva. Puntuaciones Z. Error Estándar de Medida.

$$Z = \frac{x - \bar{x}}{s_x}$$

[Tablas](#)

# Brecha investigación-práctica

(Teoría Institucional)

(DiMaggio & Powell, 1983; Deephouse, 1996; König, Klehe, Berchtold, Kleinmann, 2010)

---

Ser visto como válido, racional y razonable para los actores sociales: *Legitimidad*.

- **Consideraciones legales. (4,15)**

---

- Consideraciones económicas. (3,37)

- Reacciones de los participantes.(3,22)

- **Validez Predictiva. (3,15)**

---

- Presión mimética. (2,87)

- Promoción de la propia organización. (2,73)

---



# El Proceso Selectivo (II)

---

## □ Criterios de decisión:

- La objetividad de las pruebas.
- La validez y fiabilidad de la prueba (MA).
- La sensibilidad de la prueba.
- El punto de vista del candidato.
- El costo de la prueba y del proceso.

# Análisis de Tendencias

METODOLOGÍA STEEP (Aguilar, 1967; UE, 2015): 30 TENDENCIAS IDENTIFICADAS

SOCIALES	
S.1. SOCIEDADES ENVEJECIDAS S.2. INCREMENTO POBLACIÓN JOVEN EN PAÍSES FUERA DE EUROPA -MIGRACIÓN S.3. INCREMENTO DEL PODER /INFLUENCIA DE LAS MUJERES S.4. MEGACIUDADES Y ÁREAS MÁS URBANIZADAS S.5. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA FAMILIAR S.6. CRECIENTE DESIGUALDAD - BRECHA ENTRE RICOS Y POBRES S.7. INCREMENTO EN EL ACCESO Y LA DIVERSIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN S. 8. CAMBIOS EN LAS FORMAS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN S. 9. AUMENTO DE ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES Y NEUROLÓGICAS Y CRECIENTE BRECHA EN LA SALUD S.10. INCREMENTO DE LA CLASE CONSUMIDORA Y SUS PREOCUPACIONES SOBRE CUESTIONES ÉTICAS Y DE PRIVACIDAD	
TECNOLÓGICAS	ECONÓMICAS
T.1. CLOUD TECHNOLOGY T.2. AVANCES EN PROGRAMACIÓN Y BIG DATA T.3. INTERNET DE LAS COSAS (IOT) T.4. ROBÓTICA AVANZADA, IA Y APRENDIZAJE AUTÓNOMO T.5. FABRICACIÓN AVANZADA, IMPRESIÓN 3D Y MATERIALES T.6. REDES SOCIALES, TECNOLOGÍA MÓVIL, DESINFORMACIÓN" ONLINE	E.1. CROWDSOURCING, ECONOMÍA COMPARTIDA Y PEER-TO-PEER E.2. TRANSICIÓN A UNA ECONOMÍA CIRCULAR E.3. CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO. E.4. RALENTIZACIÓN DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LENTA RECUPERACIÓN E.5. DE LA ECONOMÍA DEL TRABAJO A LA DEL CONOCIMIENTO.
MEDIOAMBIENTALES	POLÍTICAS
M.1. CAMBIO CLIMÁTICO M.2. LIMITACIONES DE LOS RECURSOS NATURALES M.3. REDUCCIÓN DE RESIDUOS ALIMENTARIOS. M.4. MODELO ENERGÉTICO Y MOVILIDAD SOSTENIBLE M.5. POLÍTICAS, FISCALIDAD Y REGULACIÓN AMBIENTAL	P 1. CRISIS DE LOS SISTEMAS POLÍTICOS P 2. INTEGRACIÓN GLOBAL Y DISPERSIÓN GLOBAL P 3. TERRORISMO GLOBAL P 4. INNOVACIÓN SOCIAL APLICADA A LOS DESAFÍOS DE LAS SOCIEDADES

