Selección y Evaluación de Personas
Taller 01

Pliegues

Formación y Capacitación

espacio pliegues

Clínica, Gurpos, Organizaciones

Presentación a cargo de Gonzalo Fuentes y Jimena Paratge

LA SELECCIÓN DE PERSONAS

Algunos textos de referencia

- Alles,Martha. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ed. Granica

- Chiavenato, Idalberto. (2001). *Administración de Recursos Humanos*.Colombia: Nomos S.A

- Riccino, Susana. Selección de Personal: (1999) Editorial Paidos

La Selección y Evaluación de Personas para el Mundo del Trabajo

- Seleccionar para el mundo del trabajo es una práctica cotidiana
- También lo es la evaluación de las personas
- Existen dos modos de Selección de Personal:
  - No planificados
    - Entrevista no profesional y vacante por demanda interna
  - Planificados, Profesionales
    - Búsqueda Planificada
    - Selección y Evaluación profesional tradicional
    - Selección y Evaluación profesional por competencias
    - Selección y Evaluación con perfil psico-técnico

Modos de Selección

- No planificados
  - Siempre se comienza la búsqueda de candidatos cuando ya se ha hecho necesaria la posición, esto implica apuros y afecta la producción
  - Se define por lo “menos malo” ya que el tiempo apremia y el compromiso con la decisión es bajo
  - La responsabilidad por la Selección realizada a medias y sin planificación se endilga a la calidad de los candidatos
  - No se definen expectativas respecto de la posición y muchas veces ni siquiera hay claridad en los términos básicos del contrato (salario, horarios y actividades a realizar)
  - Se parte de la base que la mejor persona para decidir quién debe trabajar con uno es uno mismo, esto puede ser cierto parcialmente en lo técnico, es menos cierto en lo personal
  - Aparentemente resulta rápido y más barato

Modos de Selección

- Planificados, Profesionales
  - Planificados:
    - La demanda se prevé a través del análisis de la plantilla de personal, las necesidades productivas y el comportamiento de mercado.
    - El criterio para este análisis lo provee la Estrategia de la Empresa y la Estrategia de RRHH
    - Pueden existir imprevistos, pero también existen mecanismos para cubrir las vacantes durante la búsqueda
    - Este tipo de Selección genera oportunidades para los empleados, observando el desarrollo de los mismos y sus posibilidades antes de salir a buscar al mercado nuevos valores
    - Se desarrolla como parte de un Sistema de Alimentación que es parte de la Estrategia de RRHH
  - Profesionales:
    - La Selección Profesional implica la utilización de técnicas de selección que van más allá de la mera impresión personal
    - Aporta una visión analítica del cuadro de candidatos y de cada uno de ellos, con aspectos favorables y no favorables en relación al Puesto
    - Se basa en la Descripción de Cargo y en el Perfil de Puesto

