



**OTEC ELYON
BECAS CHILE**

ENCARGADO DE SEGURIDAD SELECCIÓN DE PERSONAL

02

MÓDULO SELECCIÓN DE PERSONAL

Bienvenidos

La Selección de personal en una empresa es un factor fundamental y determinante a la hora de realizar cualquier tipo de modificación relacionada con RRHH, que se traduce como Recursos Humanos (También es conocido como Talento Humano e incluso como Gestión de Recursos o Personas colaboradoras). ya que es el proceso fundamental que ayuda a determinar candidatos idóneos para un cargo. Gran parte de las empresas que se desarrollan en cualquier país posee un departamento de recursos humanos, el cual no solo vela por la contratación del personal, si no que además se enfoca en despidos, finiquitos, vacaciones, aguinaldos, remuneraciones, licencias médicas entre otras. Es uno de los departamentos más importantes dentro de cualquier organización y por ende, debe funcionar a la perfección, pero al manejar tantas tareas, en ocasiones hay elementos que pueden perjudicar la labor del departamento de RRHH, lo que se traduce en un mal funcionamiento de la empresa en general. Esto es como un engranaje. Si falla una pequeña pieza, por más diminuta que sea, todo el circuito comenzará a fallar poco a poco.

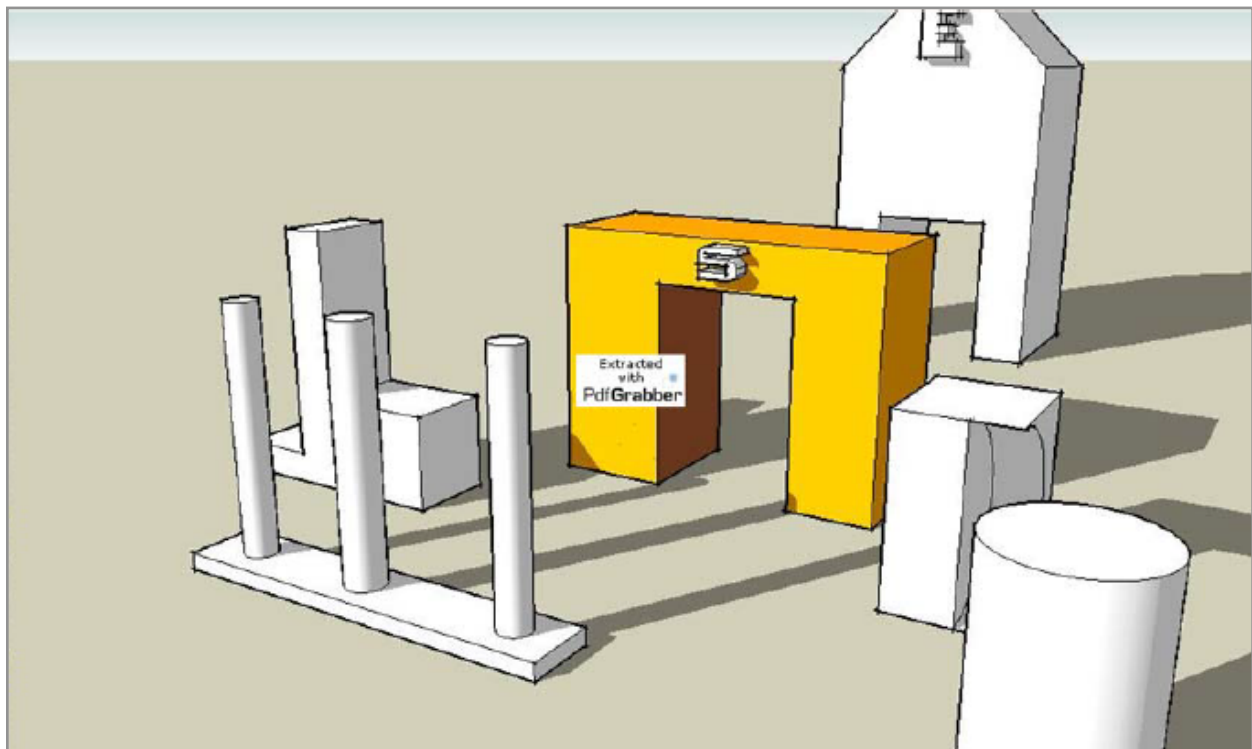
Importancia de la definición de Perfiles de Cargo:

En el país y en el mundo, existen diversos tipos de empresas. Algunas son con y otras sin fines de lucro. Algunas prestan servicios de ayuda, otras de educación, otras capacitan, otras contratan, otras son de ventas de procesos y así podríamos estar horas nombrando diversas empresas y el servicio o producto que ofrecen.