# Lo esencial para las AAPP

2030

- **Envejecimiento.**
- **Cambio demográfico.**
- **Diversidad cultural.**
- **Concentración en grandes ciudades.**
- **Creciente inseguridad ciudadana.**
- **Revolución tecnológica y científica.**
- **Entornos laborales cambiantes.**
- **Sociedad del aprendizaje.**
- **Nuevas clases sociales**
- **Ética y privacidad**
- **Crisis de los sistemas políticos**
- **Impacto del cambio climático**
- **Limitación de recursos naturales**
- **Nuevas fórmulas económicas**
- **Sostenibilidad económica de la administración.**

# Salud

---

- Conciencia y preocupación por la salud.
- Cuidados en casa.
- Atención no presencial ([monitorización](#) y tele-asistencia).
- Enfermedades crónicas o cronificadas.
- [Epidemias](#) (¿?).

# Educación

---

- Aprendizaje toda la vida. “Learnability”.
- Aprendizaje personalizados.
- Nuevos enfoques y metodologías (TIC's Aplicaciones).
- Brecha tecnológica y de complejidad.

# Urbanismo, Vivienda, Medioambiente

---

- Planificación urbanística. Co-diseño.
- [Transporte autónomo](#).
- TIC's para infraestructuras y servicios urbanos.
- Preocupación por el medioambiente.
- Energías limpias.
- Residuos cero.

# Administración, Gobernanza.

---

- Gestiones on line. Canales digitales.
- Desubicación de las AAPP.
- Automatización auxilio administrativo.
- Perfiles tecnificados y especializados.
- **Competencias críticas.**
- Colaboración público-privada coproducción de servicios.

# Puestos O'NET

# Futurelan Frey

- ❑ CUIDADOS EN CASA (47%)
- ❑ ENFERMERAS/OS (36%)
- ❑ ENFERMERAS INFORMÁTICAS (9%)
- ❑ ENFERMEROS/AS DE CUIDADOS CRÍTICOS (15%)
- ❑ TÉCNICOS DE INFORMACIÓN DE LA SALUD (14%)
- ❑ EDUCADORES DE LA SALUD (15%)
- ❑ EPIDEMIOLOGOS (9%)
- ❑ FISIOTERAPEUTAS (15%)
- ❑ FLEBOTOMISTA (15%)
- ❑ CONSULTOR GENÉTICO (15%)
- ❑ ASISTENTES SOCIALES (15%)
- ❑ ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN Y DESARROLLO (14%)
- ❑ AYUDANTES DE TERAPIA OCUPACIONAL (15%)
- ❑ FORMADORES EN AUTODESARROLLO Y AUTOFORMACIÓN (15%)
- ❑ CORDINADORES DE FORMACIÓN (14%)
- ❑ DISEÑO INSTRUCCIONAL Y TECNOLOGÍA (14%)
- ❑ COORDINADORES DE FORMACIÓN A DISTANCIA (14%)
- ❑ INGENIEROS DE FACTORES HUMANOS Y ERGONOMÍA (14%)
- ❑ PLANIFICADORES URBANÍSTICOS Y REGIONALES (14%)
- ❑ PLANIFICADORES DE TRANSPORTE (9%)
- ❑ INGENIEROS DE TRANSPORTE (14%)
- ❑ INGENIEROS DE ENERGÍA (9%)
- ❑ INGENIEROS CIVILES (14%)
- ❑ INGENIEROS DE ENERGÍA SOLAR (14%)
- ❑ GESTORES DE INSTALACIONES SOLARES (14%)
- ❑ INSTALADORES FOTOVOLTAICOS (15%)
- ❑ ESPECIALISTAS EN SOSTENIBILIDAD (9%)
- ❑ ESPECIALISTAS MEDIOAMBIENTALES (14%)
- ❑ INSPECTORES FORESTALES ESPECIALISTAS EN PREVENCIÓN (15%)
- ❑ HIDRÓLOGOS (14%)
- ❑ ECOLOGISTA INDUSTRIAL (14%)
- ❑ TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO DE TURBINAS (15%)
- ❑ ANALISTAS DE CAMBIO CLIMÁTICO (14%)
- ❑ RESTAURADORES MEDIOAMBIENTALES (14%)
- ❑ ESTADÍSTICOS (15%)
- ❑ MATEMÁTICOS (15%)
- ❑ ANALISTAS ESTRATÉGICOS (15%)
- ❑ BIOESTADÍSTICOS (15%)
- ❑ BIOINFORMÁTICOS (9%)
- ❑ ANALISTAS DE GESTIÓN (14%)
- ❑ ANALISTAS INVESTIGADORES DE PROCESOS (15%)
- ❑ ANALISTAS DE SEGURIDAD INFORMACIÓN (15%)
- ❑ DESARROLLADORES DE SOFTWARE (15%)



