



CENTRO EDUCACIONAL FERNANDO DE ARAGÓN ENSEÑANZA MEDIA

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE

Desde: 01/08/2020 Hasta: 11/09/2020

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4° Medio

ASIGNATURA: Dotación de personal

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD II: Investigación interna de necesidades

CONTENIDO: El proceso de selección de personal

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Identificar el proceso de selección de personal

OA 1 - Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Unidad II – El proceso de selección de personal

CASO INTRODUCTORIO - La opción democrática de Gables

Anteriormente, quien se ocupaba de la selección de personal en Gables era el área de recursos humanos (RH). Todo gerente que necesitara llenar una vacante en su departamento, llenaba una requisición de personal y la enviaba a RH. Ahí se realizaba todo el proceso y después de algún tiempo mandaban cuatro o cinco candidatos para que el gerente escogiera a uno de ellos o a ninguno. Después de esto, el gerente podía continuar tranquilamente con sus tareas técnicas.

Pero, el mundo ha cambiado y a los gerentes se les presentaron nuevas necesidades de habilidades y competencias, que el viejo proceso de selección no contemplaba ya que generalmente ofrecía resultados frustrantes. Francisco Bueno, el gerente de RH de Gables, quien conocía del problema empezó a involucrar paulatinamente a los gerentes de línea en el proceso de selección.

“La selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento. El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla”.

Mientras en la tarea de reclutamiento se trata de atraer con selectividad, a través de varias técnicas de comunicación, a los candidatos que posean los requerimientos mínimos del puesto vacante, en la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

EL CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

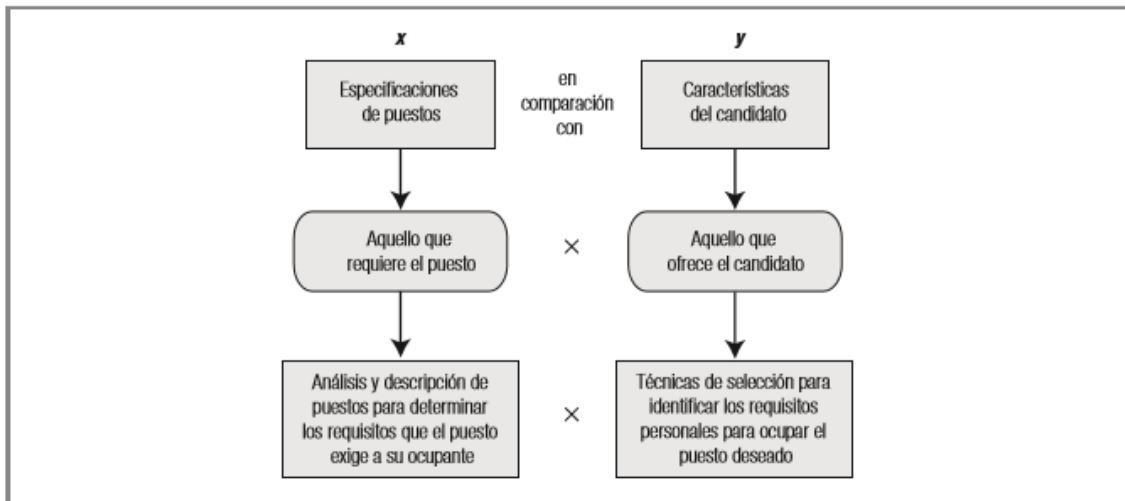
Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Así la selección busca solucionar dos problemas básicos:

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

(Si todas las personas fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal)

Selección como un proceso de comparación La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puestos, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección.

