



Prevención de Riesgos

LAS MEJORES PRÁCTICAS EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Si queremos favorecer el atraer, retener y motivar a las personas con talento, debemos empezar por una correcta preparación de nuestros procesos de reclutamiento y selección.

1

LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO, CLAVE.

Una buena descripción de puestos de trabajo tiene dos objetivos: transmitir de forma clara los requisitos del puesto ofertado y atraer a los candidatos idóneos para su desempeño.

Si se realiza correctamente, la descripción de puestos de trabajo se traduce en beneficios, tanto para la empresa como para los trabajadores:



Funciona como guía para el reclutamiento y selección de personal.



Permite definir sueldos de forma más justa y equilibrada.



Permite definir planes de compensaciones e incentivos para los empleados.



Brinda claridad al trabajador respecto a las exigencias del puesto.



Es la base para medir el desempeño laboral de los empleados.



Facilita la implementación de planes de sucesión en la empresa.



Maximiza la productividad de los trabajadores.

La descripción de puestos de trabajo en una empresa es un proceso ordenado y sistemático que debe tener en cuenta los siguientes elementos: objetivos del puesto, organigrama de ubicación del puesto, tareas asociadas, relaciones internas, movilidad, riesgos, jornada laboral y rango salarial.



permanencia

2

PRUEBAS DE CONFIANZA

Son varios los instrumentos que utilizan las Empresas como medida de seguridad al momento de contratar personal o determinar la permanencia o baja definitiva de algún empleado. Consta de distintas pruebas que evalúan las tendencias conductuales, con las cuales puedan otorgar o incrementar el “valor de confianza” que se le brinda a una persona, tomando como base los resultados que se obtienen de ellas.

Estudio socioeconómico y laboral, antecedentes legales, historial crediticio, pruebas psicométricas, exámenes toxicológicos, inventario de valores organizacionales, análisis de grafología, pruebas proyectivas de personalidad, etc...

¿Qué preguntas debe responder el Estudio Socioeconómico? Verificar las fuentes de información, antecedentes laborales, semanas cotizadas en los empleos anteriores, referencias vecinales, cómo vive el empleado en su casa, qué información falta completar, qué otros empleos no te refirió, demandas laborales, etc.

La visita al domicilio del candidato es necesaria y obligatoria, considerada una de la mejores prácticas de selección y se ha comprobado que reduce significativamente la rotación de personal.

3

ENTREVISTA CARA A CARA CON EL CANDIDATO

La entrevista laboral es la herramienta de selección de personal por excelencia y permite a ambas partes, conocer distintos aspectos de interés. La entrevista es un diálogo sostenido, entre dos o más personas, con un propósito definido, y no por el sólo hecho de conversar. Supone una correspondencia mutua entre las partes, y consiste en palabras, gestos, posturas y otros conectores comunicacionales.

Una buena entrevista permite reforzar las competencias e identificar el lenguaje corporal del candidato, incluso permite una eficaz detección de mentiras. El entrevistador debe contar con la preparación, experiencia y competencias necesarias para lograr el objetivo de la entrevista: determinar el candidato idóneo para el puesto de trabajo.

EN RESUMEN, PARA LLEVAR UN PROCESO ÉXITO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEBES:



Contar con personal altamente capacitado en RRHH, particularmente en el departamento de Reclutamiento y Selección, un psicólogo industrial con experiencia en diseño de puestos de trabajo, aplicación e interpretación de pruebas de confianza y en entrevistas laborales.



Invertir en realizar las visitas al domicilio del candidato como parte del Estudio Socioeconómico.



El perfil del puesto debe incluir aspectos de salud física y mental. Se hace énfasis en lo que la persona puede hacer **EN EL TRABAJO**. No importa si es hombre, mujer. Eso no le debe interesar a la empresa, tampoco la edad, estatura, RELIGIÓN, estado civil.



En la entrevista se deben enfocar las preguntas para detectar las competencias del candidato, que son: conjunto de habilidades, actitudes, creencias, para hacer el trabajo.



Mantenerte actualizado en las herramientas, tecnologías y servicios de Reclutamiento y Selección que te permitan de manera más eficiente llevar a cabo esta importante tarea para atraer y retener a los mejores empleados.



¿Conoces la “Consulta al Historial de Siniestros Q”?
Un nuevo servicio que Quálitas ofrece a sus flotillas aseguradas