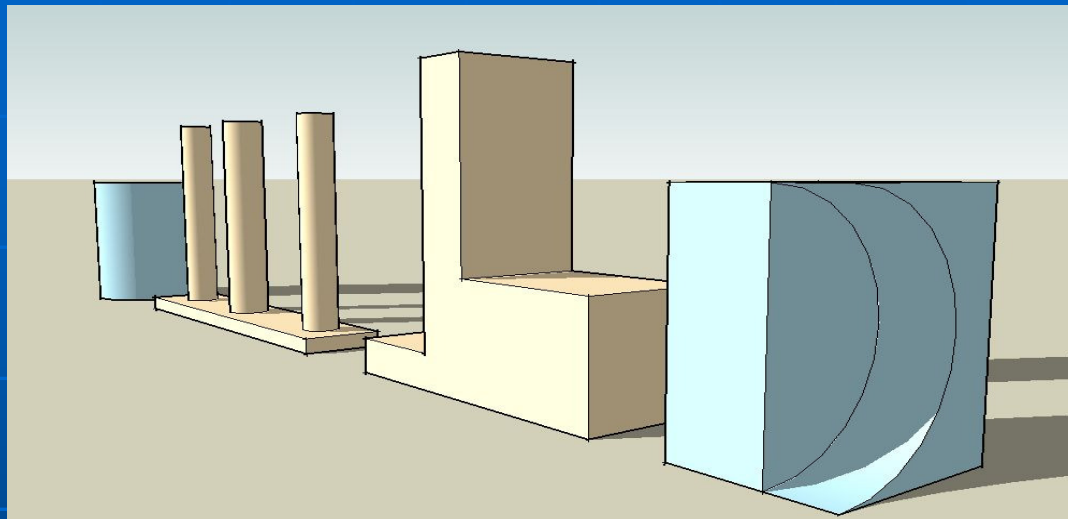
