

Proceso de selección de personal

Josue Salas-Gomez
Instituto Tecnológico Superior Zacatecas Occidente

1 de abril de 2018

Resumen

En este reporte se abordaran algunos aspectos clave para la selección de personal en las empresas así como el beneficio de realizar dicha selección de una forma adecuada.

El proceso de selección de una empresa se centra en encontrar sólo los candidatos que corresponden exactamente al perfil deseado y así a través de una serie de filtros llegan final mente el candidato que mejor cubra las exigencias de la empresa, por lo tanto en este reporte analizaremos cuales son los filtros de selección de personal que enfrentan los trabajadores y profesionistas contemporáneos.

El proceso de selección suele constar de varias facetas las cuales las podemos dividir en dos categorías la búsqueda y la selección, cada una de estas se divide en facetas para lograr maximizar los resultados y obtener el mejor provecho de los candidatos ahorrando recursos.

La búsqueda

En primer lugar, es necesario reconocer que existe una vacante en la empresa, con lo que se empieza el proceso de búsqueda de personal. Se recomienda hacer un buen perfil de lo que se está buscando para con eso diseñar la oferta de empleo que se va a convocar. Después de redactada la oferta de trabajo, hay que elegir los medios en que se introducirá dando a conocer con ello la existencia de una vacante en la organización.

Preselección

Con la preselección se consigue reducir el número de candidatos al puesto de trabajo haciendo el proceso más corto y menos costoso.

Para ello, se hace una pequeña selección de manera que queden solo las personas que realmente se adaptan a lo que la empresa está buscando, descartando a todos aquellos que no cumplen con el perfil básico.(1, s.f.)

Evaluación:

Es momento de la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, esto con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.

Esta etapa podemos separarla en Fase de Pre-selección a través de la eliminación de Curriculums y la fase de selección donde se evalúan puntualmente a los que cumplen las expectativas mínimas.

La fase de evaluación debe tener por lo menos los siguientes pasos:

- entrevista preliminar
- prueba de conocimiento
- prueba psicológica
- entrevista final

La entrevista es un factor determinante para establecer los comportamientos del solicitante; es realizada o conducida en gran parte por profesionales con formación en Psicología, quienes son expertos en esta técnica; su objetivo es detectar si la personalidad y la motivación del aspirante coinciden con el perfil de la persona requerida para ocupar la vacante. La entrevista gira básicamente en torno a datos de su hoja de vida, lo cual resulta una conversación amena. Es por esto que el 62.69% de las personas encuestadas manifestaron que se sentían cómodas en el momento de realizar la primera entrevista durante su participación en el proceso de selección. (Richino, 2000)

Selección y contratación:

Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

Y una vez que hayamos elegido al candidato más idóneo, pasamos a contratarlo, es decir, a firmar junto con él un contrato en donde señalemos el cargo a desempeñar, las funciones que realizará, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajará con nosotros, y otros aspectos que podrían ser necesario acordar. (2, s.f.)

Inducción y capacitación

Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

Para ello, podríamos empezar con darle a conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, indicarle dónde puede encontrar las herramientas que podría

necesitar para su trabajo, y presentarle a sus supervisores inmediatos y a sus compañeros.

Luego podríamos señalarle su horario de trabajo, decirle dónde puede guardar sus pertenencias, entregarle su uniforme si fuera el caso, decirle cómo mantenerlo en buen estado, decirle qué hacer en caso de emergencia, etc.

Y luego informarle sobre los procesos, políticas y normas de la empresa, y asignarle un tutor que se encargue de capacitarlo sobre las funciones, tareas, responsabilidades, obligaciones y demás particularidades de su nuevo puesto. (3, s.f.)

conclusiones

analizando todas las facetas con las que cuenta un proceso de selección me resulta más fácil comprender el modo en que las empresas buscan minuciosamente a los mejores candidatos ya que a ellas tampoco les resulta satisfactorio arriesgar sus inversiones en cualquier aspirante al puesto, por este modo el día de mañana que tenga que recurrir a un proceso de selección iré con los conceptos básicos que este implica y estaré un poco más preparado para él.

Referencias

1. (s.f.). <http://www.iris-integra.net/las-5-fases-del-proceso-de-seleccion-de-personal/>. Descargado de <http://www.iris-integra.net/las-5-fases-del-proceso-de-seleccion-de-personal/> (Accessed on Wed, March 28, 2018)
2. (s.f.). <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/04/09/como-hacer-un-proceso-de-reclutamiento-y-de-seleccion-de-personal-efectivo/>. Descargado de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/04/09/como-hacer-un-proceso-de-reclutamiento-y-de-seleccion-de-personal-efectivo/> (Accessed on Wed, March 28, 2018)
3. (s.f.). <https://www.crecenegocios.com/el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>. Descargado de <https://www.crecenegocios.com/el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/> (Accessed on Wed, March 28, 2018)

Richino, S. V. (2000). *Selección de personal* (n.º 658.310. 8). Paidós,.