

PROCESOS DE SELECCIÓN: QUE SON?:

Son procesos de recollida e avaliación de candidaturas relativas a un posto de traballo determinado, co fin de avaliar o seu grao de idoneidade para chegar a unha decisión de contratación. Despois de que a empresa detecta unha necesidade podemos analizar distintas fases no proceso:

1. Descrición do posto:

Realízase unha análise do posto onde se consideran: condicións do traballo, funcións e tarefas a realizar, uso das tecnoloxías, coñecementos e capacidades. Desta análise do posto realízase a oferta de emprego.

A análise do posto pódese detallar na seguinte ficha:

Posto
Departamento
CONDICIÓN DE TRABALLO
Características do posto (tempo completo ou tempo parcial)
Días de traballo e horas (diarias-semanais)
Desprazamentos
TAREFAS E RESPONSABILIDADES
Tipo de tarefas
Responsabilidades
FORMACIÓN
Formación regrada
Formación complementaria
EXPERIENCIA
Desenvolvemento técnico necesario (coñecementos/habilidades profesionais e persoais)

2. Recrutamento:

Nesta fase difúndese a oferta para a busca de persoas candidatas. O recrutamento pode ser interno cando se realiza dentro da propia empresa (exemplo en postos de promoción), e recrutamento externo cando se buscan as persoas candidatas externas á empresa. Este tipo de recrutamento pódese realizar mediante o uso de diferentes fontes como a publicación de ofertas nos xornais, oficinas de

emprego, contacto con entidades de selección de persoal, publicación da oferta en Internet.

Despois de determinar a tipoloxía de recrutamento, hai que definir aspectos xerais como o prazo de tempo a investir en todo o proceso, considerando a data de publicación da oferta, datas para as probas de selección e contratación, número de persoas a contratar, e persoas encargadas da selección.

Para a elaboración das ofertas de emprego cómpre prestar especial atención, evitando a introdución de discriminacións de xénero como por exemplo requirir candidatos homes en determinados postos. Este tipo de prácticas limitan as oportunidades das mulleres e dos homes, polo que as ofertas de traballo teñen que considerar ós homes e as mulleres na súa linguaxe, e reflectir as necesidades do posto a través de capacidades persoais e profesionais.

3 Preselección:

A preselección tratará de filtrar as persoas candidatas que cubran os criterios establecidos inicialmente no perfil do posto, sobre todas as persoas recibidas na fase do recrutamento e a través da análise de determinados documentos como follas de solicitude ou currículo vitae das persoas participantes. Sobre estes documentos a persoa responsable da preselección realizará unha criba cos perfís que máis se axusten ós criterios iniciais e que pasarán a fase seguinte, desbotando aquelas candidaturas que se afasten do perfil establecido.

Os datos a considerar na preselección baseándose no C.V. son a súa forma e a presentación, así como o enfoque e a determinación do obxectivo profesional en base á análise dos distintos aspectos como a formación académica, antecedentes laborais ou prelaborais (obxectivo profesional, desempeño prelaboral).

4 Aplicación de probas e entrevista persoal:

Nesta etapa pódense aplicar diferentes ferramentas para avaliar aspectos como habilidades específicas, niveis de coñecemento, comportamento ante determinadas situacións... etc. É tamén nesta fase onde se pode realizar a entrevista persoal coa finalidade de realizar un diagnóstico e predición da conduta das persoas que se está a seleccionar.

5 Elección final:

Sobre todos os datos recollidos nas diferentes fases realizarase a elección da persoa candidata.

A elección final ten que garantir que non existan “nesgos” para o que durante a selección de persoal se levará un rexistro cuantitativo de cada un dos criterios establecidos, por exemplo a baremación na entrevista de cada un dos aspectos analizados.