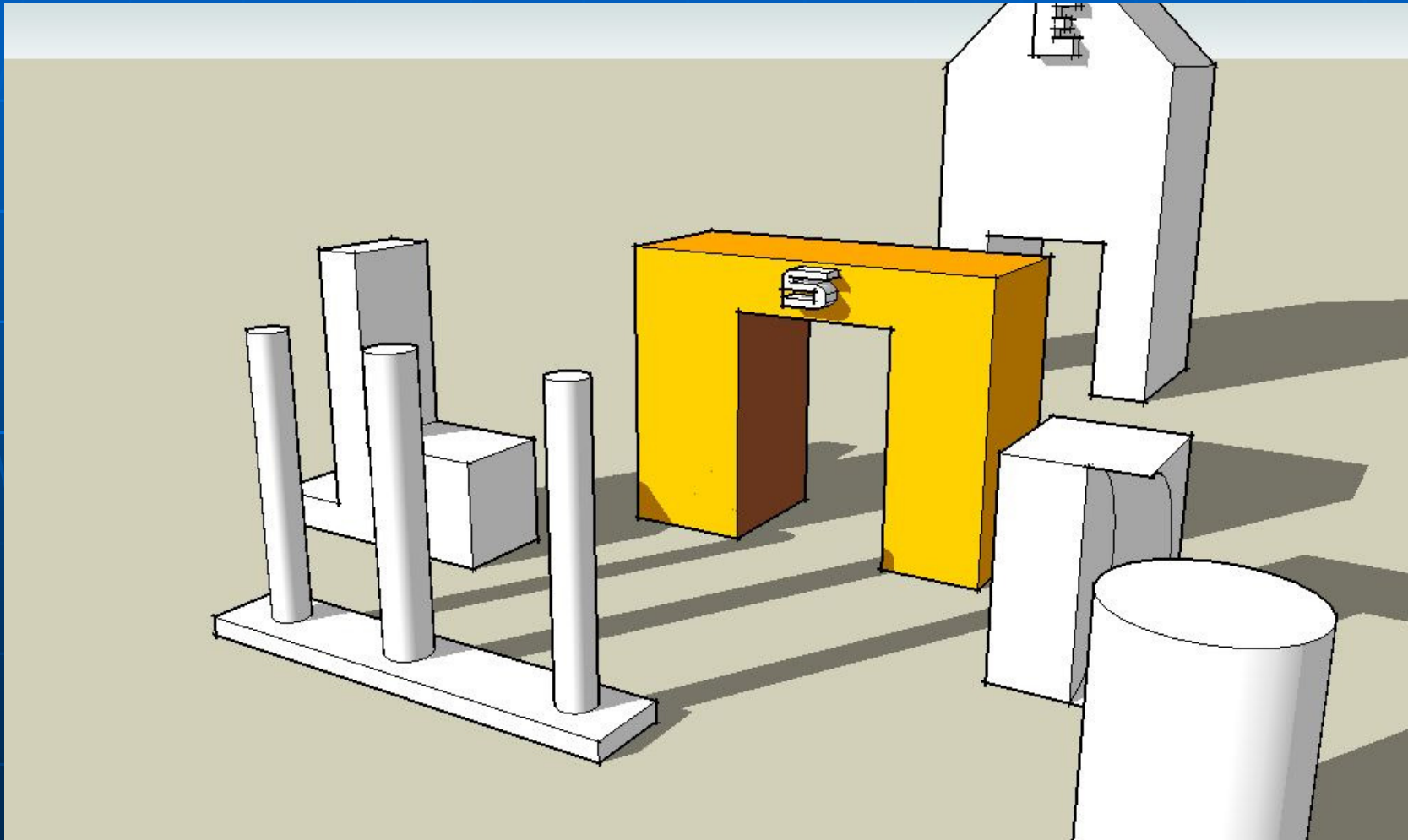


