

# Empleo, proceso de selección. Alles Martha (1998)



# Selección

Es un proceso por el cual se elige una persona en particular en función de criterios preestablecidos.

Se inicia definiendo correctamente el perfil requerido, dejando en claro las expectativas del solicitante y las reales posibilidades de satisfacerlas.

# Reclutamiento

Es la convocatoria de candidatos. Es una actividad de divulgación cuyo objetivo es atraer de manera selectiva a los candidatos que cubren los requisitos mínimos para la posición requerida.



# Reclutamiento interno

Es el proceso que considera a los miembros que pertenecen a la misma organización.

Algunos pueden ser personas que ya cumplen con el perfil requerido o que potencialmente podrían hacerlo, luego de un periodo de adaptación o entrenamiento.



El éxito de un proceso de selección depende absolutamente de cómo se realice el reclutamiento.

# Promoción interna

## VENTAJAS:

- Crea una vacante a un nivel más bajo, que es más fácil de ocupar.
- La organización economiza tiempo y dinero al trasladar a una persona formada en la cultura organizacional, que conoce la estructura y la metodología de trabajo.
- Se aprovechan los esfuerzos realizados en el desarrollo de colaboradores.
- Es motivador para los otros empleados
- Permite descubrir talentos escondidos

## DESVENTAJAS:

- Exige potencial de los empleados para poder ascender y que la organización ofrezca oportunidades de progreso
- Puede generar conflictos de intereses
- Puede elevar a los empleados a su máximo de incompetencia
- Evita la renovación que la gente nueva aporta.



# Reclutamiento externo

## VENTAJAS:

- Renueva los recursos humanos de la empresa.
- Aprovecha inversiones en formación y desarrollo profesional

## DESVENTAJAS:

- Tarda más que el reclutamiento interno
- Es más costoso
- Es menos seguro que el reclutamiento interno
- Puede ser visto por los empleados como una deslealtad hacia ellos
- Puede traer problemas salariales a la organización (cuando un candidato externo pretende más de lo previsto inicialmente)

# 20 pasos para un proceso de selección



1. Necesidad de cubrir una posición y decisión de hacerlo.
2. Solicitud de empleado o solicitud de personal.
3. Revisión del descriptivo del puesto. Si la empresa lo tiene previamente definido, se deberá partir de este documento, revisarlo con el cliente interno y tomar notas complementarias en el paso siguiente

4. Necesidad Recolectar información sobre el perfil del puesto y hacer un análisis del cargo a cubrir
5. Análisis del personal que integra la organización, para saber si existe algún posible candidato interno para la posición.
6. Decisión sobre realizar o no búsqueda interna.
7. Definición de fuentes de reclutamiento externo (anuncios, consultoras). Puede darse el caso de un reclutamiento combinado, interno y externo.
8. Recepción de candidaturas o postulaciones.

9. Primera revisión de antecedentes
10. Entrevistas (una sola o varias rondas)
11. Evaluaciones específicas y psicológicas
12. Formación de candidaturas
13. Confección de informes sobre finalistas
14. Presentación de finalistas al cliente interno
15. Selección del finalista por parte del cliente interno

**16. Negociación de la oferta de empleo**

**17. Presentación de la oferta por escrito**

**18. Comunicación a los postulantes que quedaron fuera del proceso de selección**

**19. Proceso de admisión**

**20. Inducción**

# Fuentes de reclutamiento



# Consultoras especializadas

## VENTAJAS:

- Resuelven búsquedas confidenciales
- Resuelven búsquedas que excedan el nivel del responsable de recursos humanos
- Actúan frente a temas complejos que requieran un especialista
- Tienen una visión imparcial

## DESVENTAJAS:

- Son, en general, de alto costo.



# Anuncios

## VENTAJAS:

- Llegan a una vasta audiencia
- Los anuncios en revistas pueden enfocarse a categorías ocupacionales específicas

## DESVENTAJAS:

- Pueden resultar muy costosos
- Puede demorar la cobertura del cargo



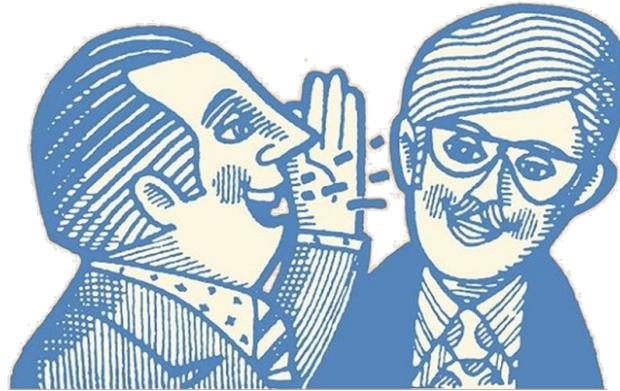
# Información verbal o “de boca en boca”

## VENTAJAS:

- Es económica y rápida
- Las bonificaciones, cuando existen, levantan la moral de los empleados

## DESVENTAJAS:

- Se presta a acusaciones de discriminación o favoritismo si no se usa junto con otras fuentes



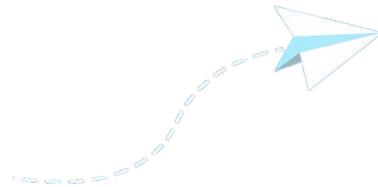
# Reclutamiento por correo electrónico

## VENTAJAS:

- Es una forma personalizada de reclutamiento, por lo cual no aplica en todas las ocasiones
- Es selectivo

## DESVENTAJAS:

- Consume mucho tiempo
- Es costoso



# Radio y televisión



## VENTAJAS:

- Llegan a una vasta audiencia
- Pueden ayudar a ocupar vacantes rápidamente

## DESVENTAJAS:

- Son costosos



Muchas gracias.