

La Selección del Personal

Es la actividad que consiste en comparar, confrontar, clasificar y elegir entre los distintos candidatos atraídos a través del reclutamiento y tiene como objetivo aportar personal que sea capaz de ejercer la posición de la vacante ofertada de manera eficaz e idónea.

La selección de personal se enfoca, en primer lugar, en los requisitos necesarios para el puesto de trabajo ofertado y, por otro lado, en los atributos de los candidatos detectando cuando estos son inferiores, superiores o a la medida del puesto.

Una vez que se han recibido las solicitudes de los candidatos, los reclutadores comienzan con la labor de revisarlas para, en principio, hacer una depuración descartando aquellas que no cumplan con los requisitos del puesto y de entre las restantes previamente analizadas, elegir un número determinado para ser llamadas al siguiente paso de la entrevista. La entrevista es una técnica muy utilizada por la mayoría de las empresas y consiste en establecer una comunicación con el candidato con el propósito de estimularlo mediante una serie de preguntas personales para analizar sus reacciones y debe ser realizada por entrevistadores capacitados; muchas empresas entrenan a sus gerentes para que se desempeñen como entrevistadores.

Las entrevistas pueden ser de cuatro tipos:

- **Entrevista estandarizada:** formada por preguntas predeterminadas y estructuradas.
- **Entrevista con preguntas estandarizadas:** incluye preguntas reelaboradas con respuestas abiertas.
- **Entrevista dirigida:** las preguntas son libres de elaborar por el entrevistador para obtener la información requerida con el fin de conocer algunos aspectos del candidato.
- **Entrevista no dirigida:** este tipo de entrevista no tiene estructura definida, el entrevistador elige la estrategia que considera más apropiada.

La Selección del Personal

Etapas de la entrevista:

1. La planeación y preparación.
2. Determinar los objetivos de la entrevista.
3. Elegir el tipo de entrevista a emplear.
4. Leer el curriculum antes de la entrevista.
5. Documentarse antes de la entrevista (conocer las características del puesto a cubrir).

Para realizar una buena entrevista, el entrevistador debe dejar sus prejuicios a un lado, evitar las preguntas capciosas, escuchar con empatía, incentivar las respuestas narrativas, evitar opiniones, enfocarse en preguntas sobre la empresa y el puesto, y brindar toda su atención al candidato.

El ambiente durante una entrevista debe ser apropiado, cómodo, con temperatura adecuada, sin ruido excesivo, privada, sin interrupciones y con respeto.

La evaluación del candidato

Una vez finalizada la entrevista se procede a la evaluación del candidato para analizar toda la información recabada y percibida por el entrevistador durante la misma.

Para evaluar los conocimientos, habilidades y competencias de los candidatos se emplean instrumentos como los exámenes de conocimiento los cuales pueden aplicarse de manera oral, escrita o por desempeño; estos últimos son evaluados mediante la realización de una tarea específica en un tiempo determinado.

La Selección del Personal

Los exámenes de conocimiento a su vez pueden ser:

- **Generales:** evalúan la cultura, conocimientos generales y grado de conocimiento.
- **Pruebas específicas:** evalúan conocimientos técnicos respecto al puesto de trabajo.

Otra de las pruebas que se aplican a los candidatos son los exámenes psicométricos, los cuales evalúan su desarrollo mental, aptitudes, habilidades y otros atributos. Estos se basan en un estándar de resultados que sirve de base para comparar las muestras obtenidas clasificadas en diversos factores como la comprensión verbal, fluidez verbal, relaciones espaciales, la memoria asociativa, la rapidez y exactitud de la percepción visual, el raciocinio y la inteligencia emocional.

Los exámenes médicos también forman parte de la evaluación de los candidatos en algunas empresas, estos deben ser realizados por un médico y sirven para verificar que el candidato reúne los requisitos del puesto de trabajo solicitado, además de conocer algún problema de salud que deba considerarse o detectar enfermedades transmisibles que pudiera padecer el candidato.

Algunas empresas investigan los antecedentes laborales de los candidatos para verificar la validez de la información proporcionada, así como su situación financiera a través de una evaluación de crédito para conocer su nivel de endeudamiento y estilo de vida, los cuales pueden ser fuentes confiables de información para el entrevistador.

Contratación e inducción de personal

Una vez realizados los procesos de reclutamiento y selección, se procede a realizar la contratación de los nuevos empleados.

La Selección del Personal

La contratación del personal consiste en llevar a cabo la formalización de la relación entre el trabajador y la empresa mediante un contrato, cumpliendo con los estatutos de la ley laboral vigente, buscando que se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones tanto del empleado como de la empresa.

La contratación puede realizarse de dos formas individual o colectiva:

- El contrato individual estipula que el trabajador debe prestar un servicio a la empresa a cambio de un salario y prestaciones.
- El contrato colectivo es un convenio en el que personal sindicalizado está obligado a brindar un servicio a la empresa a cambio de recibir un salario y prestaciones. Este debe contener: nombre y domicilio de las partes, vigencia (por tiempo u obra determinada o tiempo indefinido, la jornada de trabajo (horas) los días de descanso y periodos de vacaciones, el salario estipulado, etc.

Una vez contratado el personal, se debe realizar el alta de los trabajadores en las instituciones establecidas por la ley, como son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en la Secretaría de Administración Tributaria (SAT) en INFONAVIT para el programa de adquisición de vivienda, en el SAR para las aportaciones de retiro; todas estas establecidas por la ley.

Para el mejor control del personal contratado se debe realizar un expediente por cada trabajador donde se recopilen los documentos que avalan la información solicitada por la empresa (solicitud, comprobantes de estudios y demás papelería personal), así como la evidencia de los documentos utilizados durante la selección (entrevistas, test, exámenes médicos, etc.), con el fin de dar seguimiento al desarrollo profesional del empleado.

La Selección del Personal

El proceso de inducción

Consiste en brindar asesoramiento a los nuevos empleados acerca de la información de la empresa, así como de las funciones o descripción de puesto. A través de la inducción se debe informar al empleado datos como la historia y el desarrollo de la empresa, su giro y su alcance, su misión, visión, valores y objetivos, las políticas o normas de conducta, las prestaciones otorgadas por la empresa y las formas de crecimiento y desarrollo. La inducción representa un costo inferior para las empresas comparado con los beneficios que otorga al favorecer la adaptación y el sentido de pertenencia al nuevo personal.

Referencia:

Maldonado, F. (2014). Reclutamiento, selección y contratación de personal. Recuperado de:

La Selección del Personal

https://es.slideshare.net/faustinomaldonadotijerina/reclutamiento-seleccin-y-contratacin-de-personal-maestro-faustino-maldonado-tijerina-recuperado?qid=999302e6-7ded-43a7-8cac-c9d4b3bada34&v=6b=&from_search=1