# Puestos Singularity University

---

- Técnicos de neuroimplantes.
- Especialistas de neuroestimulación.
- Ingenieros de neurorobótica.
- Consultor de la potenciación cognitiva.
- Especialistas en ética de modificación genética.
- Detective digital.
- Guardián de privacidad.
- Legislador tecnológico.
- Planificador de ciudades inteligentes.
- Diseñador de consumo cero.
- Consultor de uso de energía.
- Analistas de flujos de tráfico.
- Ingenieros de conducción autónoma.



**Singularity**  
UNIVERSITY

# Destrezas O'NET

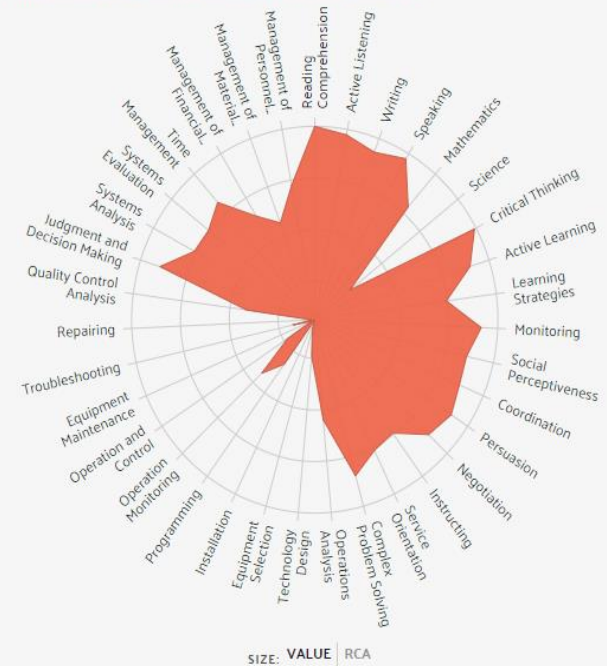
[Data USA](#)

- Pensamiento crítico
- Escucha activa
- Comprensión de lectura
- Comunicación oral.
- Solución de problemas complejos
- Juicio y toma de decisiones
- Escritura
- Aprendizaje activo. Learnability
- Monitoreo - Monitoreando
- Estrategias de aprendizaje
- Percepción social
- Matemáticas

## Radar Distribution

Options

The closest comparable data for the Detailed Occupation Human resources workers is from the Minor Occupation Group Business Operations Specialists.



Dataset: O'NET

Source: Department of Labor

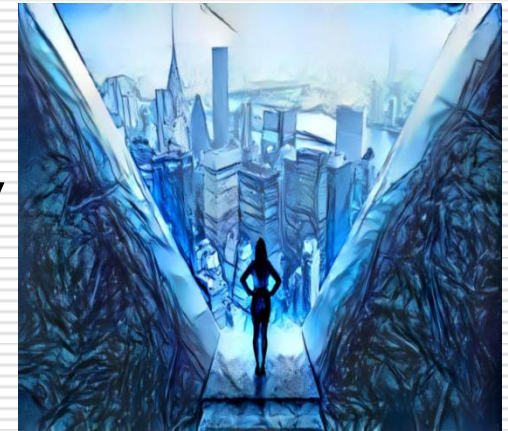
[Definiciones](#)

[Nesta](#)

# Destrezas Singularity University

---

1. Pensamiento crítico y Resolución de Problemas.
2. Colaboración en la red. Liderar la influencia.
3. Agilidad y adaptabilidad.
4. Iniciativa y emprendizaje.
5. Eficacia en la comunicación oral y
6. Analizar y evaluar información
7. Curiosidad e imaginación.