Tutorial desarrollado por
Orgatec

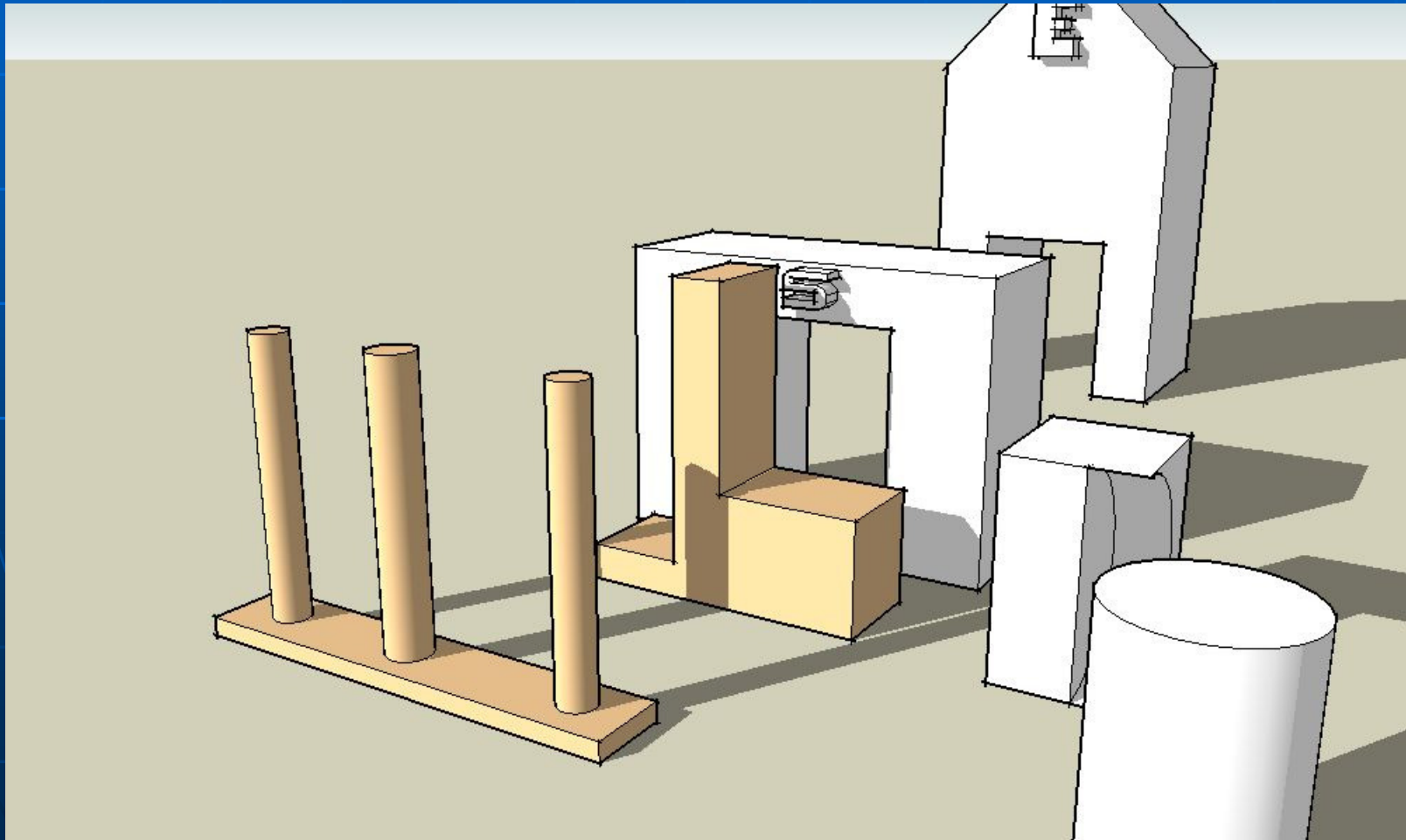


Importancia de la definición de
perfiles
en la selección de personal

