



La selección del personal

INFOCORP*

consultaarticulo@blindajeempresarial.com.mx

Llevar a cabo una eficiente selección de personal puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso de tu empresa.

¿Qué importancia tiene la selección del personal? Más de la que podrías imaginar, el tener a las personas incorrectas en el lugar correcto puede desencadenar múltiples situaciones de inestabilidad en tu empresa.

Ya hemos mencionado en otros artículos que las personas forman el recurso más importante con el que tu empresa cuenta, pues es la gente quien forma la esencia y cuerpo de ésta.

Por lo tanto, escoger a los integrantes de tu equipo de trabajo —porque una empresa es eso, un enorme equipo de trabajo luchando por un fin común— cobra un valor primordial.

Antes de contratar, se debe tener muy clara la organización interna y propósitos de la compañía

El departamento o área encargada de hacer esta selección (recursos humanos, administración, etcétera) funciona como un filtro, por medio del cual son indentificados los perfiles de las mujeres y hombres que participarán en los proyectos productivos de la organización.

Normalmente este filtro es el departamento de personal, el cual debe tomar en cuenta ciertos requisitos para su buen funcionamiento:

- Tener información reciente sobre el personal. Mantener actualizados los datos de los trabajadores ayuda a evitar y combatir ciertas anomalías dentro de la empresa, por ejemplo, en nuestra experiencia hemos constatado que la principal arma de los defraudadores dentro de la empresa es el anonimato.
- Contar con los contratos y convenios legales necesarios. Todo el personal debe estar debidamente adherido tanto a los derechos como a las obligaciones que la ley y la empresa establecen.



- **Renovar a la empresa con sangre nueva.**
- **Mantenerse capacitados.** Velar porque el personal esté en constante actualización es primordial y una obligación de la empresa.
- **Inducción al puesto.** Las personas encargadas del reclutamiento deben estar preparadas adecuadamente para inducir a los trabajadores a su puesto, pues, es determinante establecer qué se espera del personal y de qué manera.

Un obstáculo que enfrenta recursos humanos es que es una de las primeras áreas que sufre recorte de presupuesto, lo que deja al descubierto una falta de atención por parte del dueño

y altos directivos, sin darse cuenta que este descuido puede representar la diferencia entre el éxito y el fracaso de la empresa.

Hacer una buena selección de personal tiene que ver con diversos factores, un primer requisito es tener claro qué es lo que necesitas, para ello, requieres tener definida la personalidad de la empresa, es importante que hayas identificado tu imagen corporativa. Los valores y filosofía de tu negocio deben estar presentes, así como los principios que la rigen; las políticas tanto internas como externas, así, una vez definido este punto, tendrás un bosquejo del perfil de la persona que más le conviene a tu empresa.

Para hacer una correcta selección del personal se deben tomar en cuenta diferentes puntos, te recomendamos poner atención en los siguientes:

- **Calidad moral del aspirante.** Se puede comprobar por medio de estudios psicométricos especializados, investigaciones y verificaciones de antecedentes personales, laborales, jurídicos y de referencias. Este tipo de pruebas también te ayudarán a identificar su estabilidad emocional; para que una persona desempeñe bien sus labores debe tener una vida estable.
- **Grado de preparación académica.** Ésta debe ser congruente con el puesto que pretendes que ocupe el postulante.
- **Experiencia.** Debe ser comprobable y dentro del ámbito de competencia del trabajo a desempeñar, sin embargo, hoy en día nos enfrentamos a un mercado laboral mayormente formado por jóvenes, a los cuales les resulta difícil tener un alto grado de experiencia. En este caso te recomendamos poner atención en las actividades extra aula realizadas, por ejemplo, proyectos, prácticas profesionales u otras actividades que muestren su desempeño profesional, es importante que como empresario te des la oportunidad de renovar a tu organización con talento joven, dinámico creativo y dispuesto a desarrollarse a la par de tu negocio.
- **Logros obtenidos.** No sólo profesional, también personalmente. Los logros alcanzados por una persona hablan mucho de sí misma; nos indica que estamos tratando con un individuo comprometido, tenaz, etcétera.
- **Reconocer sus inclinaciones y aptitudes.** Las pruebas psicométricas mencionadas antes ayudan a identificar este tipo de rasgos, que conforman la personalidad del aspirante, sin embargo, es por eso que la persona encargada del reclutamiento debe ser alguien preparado y con sensibilidad para percibir este tipo de aspectos.



