

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.



PLANIFICACIÓN

Identificar la necesidad: debe existir una demanda explícita de empleo realizada por el departamento o área afectada.

Proceso administrativo: Se formaliza la demanda internamente en la organización.

Construcción o redefinición del perfil de puesto: Debe incluir la objetivo, tareas, funciones a desempeñar, responsabilidades y características del ocupante (experiencia, formación, competencias, etc.).



Es importante aclarar que el encargado a llevar a cabo el proceso de selección de personal o el reclutamiento puede ser interno o externo a la empresa demandante.



- Interno: empleado de Recursos Humanos de la empresa.**
- Externo: Consultora externa. Aquí se terciariza la selección de personal.**



RECLUTAMIENTO

1. Se establecen las fuentes a utilizar: internas y/o externas. Con el objetivo de atraer candidatos potencialmente válidos.
2. Se determina la tasa de candidatos preseleccionados conveniente para comenzar el proceso.
3. Se pre seleccionan los CV que se encuentran en condiciones

La fase de reclutamiento puede derivar en una redefinición de la misión, tareas y responsabilidades del puesto



SELECCIÓN

En esta etapa es importante considerar que los criterios a evaluar y los predictores o técnicas que se utilizarán sean fiables y válidos.





Aplicación de técnicas elegidas:

- Entrevistas y/o Psicotécnicos.
- Grupales y/o individuales.



Construcción de la terna:

- Incluye los tres candidatos a presentar.



Presentación de la terna a través de un informe que debe incluir:

- Características de los candidatos.
- Observaciones.
- Consideraciones respecto al puesto.



Se toma la decisión de contratar al candidato.



Hay que considerar que reclutadores o evaluadores deben limitarse a aportar la información cualificada sobre los resultados. Ya que, quien toma la decisión es el jefe de la empresa o el/la encargada de tomar esta decisión.



Los encargados de elegir a un candidato no deben haber estado directamente implicados en las tareas de atracción y evaluación de los candidatos. Ya que, acá entra en juego **una variable subjetiva.**



CONTROL

El proceso finaliza cuando la persona esta plenamente integrada en su puesto y ha sido superado el periodo de socialización inicial del candidato, comprobando que la decisión tomada es satisfactoria para ambas partes.



Se lleva a cabo una validación del proceso realizado con el fin de comprobar la utilidad, eficacia y eficiencia del mismo.