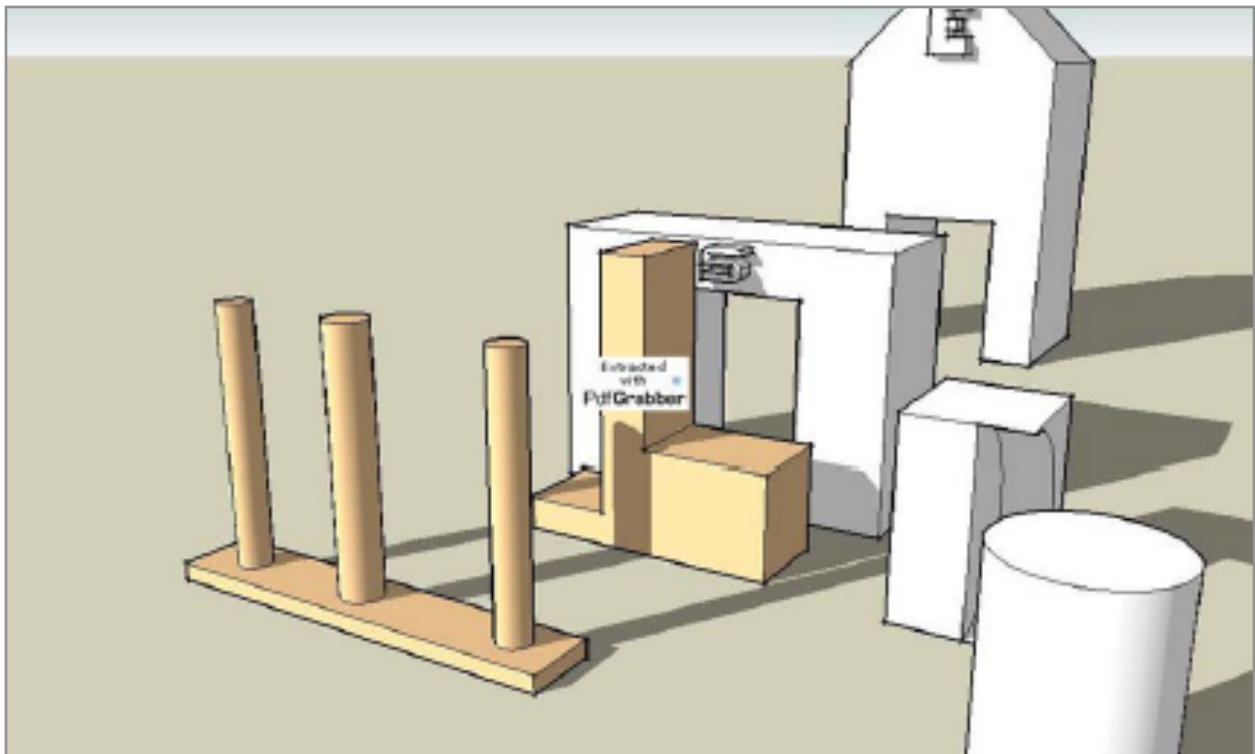
De todas formas y en torno a esta gran variedad de empresas y considerando siempre lo que ofrece la empresa y para que se creó, deberemos emplear diferentes criterios de búsqueda. Muchas personas creen que por tener un título o una especialización, encontrarán de inmediato trabajo en el área, y cuando no lo hacen, se tiende a culpar al sistema con frases del tipo: *“Es que no hay trabajo”, “La economía está pésima”, “No se para que estudie tanto si trabajo en otra cosa”* entre otras. Lo que estas personas no saben, es que a pesar de existir criterios de búsqueda para diversos profesionales o especialistas, hay muchos factores aparte de contar con el título o la especialidad que normalmente imposibilitan la contratación en el cargo solicitado.

Ejemplo: Yo estoy estudiando para ser Encargado de Seguridad, pero ¿tener el título es lo único que importa para que me contraten? Claramente no, ya que hay otros factores importantes también.

Imaginemos un Arco (Figura amarilla). Este arco representa el sistema de selección de una empresa. La abertura central que posee indicará los criterios de selección. Al rededor se encuentran diferentes formas, quienes serán los candidatos que intentarán cruzar por esta puerta.



Si te fijaste en la imagen anterior, verás que hay formas que no pueden pasar por el arco, por lo que obviamente, hay candidatos que no califican en el proceso. La imagen que vemos a continuación, ejemplifica ese proceso. Muchas veces vemos un aviso de trabajo y pensamos “Yo puedo hacer esto, así que me presentaré” pero seguramente no pasarás las primeras etapas debido a que simplemente te encuentras **fuera del perfil solicitado** por la empresa, ya sea por no contar con los conocimientos , por no contar con la experiencia suficiente, por estar sobre calificado o simplemente por que no cumples con los requisitos de la empresa.