[Evolución de las destrezas con el tiempo](#)

[Definiciones](#)

# Innovación: Criterios

---

- Mejorar la Fiabilidad.
- Mejorar la validez predictiva y de constructo.
- Discriminación solo por desempeño.
- Sin falsos positivos o negativos.
- Sin aumento del coste.
- Satisface el punto de vista de los candidatos/as.
- Adaptada a las condiciones de la organización.
- Sin litigios interminables o sobre normativa inexistente.

*Explicar **mejor (ciencia y práctica)** la relación entre la predictores y las conductas laborales.*

---

# Innovación: Redes Sociales.

Kluemper, Cao, Wu, 2015; Schneider, 2015; Morelli, Potosky, Arthur & Tippins, 2017

---

- ❑ Ranking **Social Network Websites** ([SNW](#)):
  - LinkedIn 85%; Facebook 78%; My Space 13%; Twitter 11%
- ❑ Los criterios para juzgar la bondad de las SNW's son:
  - Accesibilidad.
  - Cuantificación estandarizada.
  - Consistencia de la medida.
  - Fiabilidad.
  - **Validez de constructo** (no crear varianza irrelevante)
  - Discriminación.
  - Punto de vista del candidato/a.
  - Utilidad: barato vs. litigios.

*"Se recomienda que los responsables de selección eviten usar la información de las RRSS como parte de sus sistemas de selección hasta que se pueda llevar a cabo más investigación sobre su validez" Schneider, 2015.*

# Innovación: Big Data (BD).

Morrison, Abraham, 2015

---

- ❑ **Volumen:** con **1.300** personas suficiente al 95% de seguridad (Cohen, 1988). **No necesario BD.**
  - ❑ **Velocidad** con un *i7* y 16 gigas de RAM y un TERABITE suficiente para 1.300 personas. **No necesario BD.**
  - ❑ **Variedad (nuevos constructos):** Caso *valor de crédito*: análisis de muchas transacciones: conciencia e inteligencia.
- 
- ❑ **Adquisición de talento** (analizar webs; patrones). Reclutamiento. **Observatorio** permanentemente.
  - ❑ **Ecuación de regresión como algoritmo constante.**  
**¡Implica ED constante!**
-

# Innovación: Métodos.

Lievens, F. & Sackett, P.R (2017)

---

- Formatos auditivos, de vídeo, etc., disminuye la saturación cognitiva. Más interpersonal.
- Modelizaciones exige estructuraciones, estandarizaciones y patrones → fiabilidad, validez y percepción de los aspirantes.
- Las webs facilitan las instrucciones comunes a más.
- **Personalidad: Contextualización:** 0.11→0.24 (2012)  
*Terceros: extroversión:* .08 →.25 (2012); .09→.24 (2011). *Respuestas cerradas: conciencia* .08→.46 (2005).

**Varianza de error ⇒ Varianza de constructo**

# Conclusiones

---

- Importancia **relativa** de los conocimientos declarativos.
- Creciente importancia de **Competencias críticas = Inteligencia + Personalidad**.
  - *Inteligencia*: Saturación cognitiva y subgrupos.
  - *Personalidad*: Dificultad de su medida no de su constructo. El valor de los compuestos.
- Hacer bien antes que innovar. Innovar con rigor. **Lento**.
- Condición: Validación constante. Algoritmos. IA.

***Es hora de replantearse las oposiciones clásicas por evidencia empírica y por equidad (falsos negativos)***



---

*Muchas gracias*

m-gorriti@euskadi.eus