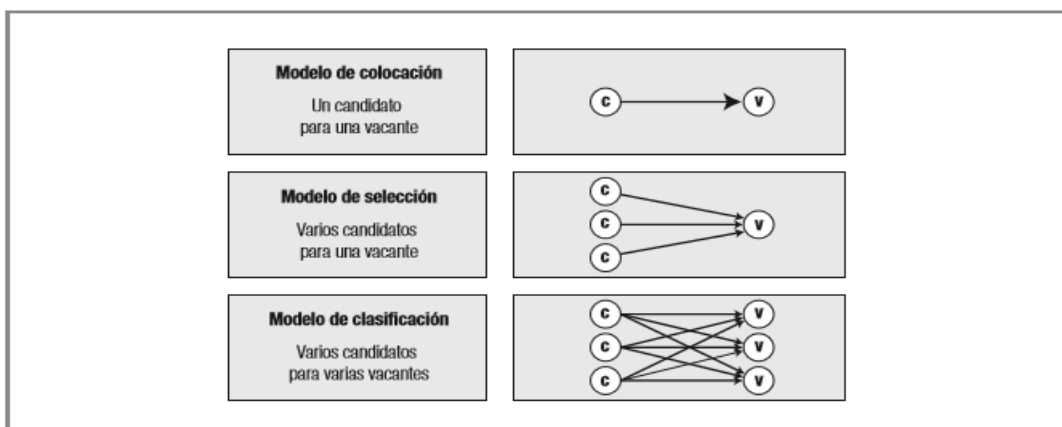
La primera variable se denominará la variable x, y la segunda, la variable y, como se muestra en la figura.



Cuando x es mayor que y se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, por lo tanto, se le rechaza. Cuando "x" y "y" son iguales, se dice que el candidato reúne las condiciones, por lo tanto, se le emplea. Cuando la variable y es mayor que x, el candidato reúne más características de las exigidas para el puesto, por lo que resulta sobrecalificado para éste. En realidad, esa comparación no se concentra sólo en el punto de igualdad entre las variables, sino en un determinado nivel de aceptación, alrededor del punto ideal se admite cierta flexibilidad en mayor o menor medida.

Esto equivale a los límites de tolerancia en los procesos de control de calidad. Esta comparación exige que la descripción y el análisis de puestos se transformen en una ficha profesiográfica o ficha de especificaciones, a partir de la cual se pueda estructurar con mayor rigor el proceso de selección.

Selección como un proceso de decisión Una vez realizada la comparación entre los requisitos que exige el puesto y los ofrecidos por los candidatos, puede ocurrir que varios de los candidatos tengan requisitos aproximadamente equivalentes para ser propuestos al departamento que los solicitó para la ocupación del puesto vacante. El departamento de selección (Staff) no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación. Lo único que puede hacer es proporcionar una asesoría especializada, con la aplicación de técnicas de selección para recomendar a los candidatos que juzgue más adecuados para ocupar el puesto. **(letra "C" candidato / letra "V" vacante)**





✓ **En el recuadro anterior, podemos verificar lo siguiente:**

- Referente al “Modelo de colocación”, nos enfocamos en que existe un candidato para una vacante. Aquí básicamente podemos apreciar que no tenemos mayor cantidad de competencia entre un candidato y otro, ya que es singular la prioridad otorgada.
- Si hablamos de “Modelo de selección”, precisamos que existes 3 candidatos para una vacante posible a cubrir. Si enfocamos este modelo de selección apreciamos que existe mayor competencia entre candidatos a una vacante laboral.
- En cambio, el “Modelo de clasificación”, una diversidad de candidatos que postulan a más de una vacante, por lo cual mencionemos que este modelo es más atractivo que los otros dos, al ser as dotado referente a la cantidad de vacantes versus la cantidad de candidatos a adjudicarlas.

✓ **También podemos mencionar que:**

a) Modelo de colocación, cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato. En otras palabras, el candidato que se presenta debe ser admitido sin sufrir rechazo alguno.

b) Modelo de selección, cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Se compara cada candidato con los requisitos que exige el puesto, las alternativas son: aprobación o rechazo. Si se rechaza, queda eliminado del proceso, ya que hay varios candidatos para una sola vacante.

c) Modelo de clasificación. Éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada

Actividad

Referente a la materia anteriormente expuesta, responda las siguientes preguntas:

1. ¿Explique el proceso de selección que se llevaba a cabo referente al caso introductorio?
2. ¿En qué aspecto se enfocó el gerente de la empresa “Gables”, para potenciar el proceso de selección?
3. ¿Por qué mencionamos que la selección s un proceso de comparación?
4. ¿Qué diferencias encontramos entre la variable “x” y la variable “y”, dentro del proceso de selección?
5. ¿De los tres modelos presentados, cuál es el más conveniente para una gran empresa que busca solo un postulante a una vacante? Explique detalladamente

Realice un vocabulario técnico, ¿rescatando mínimo 10 palabras en la materia expuesta?

Dudas y consultas profesor Daniel Sepúlveda – Mónica Carrasco

Email: daniel.sepulveda@colegiofernandodearagon.cl

Fecha de entrega: 11 de Septiembre 2020