¿A qué nos referimos con estar sobre calificado?

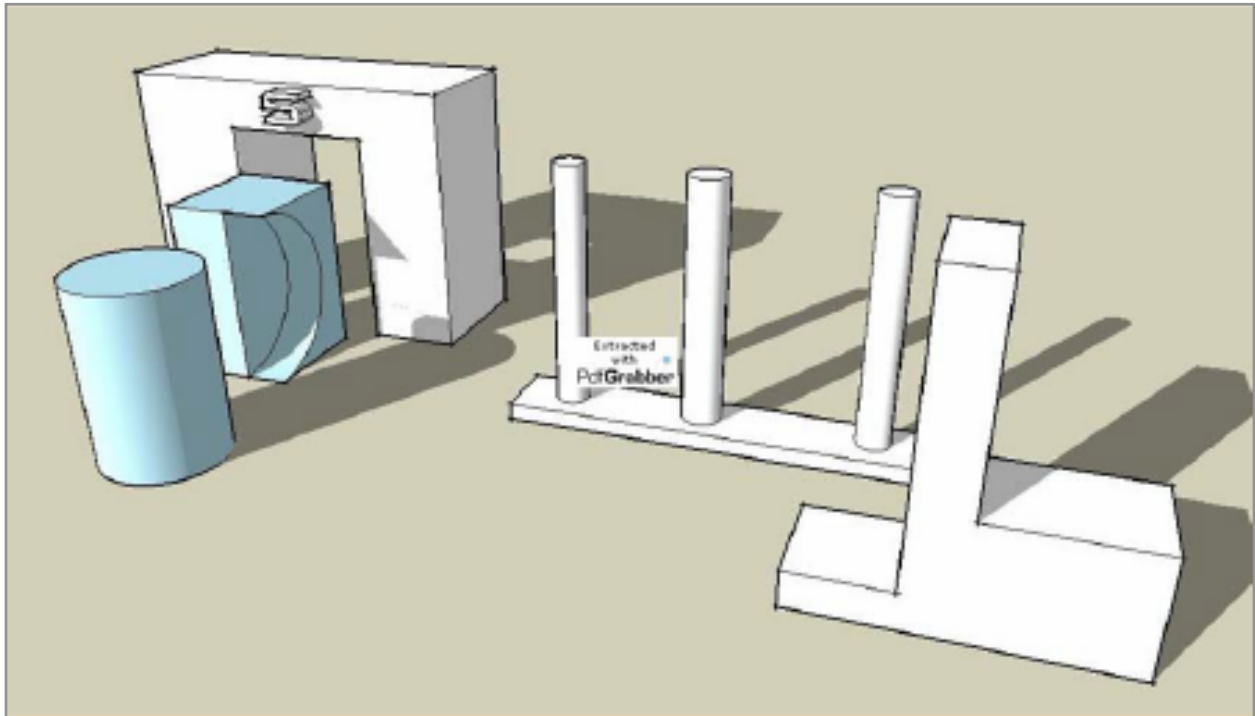
No. No estamos hablando de gente superdotada o con poderes misteriosos. Estamos hablando de personas normales, como tú y yo. Muchas veces hay profesionales que no logran encontrar trabajo en su área, por lo que intentan en otros lados pero tampoco los contratan. Si un médico cirujano va a buscar trabajo como secretario, lo más probable es que no lo contratarán, pero esto no se debe a que no pueda realizar esta labor, o que no cuente con el título para hacerlo. En el caso del médico, la empresa que busca un secretario no se va a arriesgar al contratarlo, ya que el departamento de Recursos Humanos sabe de antemano que si al médico, le ofrecen trabajo como médico cirujano, con mejor paga y poniendo en práctica lo que estudió, no dudará en renunciar a su puesto como secretario, por lo que la empresa tendrá que gastar dinero y tiempo nuevamente en la contratación del secretario, con el que además no cuentan, por lo que el engranaje no está funcionando bien.



