

Criterios para la selección de personal

En la selección de personal, estar seguro de elegir el mejor candidato para un trabajo y evitar complicaciones legales significa seleccionar cuidadosamente los criterios de contratación.

En lugar de tomar decisiones basadas en evaluaciones subjetivas, las cualidades objetivas verificadas de los candidatos pueden servir de base para una decisión documentada y bien fundamentada.

Ese proceso evita la costosa y larga tarea de tener que sustituir a un candidato que recibió el puesto sin una evaluación basada en criterios sólidos.

Criterios y características para la selección de personal



Para la selección de personal, es importante evaluar los criterios de selección de forma objetiva y que se ajusten a los requisitos del trabajo.

Si el puesto es ya existente, se debe comprobar las cualificaciones del empleado anterior y añadir criterios que aborden cualquier problema que la empresa haya experimentado. **Si se trata de un nuevo puesto, hay que preguntarse qué cualidades del empleado son "perfectas" para el trabajo.**

Los criterios de selección se utilizan para determinar el candidato mejor cualificado entre todos los solicitantes que han cumplido las calificaciones mínimas y fueron seleccionados para una entrevista para el puesto en particular.

Los criterios de selección van más allá de las calificaciones mínimas y tienen en cuenta la cantidad, la calidad y la pertinencia de la educación, la experiencia, los conocimientos y otras aptitudes que posee cada solicitante.

Los criterios de selección también incluyen calificaciones que pueden ser exclusivas del puesto y del departamento en particular, en lugar de las calificaciones mínimas más generales. **Cuando se comparan los solicitantes entre sí y se aplican los criterios de selección, se puede seleccionar al candidato mejor cualificado.**

Cualificaciones de los aspirantes

Las calificaciones de los candidatos representan un conjunto de criterios críticos para el éxito del empleado y son fáciles de verificar. Un título de secundaria o universitario ayuda a garantizar un nivel de educación con sólidas habilidades de comunicación escrita y oral.

Un título técnico puede ir acompañado de calificaciones profesionales. Para algunas especialidades se requiere un título de postgrado. **Sólo se especifican las calificaciones educativas si se pueden identificar las tareas específicas que requieren el nivel de educación.**

En muchos casos, puede aceptar niveles de educación formal más bajos si los candidatos han tomado cursos o pueden demostrar de otra manera que tienen los conocimientos y habilidades que el puesto requiere.

Habilidades

Muchos puestos requieren habilidades específicas que toman tiempo para adquirir. **El dominio de las computadoras y las aplicaciones que utilizan algunas empresas son a menudo criterios de selección de personal.**

Se puede determinar qué conocimientos de software necesita el candidato examinando el trabajo requerido e identificando los programas que la empresa utiliza en ese contexto. **Algunas habilidades, como la conducción de un camión o la soldadura, pueden requerir la obtención de una licencia.**

Se puede verificar otras habilidades, como la programación o el diseño gráfico, preguntando cómo un candidato resolvería un problema relevante. **Las habilidades y su verificación suelen ser criterios de selección obligatorios porque si el candidato no tiene la habilidad, no puede hacer el trabajo.**

Experiencia

La experiencia de un candidato muestra cómo ha aplicado su educación y habilidades y permite evaluar criterios de selección más generales.

Por ejemplo, si el puesto requiere trabajo en equipo e iniciativa, es necesario comprobar si los trabajos anteriores del candidato han requerido estas cualidades. **Si la empresa tiene una cultura que valora la responsabilidad social, se debe verificar que el candidato ha trabajado para otras empresas de este tipo.**

La inclusión de la experiencia específica en los criterios de selección garantiza la contratación de candidatos con un historial de trabajo que se ajusta al entorno y la cultura de la empresa.

Criterios prohibidos



Cuando una organización evalúa a los candidatos en el proceso de selección, hay criterios específicos que no pueden utilizarse legalmente en el proceso de toma de decisiones. La ley establece que los criterios de selección no pueden incluir factores como la raza, la etnia, el género o la edad.

La mayoría de los estados tienen leyes que prohíben a los empleadores rechazar candidatos sobre la base de antecedentes penales si esos antecedentes no están directamente relacionados con el puesto.

Muchos también tienen leyes que afirman que rechazar a un candidato por su orientación sexual es una discriminación ilegal.

Para la sección de recursos humanos, la escogencia de personal es una etapa crítica, que, aplicando criterios sólidos, concretos y verificables, permite incorporar a la organización a los mejores aspirantes.