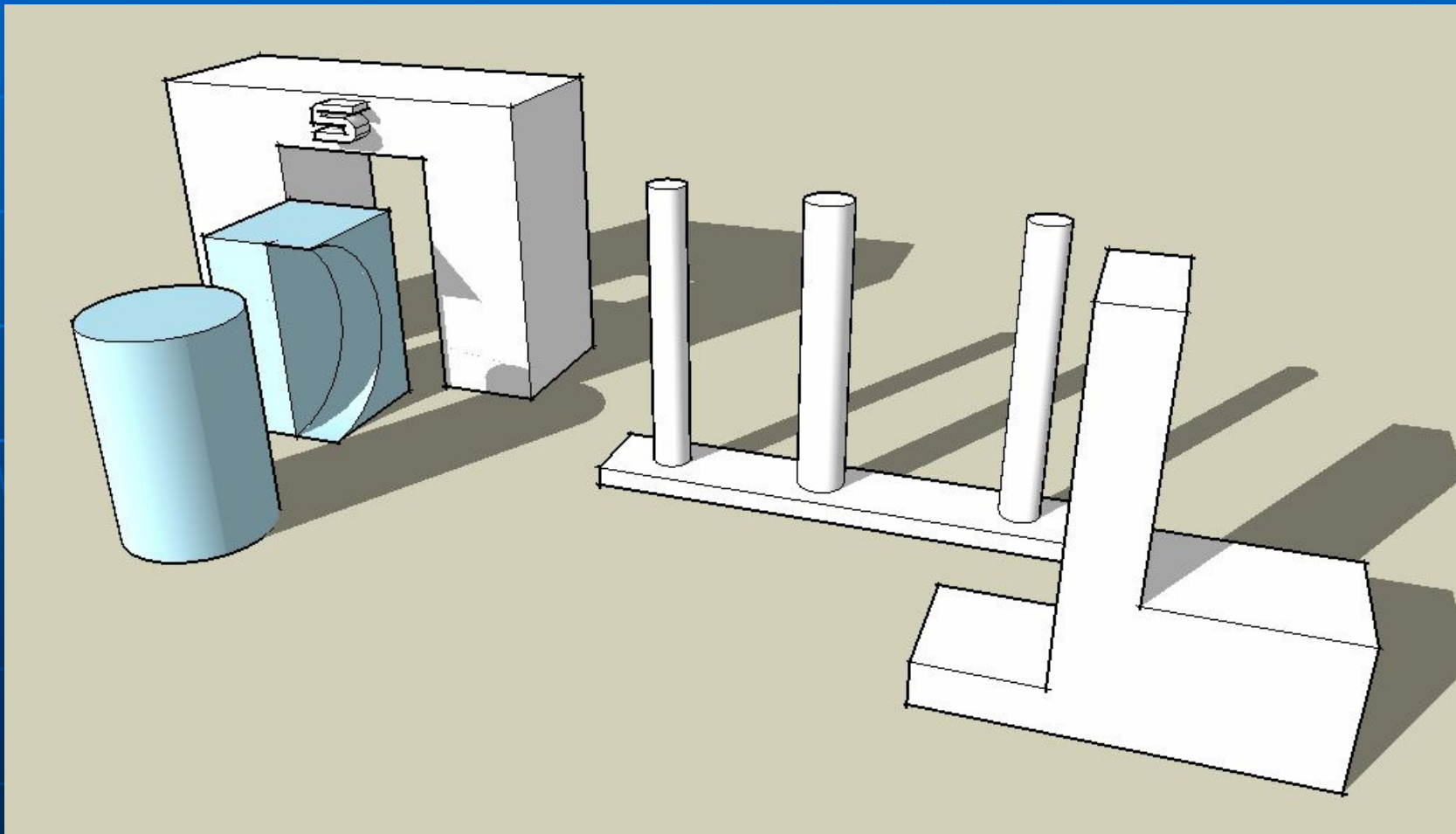
El arco representa al sistema de selección, la abertura grafica los criterios de selección y las formas representan a los candidatos.