Recuerda siempre que estar fuera del perfil solicitado es: **No cumplir con los requerimientos o especificaciones solicitados por la empresa contratante por cualquier motivo que pueda surgir durante el proceso de contratación.** A gran parte de las personas les pasa que están a puertas de ser contratados y un día antes de ir a firmar contrato, le indican que el proceso se suspende y todo queda en nada. Volvemos a repetir, existen muchas variables que pueden afectar el proceso de contratación, de selección y de ejecución de funciones. Hay personas que creen que cuando se habla del proceso de contratación, nos referimos únicamente a la firma del contrato, pero esto no es así, ya que cuando hablamos del proceso de contratación, lo hacemos considerando todo el proceso general y regulado que se debe seguir, el cual normalmente es con:

1. La empresa se da cuenta que necesita contratar a alguien para ocupar un puesto de trabajo que falta
2. La empresa publica un aviso o da a conocer que están buscando a una persona con determinadas características y competencias
3. Las personas que creen cumplir esto, **postulan** enviando su Curriculum y esperan el llamado de la empresa
4. Los que son llamados a **entrevista** tienen pruebas, conversaciones cara a cara e incluso talleres grupales
5. La empresa **selecciona** a los mejores postulantes y finalmente determina quién ocupará el puesto de trabajo.
6. El elegido firma el contrato de trabajo y comienza sus funciones en la empresa

De este modo, y como observamos en la siguiente figura, las formas que si pueden pasar por el arco son aquellas que representan a los candidatos que cumplen los requerimientos de selección que la empresa ha determinado, por lo que podemos establecer que se encuentran **Dentro del Perfil Solicitado**.



¿Que es estar dentro del perfil solicitado?: Significa cumplir los requerimientos o especificaciones solicitados por la empresa en base a las habilidades y competencias que, en este caso, resultan idóneas para el cargo ofrecido.

Etapas del Proceso:

Si bien mencionamos a grandes rasgos las seis etapas dentro del proceso de contratación que incluye desde la búsqueda hasta la firma final del contrato de la persona, nos enfocaremos en las tres primordiales y por ende en las que todos deberíamos tener conocimiento. Estas son Postular, Entrevista y Selección.

1. **Postular:** El proceso de postulación se encuentra mayoritariamente disponible para todas las personas y suele tener diversos canales para que los interesados puedan hacer llegar sus antecedentes a la empresa que requiere contratar a alguien. Debes tener presente utilizar los canales que ellos determinan y nunca tomar la iniciativa por ti mismo en esta parte, ya que la empresa podría ver que no eres capaz de seguir reglas, que no prestas atención a los detalles o incluso que no leíste toda la información.

Ejemplo: A nosotros como empresa, nos suele pasar que hay personas que realizan una pregunta en específico por todos los medios que encuentran disponibles y claramente sin seguir el protocolo establecido. Nos ha pasado que la misma persona, envía en no más de 15 minutos de tiempo su pregunta por Mensaje de Texto, WhatsApp, Llama reiteradamente, utiliza el formulario de contacto, envía correo electrónico, y escribe por Facebook, dejando el mensaje en distintos departamentos lo que hace perder tiempo a la persona y a la empresa. En torno a este ejemplo es importante respetar los canales asignados por el departamento encargado en cualquier proceso de postulación, ya que la evaluación inicia desde el primer momento.

2. **Entrevista:** Si la postulación que realizaste fue del agrado de los encargados, te llamarán a una entrevista de trabajo, la cual puede ser grupal o individual y consiste principalmente en demostrar que todo lo que aparece en tu curriculum es real y tiene validez en el desempeño de tus funciones. Si te toca hacer el proceso de selección a ti como Encargado de Seguridad para un cargo específico, debes preocuparte de tener tu entrevista clara, así como los puntos que quieres mencionar en base al perfil de cargo propuesto por la empresa para que puedas contratar a la mejor persona para el cargo.

Ejemplo: Si eres tu el encargado de realizar las entrevistas, lo más probable es que te entregarán los Curriculum de las personas que postularon y han sido llamadas a esta instancia. Siempre debes fijarte que la entrevista se enfoque en torno al cargo en cuestión que buscas, ya que si por ejemplo necesitas contratar un Guardia de Seguridad, sería ilógico que le preguntes como era la persona en el ramo de artes en educación básica, ya que no es necesario y no viene al caso. Si se da el caso contrario y eres tu el que está buscando trabajar como Encargado de Seguridad, al entrevistador no le interesará que trabajaste por ejemplo 3 años en el negocio de tejidos caseros de la familia como Gerente, ya que no tiene relación con el cargo. Se lo que algunos podrán pensar “Pero el ser gerente tres años debe servir de algo”. La verdad es que no, debido a lo cercano de la recomendación. Es decir el entrevistador podría pensar: “Fue gerente tres años, pero lo contrató su papá para el cargo y es su mamá quien le paga”. Recuerda enfocarte en lo que vale para el cargo al que estas postulando siempre.

3. Selección: Después de pasar por la entrevista de trabajo (Que es uno de los momentos más estresantes por los que pasa un ser humano) vendrá la espera. Durante la espera, los encargados de contratación revisarán las entrevistas y elegirán normalmente a tres personas que cumplieron con las expectativas del perfil de cargo. En Selección se les suele decir “La Terna”. Estas personas normalmente volverán a ir y elegirán a uno de los tres para ocupar el puesto, por lo que el postulante después de pasar por la entrevista ha sido Seleccionado.

