

Hoja de Trucos: Módulo 15

Conceptos Esenciales

Reclutamiento de Candidatos Calificados

En el proceso de reclutamiento y selección de nuevos empleados, las organizaciones se centran en comprender e implementar estrategias efectivas para atraer y evaluar candidatos. Los aspectos clave incluyen la creación de anuncios de trabajo atractivos que describan claramente las responsabilidades y las cualificaciones requeridas, asegurando que apelen a una amplia gama de posibles solicitantes. Las empresas también se involucran en estrategias proactivas para identificar y acercarse a candidatos potenciales, utilizando varios canales para maximizar su alcance y efectividad.

Además, es esencial que las organizaciones sean conscientes de los sesgos y las protecciones legales durante el proceso de contratación para promover la equidad y la inclusión. Esto implica implementar prácticas de contratación justas que prevengan la discriminación y se adhieran a las leyes pertinentes. La selección de solicitantes es otra etapa crítica, donde las empresas evalúan a los candidatos a través de varios métodos como la revisión de currículums, la realización de entrevistas y, a veces, la realización de verificaciones de antecedentes. Estos pasos ayudan a asegurar que el proceso de selección sea minucioso y que se elijan los candidatos más adecuados para los puestos.

Entrevistas a Candidatos

Las entrevistas son un componente fundamental del proceso de contratación. Las entrevistas efectivas requieren una preparación cuidadosa y la capacidad de hacer preguntas pertinentes que revelen las capacidades del candidato y su idoneidad para el puesto. La comunicación durante las entrevistas puede variar significativamente dependiendo del medio, con protocolos y expectativas distintas para entrevistas telefónicas y cara a cara. En las entrevistas telefónicas, la articulación clara y las habilidades de escucha son primordiales, mientras que las entrevistas cara a cara permiten además la evaluación de las señales no verbales y el comportamiento general. Ambos formatos demandan un enfoque estratégico en el cuestionamiento y la construcción de relaciones para evaluar efectivamente a un solicitante.

Selección de Candidatos

El proceso de selección en la comunicación empresarial implica identificar a los mejores candidatos de un grupo de solicitantes en función de criterios que coincidan con los requisitos del trabajo y la cultura de la organización. Esto implica una evaluación estructurada que puede incluir la revisión de currículums y solicitudes, la realización de entrevistas y, posiblemente, la administración de pruebas para determinar la idoneidad de los candidatos para roles específicos.

Hacer una oferta de trabajo efectiva requiere una comunicación clara sobre las responsabilidades del puesto, los beneficios y las condiciones, asegurando que sea atractiva y entendida por el candidato. Este paso es vital para asegurar el talento adecuado y debe reflejar los valores de la organización y su compromiso con la satisfacción del empleado.

Glosario

alineación cultural

si los valores, el estilo de trabajo y los objetivos de un individuo son compatibles con la cultura y los valores de la organización

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)

una agencia federal responsable de hacer cumplir las leyes contra la discriminación en el lugar de trabajo en los Estados Unidos

discriminación ilegal

la práctica de tomar decisiones de empleo, como contratación, compensación, programación, evaluación del desempeño, promoción y despido, basadas en características protegidas como raza, género, edad, discapacidad o religión, de una manera que está prohibida por la ley

declaración de inclusión

expresa el compromiso de una organización de crear un entorno de trabajo diverso y acogedor, a menudo destacando la dedicación de la organización a la equidad, la no discriminación, el valor de las perspectivas diversas y alentando a los solicitantes de grupos subrepresentados a postularse

psicología industrial y organizacional (I/O)

un campo de la psicología que aplica teorías y principios psicológicos a las organizaciones y al lugar de trabajo, centrándose en estudiar el comportamiento de los empleados, evaluar y desarrollar la productividad en el lugar de trabajo, y mejorar el bienestar físico y mental de los empleados

análisis de trabajo

el proceso de recopilar y analizar información sobre las tareas, responsabilidades, habilidades necesarias, resultados y entorno laboral de un trabajo en particular

entrevista uno a uno

una reunión entre dos individuos

entrevista en panel

un grupo de varios entrevistadores se reúne con el candidato al mismo tiempo

entrevista en serie

también conocida como entrevista secuencial, una serie de entrevistas uno a uno con múltiples entrevistadores

entrevista estructurada

el entrevistador hace las mismas preguntas a todos los candidatos, las preguntas se preparan con anticipación y el entrevistador utiliza un sistema de calificación estandarizado para cada respuesta

entrevista no estructurada

el entrevistador puede hacer diferentes preguntas a cada candidato diferente