Las formas que no pueden pasar por la apertura
representan a candidatos que no califican.
Se dice que están “fuera de perfil”



Las formas que si pueden pasar, representan a candidatos que cumplen con los requerimientos de selección.
Se dice que están “dentro del perfil”



Definiciones I

Educación

Lo formal, cursos de largo plazo, como educación media o título profesional.

Formación

Cursos de especialización que se toman a lo largo de la vida profesional, como un curso de Evaluación de Proyectos o Tributación.

Habilidades

Materias de más difícil demostración documental, pero que afectan el desempeño, como liderazgo, comunicación, trato con el público.

Competencias

Se le llama competencias al conjunto compuesto por la educación, la formación y las habilidades.

Definiciones II

Experiencia

Tiempo desempeñando un cargo o relacionado con alguna materia.

Actitud

Posición frente a la vida. Puede ser positiva o negativa y se puede medir en general o frente a temas específicos.

Candidatos

Todas las personas que se presentan para postular a un cargo.

Preseleccionados

Los más idóneos para el cargo dentro de los que están dentro de perfil

Seleccionado

La persona que la empresa escoge para ocupar el cargo disponible.

Definiciones III

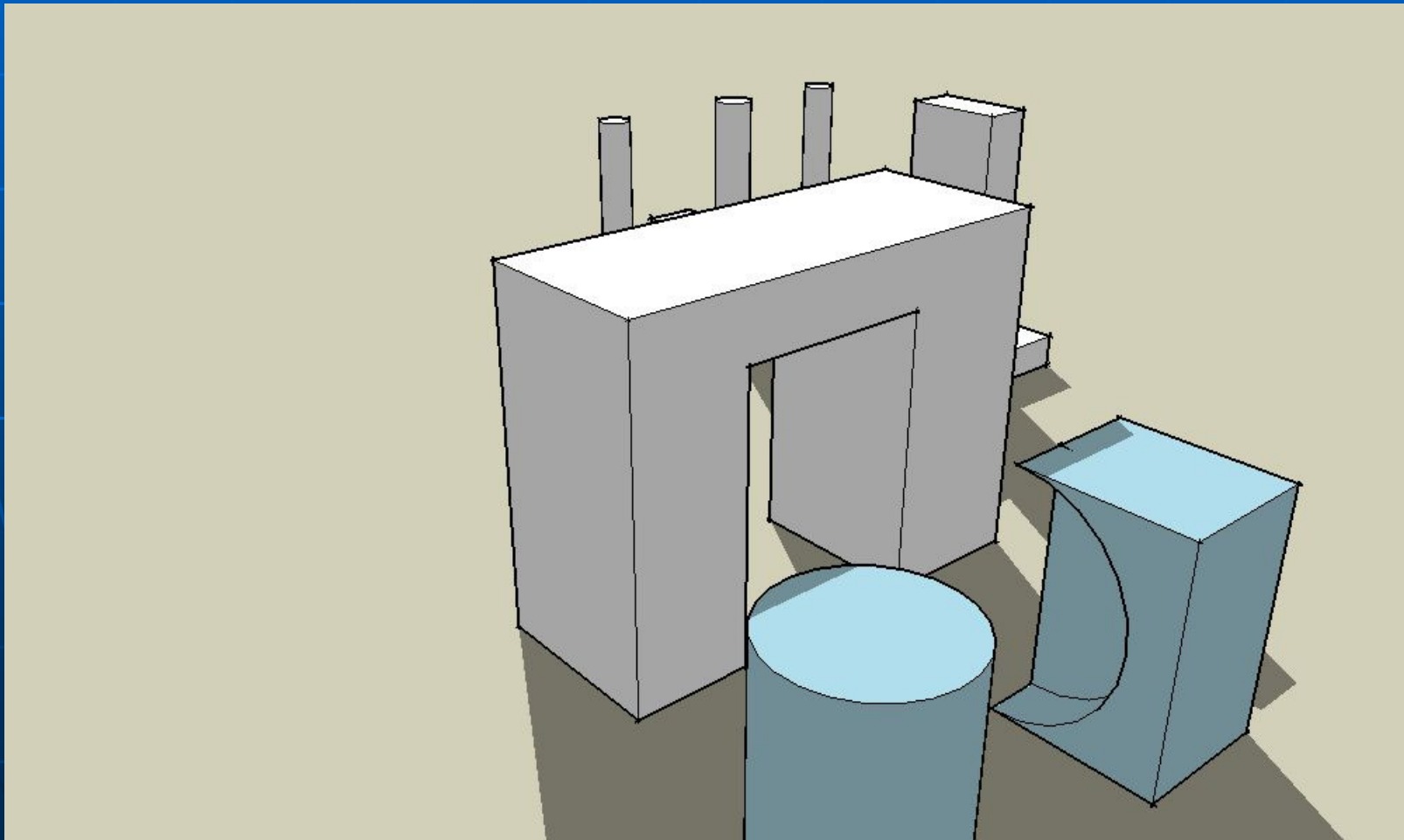
Perfil

Un perfil se compone de un listado de competencias y actitudes que debe tener una persona para ocupar un cargo o una determinada función.