Ejemplo: Cuando sales de la entrevista final en donde te han comunicado que eres el elegido (Algo así como a Neo en la película Matrix), te sientes la persona más increíble del mundo, y ¿quién no?. Al fin tendrás el puesto que siempre quisiste, pero cuidado, que mientras tu firma no esté en ese contrato de trabajo, todo es incierto. Muchas personas creen que con las palabras “Nos decidimos por ti así que inicias el lunes”, está todo resuelto, pero recuerden, no es así ya que siempre podrían haber complicaciones, sobre todo en aquellas situaciones cuando el Perfil se encuentra mal definido, ya que este podría contener errores debido a variables que entorpecen el proceso.



Definiciones:

Cuando hablamos del proceso de Selección de Personal, debemos tener claras ciertas definiciones, para que de este modo, la elaboración del perfil, el proceso de postulación, entrevista, selección y firma final sea lo mejor posible. En este caso nos enfocaremos en 6 conceptos claves a la hora de ahondar en el Proceso de Selección:

- 1. Educación:** Son todos los estudios que posees, desde Infantes hasta estudios de Postgrado, por lo que debes tener claridad de tu formación y tus áreas de especialización.
- 2. Formación:** Es el proceso de desarrollo en tu vida profesional. Cómo te formaste y como lo seguirás haciendo en torno a tus expectativas y tus habilidades.
- 3. Habilidades:** Son todas aquellas herramientas que posees para desarrollar tareas y labores, las cuales tienden a centrarse más en lo innato.
- 4. Competencias:** Son todas aquellas herramientas que lograste adquirir a lo largo de tu vida y/o tu carrera y se concentran principalmente en lo aprendido.
- 5. Manejo:** Es como te desenvuelves a la hora de enfrentarte a diversas situaciones sociales, haciendo énfasis en tu temperamento, acciones, ética, valores, entre otras cosas, los cuales deben ser acordes a tu profesión y a la empresa en cuestión.
- 6. Equipo:** Es fundamental el saber trabajar en equipo, pero no basta con escribirlo en tu curriculum o decirlo, ya que debes lograr identificar cuales son tus habilidades y competencias que te permitirán demostrar este punto frente a otros, ya sea con palabras o acciones.

Definiciones 2:

Debemos tener claro que todas las definiciones que hemos repasado siempre van entrelazadas entre sí y no hay forma de poder demostrar una si otra. No puedes demostrar que eres bueno trabajando en equipo sin tener un buen manejo social., así como no puedes generar un buen desarrollo profesional si no potencias tus habilidades y competencias. Todo va de la mano y te lo explicaremos de manera sencilla con la siguiente imagen:



La experiencia y la actitud con la que te manejas en la vida, serán factores claves para elegir a los candidatos preseleccionados, los que si logran demostrar sus habilidades y competencias para generar una buena labor y un buen trabajo en equipo, finalmente serán seleccionados.

¿Qué es un Perfil?:

Sabemos que durante gran parte de este documento hemos hablado del Perfil y sus variables, pero ¿Qué es realmente un Perfil?. Podemos definirlo como la composición en base a un listado de competencias y actitudes que debe tener una persona para ocupar un determinado cargo o funcione dentro de una empresa solicitante, siempre y cuando esta lo disponga. De este modo debemos tener en cuenta que para la elaboración de un Perfil, necesitaremos tener claras las características de personalidad que buscamos, ya que será esta la que permitirá a la persona adecuarse con sus compañeros de trabajo, jefaturas y la empresa en general. Del mismo modo para la elaboración de un perfil de cargo, se requiere conocer la normativa interna de la empresa, así como sus políticas de acción, su misión y su visión, además de los valores que defiende determinada organización.

