

Proceso de la Selección

La razón de simplificar el proceso de selección de personal es facilitar los pasos y desarrollo del proceso tanto a los futuros RRHH como a los jefes y directivos que estén involucrados en el desarrollo y proceso de la selección.

Para ello se debe partir de establecer dos procesos diferentes de selección, según el grado de conocimiento y la dedicación profesional del que lo lleve a cabo.



Proceso General

- Este normalmente es seguido por empresas encargadas de la selección y departamentos especializados en RRHH por su formación previa, disponibilidad o el giro de la empresa a la que presta el servicio.



Proceso Simplificado

- Está diseñado para aquellos directivos y mandos que se ven involucrados en el proceso de selección como parte de las políticas y especificaciones del puesto. Este facilita herramientas, conocimientos, técnicas e instrumentos para el proceso de selección.

Una vez llevado a cabo el proceso de reclutamiento de candidatos se da inicio al proceso de selección de personal, el cual consiste en realizar el estudio de las ofertas recibidas y seleccionando a los candidatos en base a sus informes, experiencia, currículum etc., que

Proceso de la Selección

cumplan con lo que la vacante necesita; con esto se da inicio al proceso aplicando unas técnicas específicas:

1. Se efectúa una entrevista preliminar de contacto y aquí se eliminan los no idóneos al puesto.
2. Los candidatos que siguen en el proceso son sometidos a un examen psicotécnico donde se aplican ciertas pruebas psicométricas de personalidad, aptitudes e intereses.
3. Los que sigan en el proceso se someterán a una 2da. entrevista ya más profunda, que delimitará aspectos personales y relevantes a su profesión.
4. Según el puesto y la empresa se aplicarán exámenes médicos que aportarán información sobre el estado físico del candidato.
5. En la siguiente fase se lleva a cabo una comprobación de datos, los cuales son aportados por el candidato previamente y en caso de que mienta en alguno queda descartado.
6. Ya con los datos comprobados y los exámenes realizados se realiza una valoración ponderada de candidatos, decidiendo cuáles son los finalistas o terna, siendo esta la que se decide como última por parte de los involucrados (reclutador, jefes y directivos).

Referencia:

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