

Fases de la Selección

Primera fase: "Detección de la necesidad"

Al igual que en el proceso general se da inicio con la detección de una o más necesidades que nos llevan a buscar uno o más trabajadores para cubrir las vacantes. Estas necesidades pueden ser actuales, ya sea porque han surgido en el momento o futuras.

Segunda fase: "Información de la empresa"

Se basa de acuerdo al análisis detallado y riguroso del puesto vacante, en donde la empresa a la que pertenece no es tenida en cuenta. Cada empresa tiene una cultura propia, con normas, políticas y valores, las cuales conviene tener en cuenta para el futuro de la vacante que se está buscando seleccionar. Si el candidato no se identifica con la cultura de la organización para la que trabaja difícilmente podrá adaptarse a futuro y se generarán conflictos internos con él.

Cuando hablamos de obtener información que a nosotros como RRHH nos facilite si el candidato es apto para la vacante pueden hacerse ciertas preguntas para lograr un análisis profundo de este; las preguntas pueden ser:

Fases de la Selección

1. ¿Encaja el candidato con el sistema de valores? ¿Podrá incorporarlos a la empresa?
2. ¿Será capaz de asumir normas establecidas sin entrar en conflicto con ellas?
3. ¿La forma de pensar va acorde con la de la empresa?
4. ¿Ante posibles conflictos o situaciones puntuales, el candidato seguiría las estrategias para solucionarlos?
5. ¿Coincide su imagen con el tipo de puesto y la personalidad con los valores e imagen de la empresa?

Tercera fase: “Análisis y descripción de puesto”

Antes de mencionar el análisis es importante tener como punto de partida lo que es el puesto de trabajo, el cual se puede definir como el conjunto de tareas y funciones encaminadas a conseguir un fin; este es desempeñado bajo condiciones explícitas en la unidad estructural de la organización.

Para poder delimitar los puestos de trabajo es necesario conocer el trabajo de cada uno de los colaboradores de la empresa y agrupar las tareas y funciones similares en cuanto a finalidad, contenido y condiciones.

Las funciones del puesto están compuestas por un conjunto ordenado de tareas las cuales son realizadas de manera sistemática; mientras que, por otro lado, las tareas son las actividades de trabajo que integran las distintas funciones.

Fases de la Selección

Es importante que estos conceptos queden bien entendidos; para poder analizar el puesto de trabajo se deben delimitar todas las funciones y en algunos casos las tareas componentes de los puestos.

El análisis de descripción de puesto tiene como principal objetivo el recopilar toda la información necesaria que permita diferenciar al candidato de otros en el puesto que se está analizando. Para esto se deben tener en cuenta las condiciones en las que se realiza el trabajo como lo son: el ambiente físico, social, económico, tecnológico, la finalidad y el modo de realizarlo.

El análisis debe ser explícito, tratando de descomponer la actividad en funciones más simples; estableciendo su frecuencia, complejidad, exigencias físicas, mentales, experiencia, etc. Se deben recabar todos los datos posibles que nos ayuden a facilitar las funciones y tareas del puesto.

Cuarta fase: "Elaboración del perfil"

Esta fase consiste en elaborar los requerimientos y exigencias necesarias para la realización eficaz del puesto que se va a cubrir; también supervisa que este se encuentre bien ponderado y las características que deberán exigirse a los candidatos sujetos al proceso de selección.

La elaboración del perfil se hace en base al análisis y descripción del puesto de trabajo. Es una herramienta indispensable para pronosticar el éxito de un candidato; para poder valorar

Fases de la Selección

al candidato se deben de conocer las exigencias, de no ser así pueden cometerse los siguientes errores:

1. Se pueden sobrevalorar ciertos rasgos o aptitudes que tal vez no sean relevantes para el puesto que se está intentando cubrir y que al pedir o exigir mucho al candidato, este no se adapte bien.
2. Si no se cuenta con una elaboración de perfil bien estructurada y detallada, no se puede emitir ningún pronóstico previo al ingreso del candidato. Para ello sirven las pruebas de evaluación y conocer sobre sus aptitudes, cualidades e intereses personales; más este tipo de evaluaciones no nos menciona si se podrá adaptar o no al puesto, así como si tendrá éxito en el mismo.

Con base a todo lo ya mencionado es para ello que se puede elaborar el perfil y archivo del candidato. Al momento de realizar el perfil habrá que ir adaptando la descripción del puesto en aptitudes, características de personalidad, formación, experiencia, etc. Esta elaboración dependerá del puesto y su grado de complejidad.

Referencia:

Nebot López, Ma. José (1999). La Selección de Personal. Fundación Confemetal. Recuperado de: shorturl.at/i1ELQ