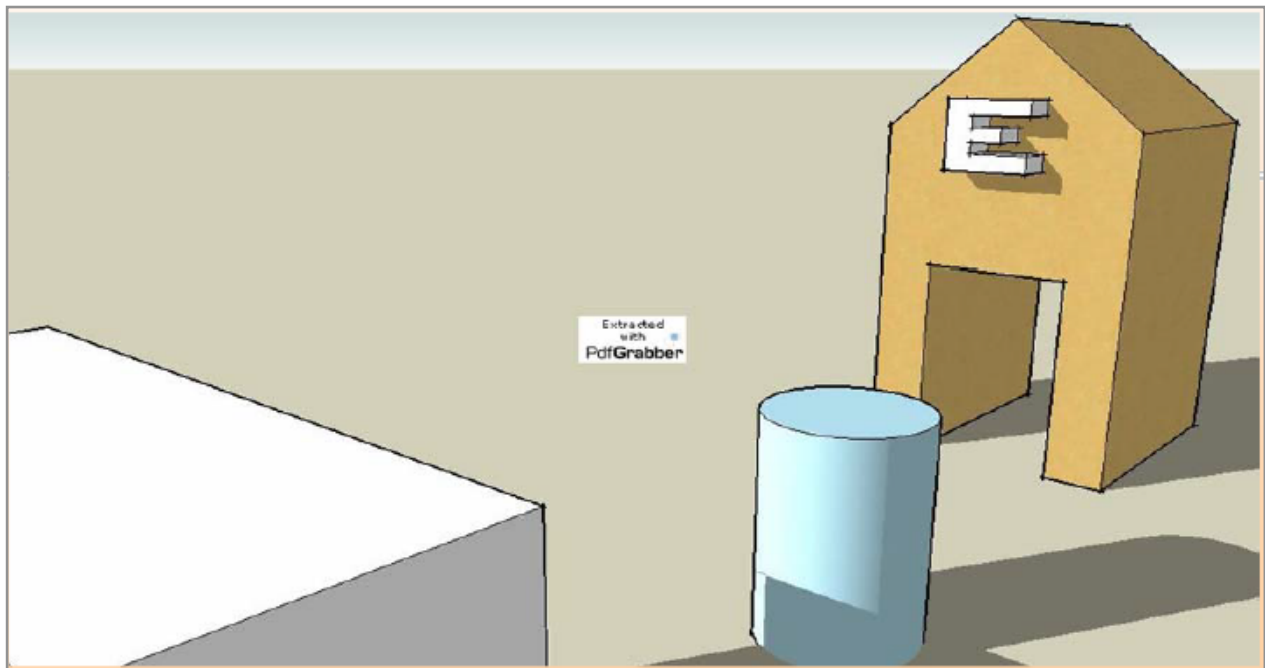
Además de esto, el perfil deberá tener claridad de los estudios formales o no que se buscan, así como la experiencia de la persona que se busca. El perfil tendrá que saber comparar a las personas, utilizando las mismas variables, idiomas, software (Depende la ocasión) e incluso indagar en la vida de candidatos cuando el puesto lo amerita previa autorización del candidato.

Por lo tanto, un Perfil debe contener:

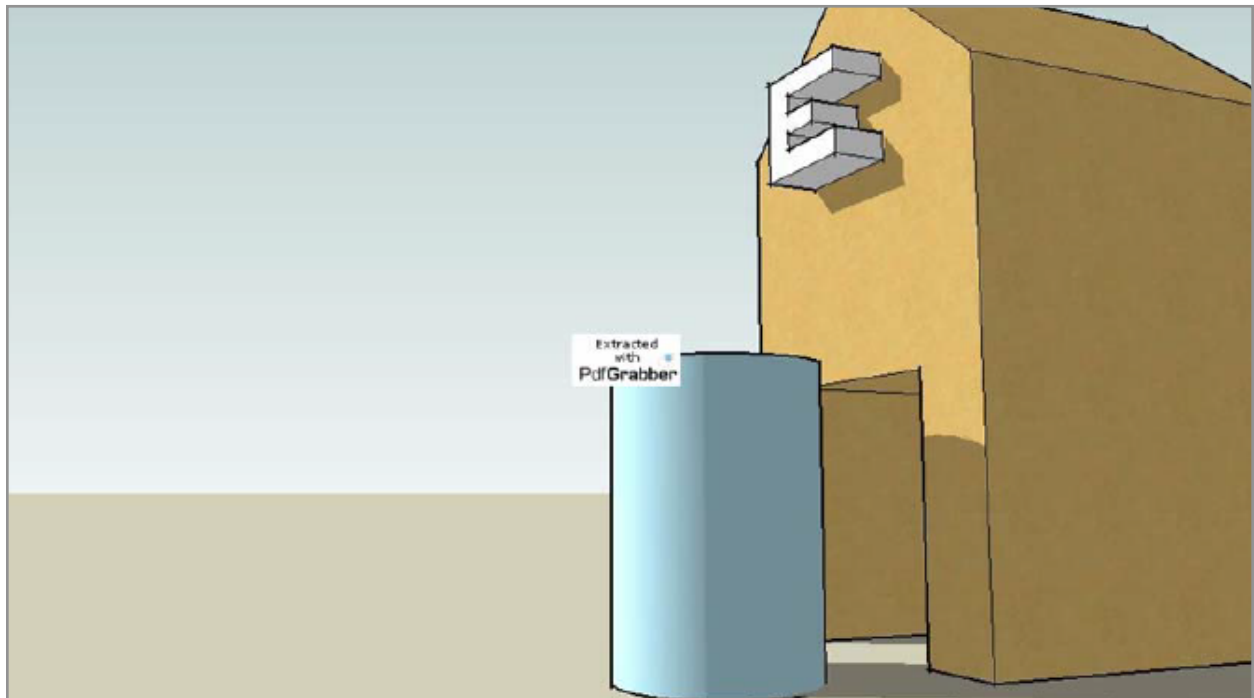
1. Todas las competencias y habilidades posibles del candidato
2. Todas las competencias y antecedentes académicos del candidato en caso de que aplique
3. Todas las habilidades y competencias técnicas en caso que aplique
4. Indagar en las relaciones personales y valóricas de la persona solo cuando el cargo en cuestión lo amerite y siempre con la autorización del postulante
5. Indagar en el potencial de la persona, para determinar su desarrollo y proyección futura de forma personal y dentro de la empresa.
6. Rango de compensaciones de la empresa dejando claro el eje monetario.