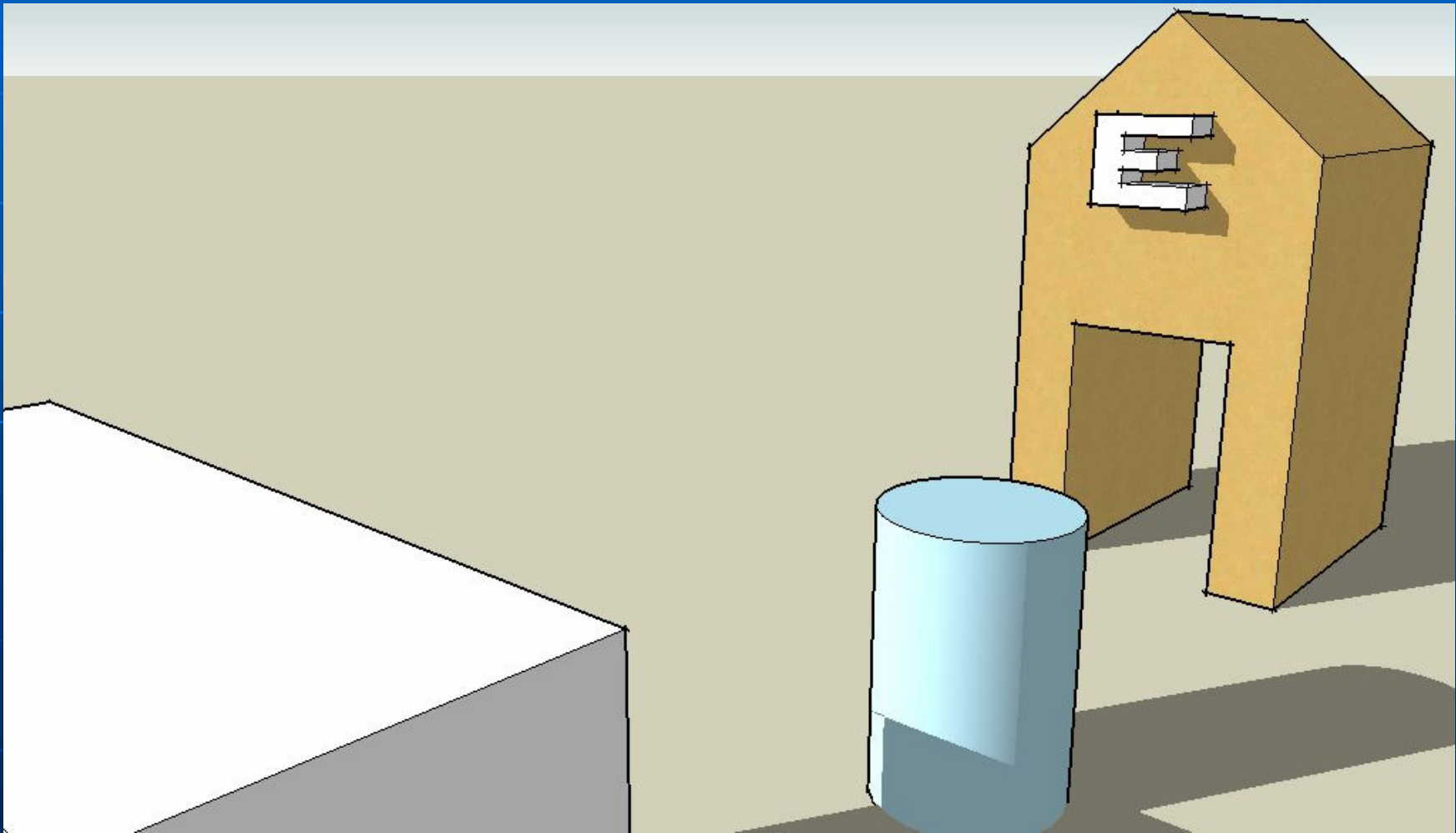
El listado debe incluir aquellas características de personalidad que le permitirá al candidato acoplarse a esa organización, con sus normas, políticas, misión y valores. Dentro de las competencias están los estudios formales, experiencia anterior, resultados de los otros trabajos. En el momento de escoger se debe comparar a los candidatos con las mismas variables, por ejemplo, qué otros idiomas habla y cuales software domina. Para saber si calza con los valores se debe indagar en los gustos y en la vida personal.

Por lo tanto, un perfil debe contener todas las competencias, tanto académicas, técnicas, como habilidades de relaciones personales y valóricas que se le van a exigir a la persona en su trabajo y en su vida laboral, incluyendo el potencial de desarrollo de la persona dentro de la empresa y el rango de compensaciones que la empresa asigna a esa función.