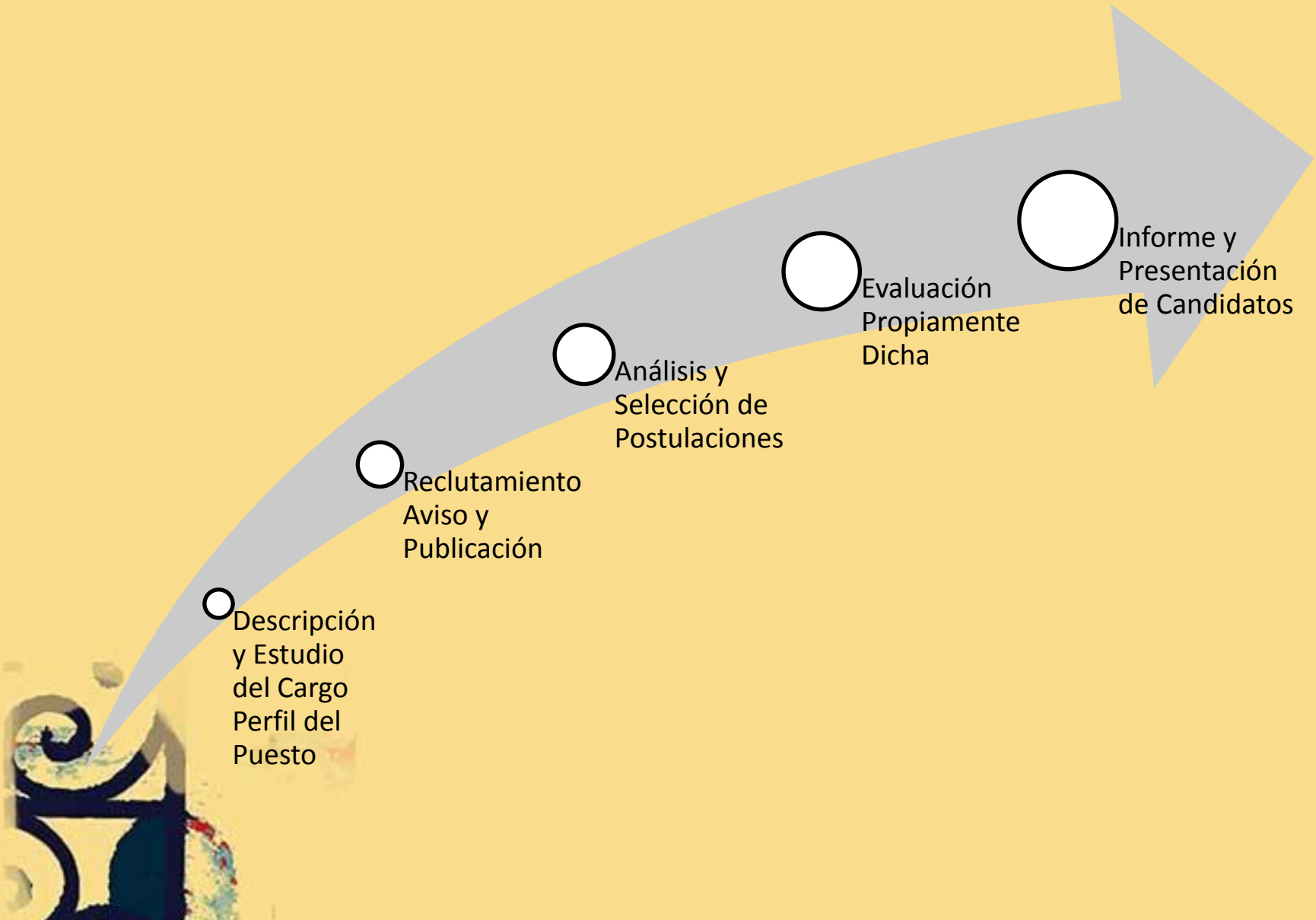
Modos de Selección

- Planificados, selección profesional
  - Algunos obstáculos habituales que operan en contra de la Selección Profesional de Personal:
    - Se “cede” parte de la decisión en terceras personas que no conocen la organización o que pueden tener intereses distintos o “no entender” lo compleja que es la empresa
    - Es aparentemente más costosa
    - Es planificada y se ejecuta paso a paso y por ello lleva más tiempo
    - Se elije sobre una cantidad menor de candidatos (finalistas)
  - En cambio la realidad muestra que:
    - Lo importante es conocer de evaluación de personas y de la interpretación de organizaciones
    - Resulta mucho más barata si solamente se consideran las horas que los altos directivos de las empresas o los mandos medios más ocupados dedican al proceso de selección cuando no contratan servicios de Selección Profesional. Es más precisa y baja la rotación
    - No solo no lleva más tiempo, sino que la media de realización exitosa de una Selección Profesional es sensiblemente más baja que una No Planificada. El problema es la ansiedad por la espera y no el tiempo
    - Los candidatos sobre los que se elige en realidad son los resultantes de un trabajo de análisis que de estar bien hecho debería facilitar el trabajo en la organización

EL PROCESO DE SELECCIÓN

espacio pliegues
www.pliegues.es.tl

El Proceso de Selección



El Proceso de Selección