Si retomamos las figuras anteriores, y el material que hemos explicado, nos daremos cuenta que el proceso de selección puede sonar fácil, pero tiene bastantes formas y criterios que podrían entorpecerlo, por lo que debemos ser sumamente cuidadosos ya que a quienes contratemos podrán mejorar o debilitar a toda la empresa. En la siguiente imagen podremos ver que los candidatos que cumplieron los criterios de selección, han pasado a la siguiente ronda. Este candidato en cuestión, ya ha pasado todo el proceso, es decir postuló, tuvo entrevistas y fue seleccionado. **¡Muchas Felicidades Cilindro Celeste!**



Si seguimos con las aventuras del Cilindro Celeste, que destacamos, fue el **único** que pasó todo el proceso de selección, lo vemos llegar a la puerta de la empresa en la siguiente figura, pero... **¿Es idea mía o no pasa por la puerta?**



¡¿Cómo pudo pasar?!. Si el cilindro celeste, en este caso el postulante, llegó a la puerta de la empresa, es porque cumplió con **TODOS** los requisitos definidos en el perfil, pero no puede entrar porque no calza con lo que la empresa necesita. Bueno, debes tener en cuenta que los requisitos que cumplió el postulante, representan a la empresa, pero **NO son la empresa.**

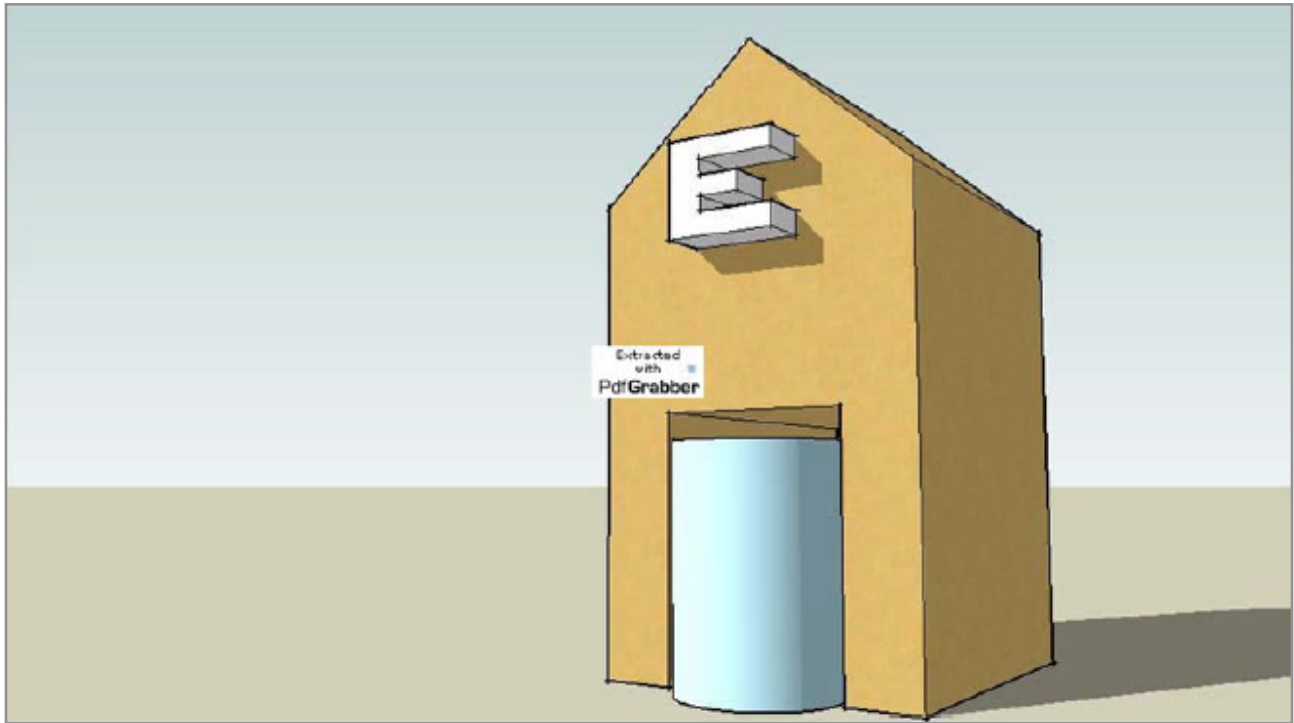
¿Porqué sucede esto?