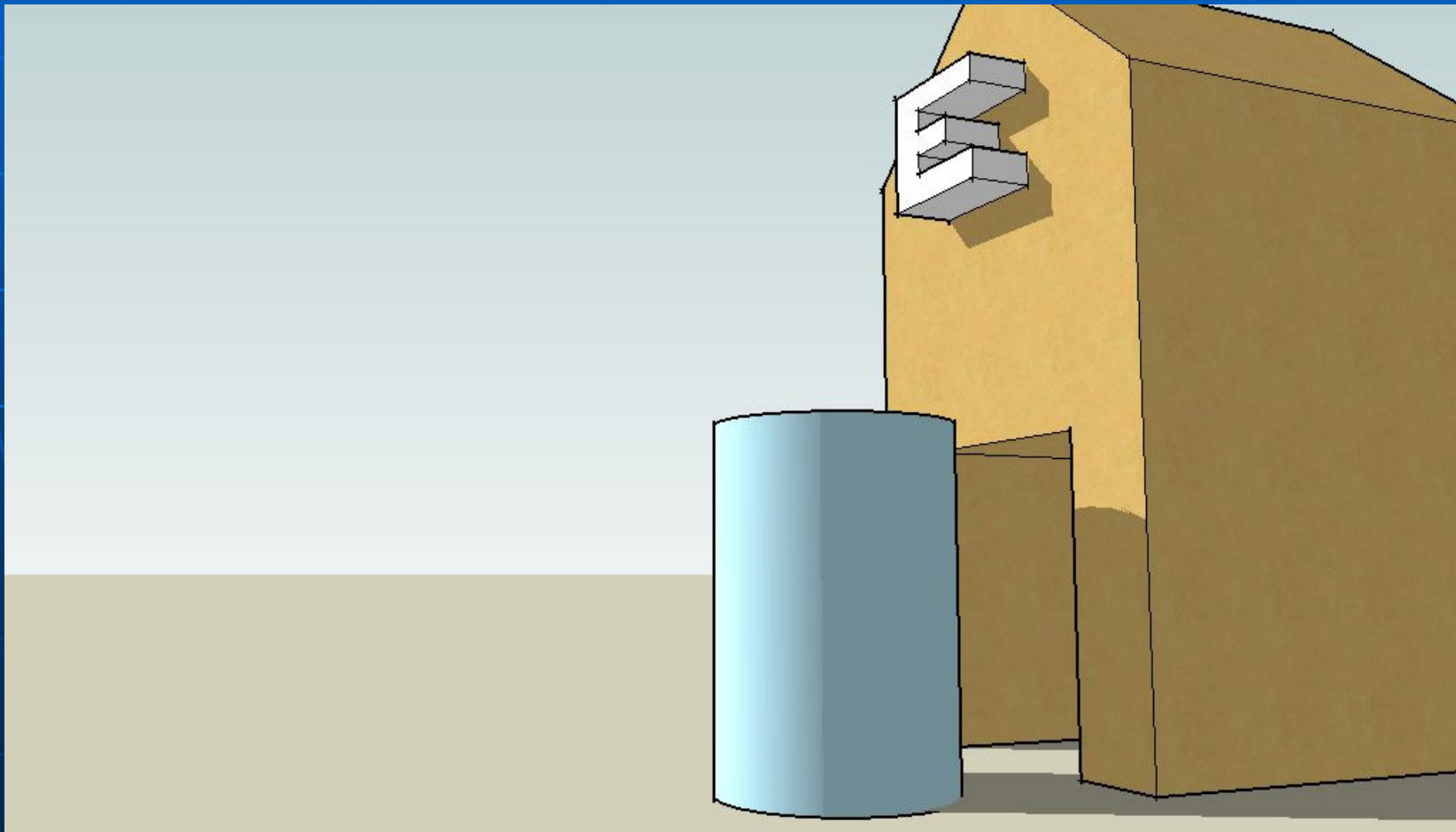
Los candidatos que cumplieron los criterios de selección
Pasan a la categoría de “preseleccionados”, cualquiera de
ellos debiera ser capaz de desempeñar exitosamente el
cargo. Ahora la empresa debe decidir.