Cabe mencionar que todos los puntos anteriores son igualmente importantes si se quiere contar con personal de calidad, que haga crecer a la empresa y se adhiera a tus valores y filosofía, por lo que no se debe descuidar ninguno.

¿Dónde buscar al personal?

Básicamente existen cuatro formas de encontrar a la persona que buscas:

- Head hunters
- Bolsas de trabajo y motores de búsqueda electrónicos
- Anuncios en medios impresos
- Recomendaciones

Nosotros te sugerimos que dependiendo del nivel del puesto que vaya a ocupar la persona sea diferente la forma de reclutamiento.

Los empleados de alto nivel, es mejor buscarlos por medio de *head hunters*, quienes están especializados en

descubrir determinados talentos y perfiles, y al mismo tiempo se encargan de buscar elementos con experiencia comprobable.

Otro medio, que hoy en día resulta bastante útil son las bolsas de trabajo electrónicas y los motores de búsqueda. Éstos son portales en Internet que te permiten hacer una indagación bastante extensa del personal, la mayoría sólo requieren de hacer un registro, pagar una cuota periódica y mandar el perfil de la persona que solicitas o bien publicar la vacante que tienes. Algunas universidades prestan este servicio gratuitamente, pueden ser útiles en el caso de *trainees* o empleados de medio tiempo.

Los trabajadores sindicalizados o que ocupan un puesto a nivel operativo es mejor buscarlos por las otras vías. Los anuncios en medios impresos siguen siendo altamente eficaces, tienen la ventaja de llegar a miles de personas, son de bajo costo y normalmente son

de alto impacto pues son consultados por personas que precisamente están en busca de trabajo.

Por otra parte, las recomendaciones también son una opción, la ventaja de usar esta alternativa es que se tiene un referente de la persona a contratar, sin embargo, se debe ser cuidadoso con las contrataciones por recomendación ya que se puede prestar a malos entendidos o situaciones de compadrazgo que entorpezcan las funciones de la empresa. Debes tener la certeza de que quien proporciona una recomendación está dando una opinión imparcial y objetiva.

Aún con lo anterior, es muy común que se contrate personal sin hacer una eficiente selección, lo que desencadena problemas al interior:

- Fraudes en la empresa
- Robos de mercancía y productos
- Sustracción de información (de clientes y proveedores, fórmulas, etcétera)
- Conflictos laborales

La incapacidad o ineficiencia retrasa el trabajo del grupo, puede causar caos, ambiente laboral tenso y con poca productividad o hacer más lenta la atención de los requerimientos del cliente o de los procesos de producción, crear una mala imagen de la empresa y producir importantes pérdidas económicas.

Entre más reconozcan las empresas la importancia que tienen sus recursos humanos lograrán mejor sus objetivos, porque es el ser humano y no la máquina el que genera el cambio.

Por todo lo anterior, podemos concluir que una eficiente selección de personal da a la empresa un porcentaje muy alto de posibilidades de éxito en todos los planos. MeM

* Especialistas en Seguridad Operativa empresarial, cuentan con más de 40 años de experiencia, creadores del sistema de Blindaje Empresarial como un programa integral que previene, detecta y elimina fraudes y robos internos empleando técnicas legales, administrativas, contables, criminológicas y de investigación.
Para comentarios sobre este artículo por favor visita: www.blindajeempresarial.com.mx