Tal como indica la pregunta del encabezado debemos averiguar ¿porqué sucedió esto?, así como también ¿qué es lo que falló? y si el candidato cumplía todas las solicitudes de la empresa, ¿Porqué resulta que finalmente no es el candidato idóneo para el cargo ofrecido?

La verdad es bastante simple e incluso lo hemos mencionado con anterioridad. A pesar de los esfuerzos del postulante, el Perfil con el que se realizó el proceso de publicación, entrevistas y selección, estaba simplemente **MAL DEFINIDO**.



Si hacemos un paralelo y devolvemos el tiempo, imaginemos que el Perfil estaba definido a la perfección. Si ese hubiese sido el caso, la imagen que mostraríamos sería la siguiente:



En este caso, el candidato cumple con todo lo solicitado por la empresa, es decir, posee el perfil correcto porque el perfil estuvo bien definido desde un inicio, y si bien pudieron existir variables, el perfil era tan solido, que no existieron mayores complicaciones. Este perfil además era claro, por lo que el postulante no debe haber tenido mayor dificultad para integrarse y cumplir las funciones solicitadas por la empresa.

Errores Comunes en la Definición de Perfil:

Muchas veces omitimos lo que es un perfil ideal (Ya hemos dicho que es lo que debe contener de manera ideal) pero aún así, por ahorrar tiempo inicial, o simplemente por que la persona o personas encargadas no prestaron suficiente atención, se genera este desastre, en donde debemos repetir todo el proceso nuevamente, lo que hace perder tiempo y dinero a los postulantes y a la empresa. Los errores más comunes para que un Perfil esté mal definido son:

1. **No existe el perfil solicitado:** “Quiero contratar un medico cirujano que además sea abogado, gane el mínimo y tenga 18 años recién cumplidos”. Esto es imposible y escapa de la lógica, por lo que no habrán candidatos.
2. **El Perfil no es claro:** “Se requiere Psicólogo recién titulado con 5 años de experiencia”. Sabemos que es imposible.
3. **La empresa no sabe lo que quiere:** “Hay un puesto en administración así que busca un Contador un Psicólogo o un Veterinario”. Son áreas demasiado diferentes entre ellas para un mismo cargo.
4. **Políticamente Incorrecto:** “Quiero una persona alta, delgada, rubia y que viva en Vitacura”. Eso y según las leyes actuales es discriminación.
5. **Motivos de rechazo misteriosos:** “Dijimos que te contrataríamos pero ya no lo necesitamos más”. Al poco tiempo te enteras que el sobrino del gerente tiene tu ex puesto de trabajo.

Conclusiones:

En todo el mundo y cada día, millones de personas postulan a diferentes puestos de trabajo, siendo una de las acciones que en promedio, más se realiza por internet (Buscar trabajo). Cada una de esas personas, envía el Curriculum para un puesto de trabajo porque lo necesita, por que lo está pasando mal en el actual, porque lleva años sin trabajar, porque necesita más dinero, porque tiene hijos, o familiares enfermos o simplemente porque desea emprender nuevos rumbos. Cuando a cualquier persona que se encuentra en búsqueda de trabajo lo llaman para iniciar un proceso de selección, es uno de los mejores momentos que alguien podría tener, por que con esa llamada, no solo comienza la motivación, si no que también se genera una ilusión. Cuando el proceso está mal desarrollado y el perfil mal definido, no solo ponemos en riesgo nuestro trabajo y le hacemos perder dinero a la empresa en la cual nos desempeñamos; también jugamos con la ilusión de las personas que sueñan con un futuro mejor, por lo que desde Grupo Libercap te pedimos seas consciente, y ayudes a mejorar la vida de miles de personas que hoy más que nunca lo necesitan. Contamos contigo. Sabemos que lo harás increíble.

FIN MÓDULO 2

SELECCIÓN DE PERSONAL

Con esto damos fin a este módulo. Recuerda analizar la información, ejemplos y dinámicas para ponerlas en práctica en tu vida personal y profesional. Ahora puedes realizar el examen.