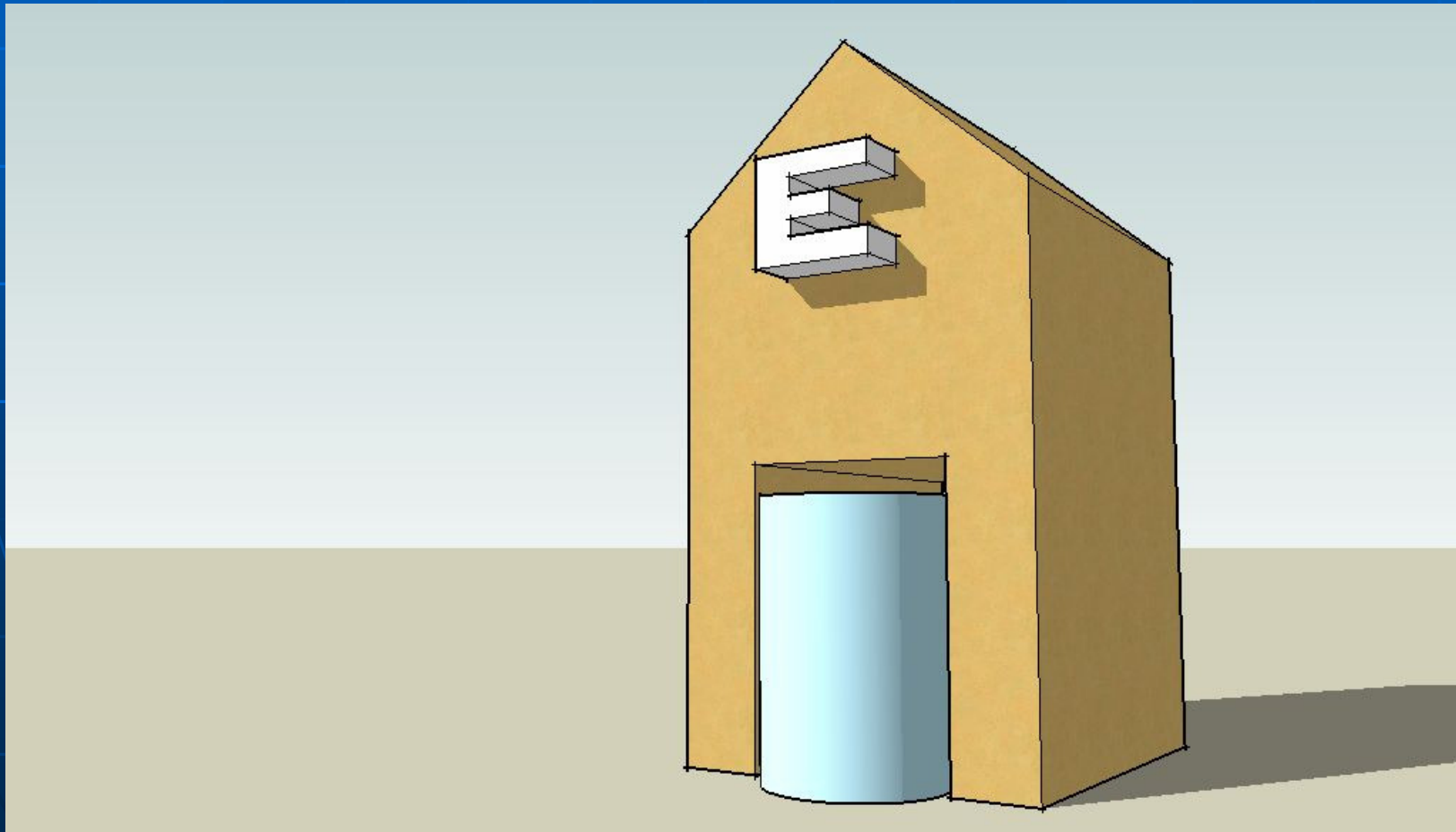
Una vez cumplidos los requisitos de la selección, el postulante debe llegar a la empresa y desempeñarse exitosamente. Los requisitos de selección representan a la empresa, pero no son la empresa.
“Otra cosa es con guitarra.”



Aquí se ilustra el caso de un candidato que cumplió los requisitos definidos y por eso llegó a la empresa, pero resultó que no era eso lo que la empresa necesitaba. ¡Oooops!
Es decir, la persona cumplía con el perfil solicitado, pero el perfil estaba mal definido



En cambio esta ilustración grafica el caso de un candidato que cumplió con los requerimientos planteados, es decir tenía el perfil correcto y además el perfil estaba correctamente definido, por lo que no tuvo dificultades para desempeñar su función en la empresa.



Los errores más comunes en la definición de perfiles son:

No existe. Es lo más común. Se busca Ingeniero con experiencia en la Nasa, tres idiomas, dispuesto a vivir en Talcahuano y con una remuneración de \$500.000. Un perfil así no existe en el mercado, por lo tanto no se van a poder obtener candidatos.

No está claro. Es cuando la empresa no sabe lo que quiere. Si no está claro el o los cargos que la persona va a desempeñar es imposible definir un perfil correctamente.

No está expresado. Es cuando el o los jefes quieren algo que no se atreven a expresar, porque es políticamente incorrecto. Como por ejemplo: que sea o no sea de una determinada universidad, sexo o con ciertas características. Por supuesto, lo que no esté explicitado en el sistema de selección no va a ser tomado en cuenta por éste, y después esos candidatos van a ser rechazados por motivos que aparecen como “misteriosos”, en circunstancias en que son sólo requerimientos no expresados.