

Entre una y otra compañía pueden existir diferencias respecto de su tecnología, su capacidad financiera, su tiempo en el mercado, etc. Pero su destino está en manos de sus integrantes.

Teniendo en cuenta esto, es muy claro que el proceso de Selección de Personal resulta clave. Porque en este proceso vamos a encontrar a quienes definan el futuro de la empresa.

Actualmente, las grandes empresas tercerizan el servicio, conscientes de la importancia de esta problemática.

Sea que decidamos o no tercerizar este proceso, debemos saber que en el mismo hay varias etapas:

ETAPA 1 – “El puesto y la oferta”

Descripción clara del puesto de trabajo: tareas, puesto, sueldo que se paga en el mercado, características del lugar de trabajo en donde se va a insertar, responsabilidades, características del jefe, posibilidades de crecimiento, plan de carrera., etc.

El definir el plan de carrera y las posibilidades de crecimiento resultan particularmente importantes porque se utilizan para saber qué ofrecerle al candidato y aliarlo con sus intereses.

ETAPA 2 - “A quien buscamos”

Descripción del perfil de la persona, contemplando habilidades duras y blandas. Sexo, edad, lugar de residencia, formación, experiencia (principalmente la experiencia en posiciones similares), rasgos de personalidad, competencias, etc.

Las Competencias de un individuo son definidas como el conjunto de conocimientos (si sabe cómo hacerlo) + Habilidades (si puede) + actitudes (si quiere hacerlo).

ETAPA 3 – “Como reclutamos”

Selección del modo de Recruiting. Existen infinidad de opciones para reclutar candidatos: búsquedas en bases de datos propias, publicaciones en medios gráficos o electrónicos, a través de los empleados de la compañía (si conocen a alguien para el puesto), etc.

Otra opción es hacerlo a través de Consultoras. Generalmente, lo que ellas hacen es publicar en diarios y páginas web, consultar en bases de datos propias otras a las que están suscriptos, etc.

En este caso, no sólo se encargarán ellos de elegir los modos de reclutamiento sino también de otras etapas de la selección (por ejemplo, preselección de candidatos).

ETAPA 4 – “Quien es quien”

Preselección de candidatos (lectura y clasificación de CV`s)

ETAPA 5 – “Organizamos el mérito”

Definimos el lote de los 6 primeros. Les damos un orden por mérito curricular.

ETAPA 6 - “Primer contacto: Impact Assessment”

Primera entrevista personal (en la que se hace un recorrido por el CV, se implementa el impact assessment (primeros aspectos del candidato).

ETAPA 7 – “Vemos además que y cuanto sabe”

Según criterio establecido por la empresa, algunas habilidades pueden ser evaluadas: idioma, dominio de herramientas informáticas, etc.

ETAPA 8 – “Hacemos un Assessment Center”

De ser necesario, en este paso podemos ampliar el sistema de conocimientos de los postulante invitando a los 6 mejor ranqueados un assessment center, en donde podamos explorar mejor sus competencias.

ETAPA 9 – “Que tal si los ven los jefes?”

Presentación de los candidatos a la línea.

ETAPA 10 – “Sígueme los buenos”

Finalmente ya tenemos a los 3 candidatos, ranqueados a gusto del jefe del sector. Sólo debemos ahora definir cual ingresa.

ETAPA 11 – “El mejor primero”

Se piden los preocupacionales: Médico, Psicolaboral, Socioambiental, Referencias laborales, Referencias crediticias, Antecedentes confidenciales.

ETAPA 12 – “La confirmación”

Es el momento de armar una entrevista y confirmarle al candidato que es la persona elegida. De paso se van cerrando aspectos vinculados con la fecha de ingreso, confirmación de sueldo y beneficios, y va llenando los requerimientos para iniciar su legajo personal.

ETAPA 13 – “Donde está parado”

Es el momento de iniciar la inducción del empleado.

ETAPA 14 - “Evaluación de rendimiento”

Informe de desempeño trimestral, que se le pido al área. En el caso de que la búsqueda se hiciera por Consultora, se hace un contacto con la empresa para evaluar el desempeño del candidato. Algunas consultoras dan una garantía de 3 meses.