

Selección de Personal

El reclutamiento y selección de personal es un proceso previo a la contratación de personal con el perfil adecuado para ocupar un puesto, a fin de cumplir con los objetivos de la empresa. Este proceso cuenta con 4 pasos básicos: análisis de necesidades de la empresa, reclutamiento, selección e incorporación a la organización.

Los procedimientos de selección de personal tienen como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, a la persona que más se adapte al perfil profesional que necesita la empresa para cubrir dicho puesto.

La selección de personal tiene las siguientes fases:

1. Análisis de necesidades

Es la etapa en la que se deberá analizar la/s razón/es por el/los que la empresa desea iniciar un proceso de selección, que pueden ser diversas: se pretende cubrir un puesto de nueva creación, sustituir a un trabajador que se jubila, iniciar una nueva actividad, reemplazar un puesto que ha quedado vacante, etc.

En cualquier caso, se deberá analizar cuáles son las características ó perfil del puesto de trabajo y cuál debe ser el perfil personal y profesional de la persona que deba desempeñarlo.

2. Reclutamiento


Esta etapa puede definirse como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a los candidatos idóneos para un puesto específico dentro de la estructura organizacional.

Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben solicitudes de empleo. Este proceso permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionara después nuevos empleados.

El proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleos en una organización.

Una cuestión importante en el reclutamiento es precisar el número de personas necesarias y suficientes.


Lic. Lilian Godoy
Unid. Evaluac. y Desarrollo del Personal
OESSAP S.A.

Unidad de Evaluación y Desarrollo del Personal
Departamento de Selección y Evaluación del Personal





3. Recepción de Curriculum de Candidatos

En ésta etapa se reciben currículos de los aspirantes al puesto o puestos de trabajo se prolongaría a lo largo de una semana o como máximo dos.

4. Preselección

En esta fase del proceso se examinarán los perfiles de los candidatos y se contrastará con la información elaborada acerca del perfil del puesto de trabajo en la fase de análisis de necesidades. A las personas preseleccionadas se les comunicará preferentemente por teléfono, el lugar, la fecha y la hora en la que se han de presentar para la realización de las pruebas psicotécnicas o de otro tipo.

5. Pruebas de selección

En ésta etapa del proceso se aplicarán los test psicotécnicos u otras pruebas conforme las exigencias del cargo y el perfil solicitado

Al concretar el perfil profesional y puesto de trabajo que se desea cubrir se determinarán las áreas de exploración y las pruebas específicas que deban utilizarse con los candidatos.


6. Entrevista de Selección

En ésta etapa del proceso se realizan las entrevistas de selección, que sólo se realizará con posterioridad a las pruebas y también se pueden realizar sucesivas entrevistas con diferentes personas que tengan responsabilidades distintas dentro de la empresa.

Fundamentalmente se pretende conocer al candidato o candidata y establecer su adecuación al puesto de trabajo, contrastando también la información obtenida por otros medios.

7. Valoración y decisión

Con toda la información obtenida de los candidatos a lo largo del proceso de selección se obtiene un perfil profesional y otro personal que se compara con los predeterminados para el puesto, en lo que constituiría la valoración "objetiva" de los mismos. Al mismo tiempo, se tienen en cuenta aspectos más subjetivos, impresiones...


Lic. Lilian Godoy
Unid. Evaluac. y Desarrollo del Personal
OESSAP S.A.

Unidad de Evaluación y Desarrollo del Personal
Departamento de Selección y Evaluación del Personal





Cuando se selecciona a alguien también se debe valorar si esa persona va a encajar bien en la empresa.

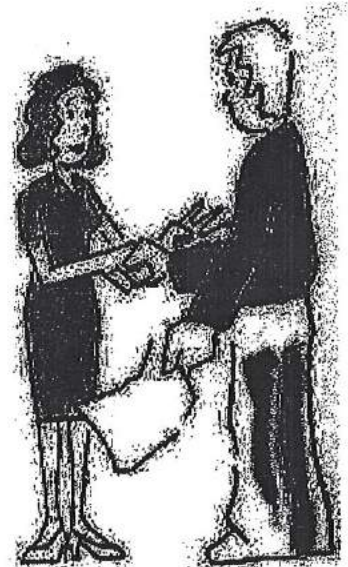
Todo ello va a conformar un juicio sobre la persona más apropiada para el puesto, tomándose una decisión final a este respecto.

8. Contratación


Se comunica la decisión a la persona seleccionada, que si acepta, es contratada para el puesto.

También se suele comunicar al resto de candidatos finales la decisión, agradeciéndoles su participación en el proceso y deseándoles suerte en ocasiones posteriores. Generalmente, la empresa va a guardar la información sobre estas personas para contactar posteriormente con ellas en caso de ser necesario.

Cuando una persona se incorpora por primera vez a una empresa o a un puesto de trabajo distinto dentro de la misma, ésta debería ser informada acerca de las actividades de la empresa, sus compañeros y compañeras de trabajo, sus funciones y/u objetivos... A esto se le llama proceso de Inducción.



Unidad de Evaluación y Desarrollo del Personal
Departamento de Selección y Evaluación del Personal


Lic. Lilian Godoy
Unid. Evaluac. y Desarrollo del Personal
OESSAP S.A.




Abog. Mirtha Orrego Mitjans
Gerente del Talento Humano
OESSAP S.A.