

El proceso de selección de personal y el perfil ideal que debe tener el profesor de ingeniería

J. VARELA JUÁREZ; PROFESOR DE ASIGNATURA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA;
jvarela2712@yahoo.com.mx

RESUMEN

Actualmente, es fundamental reconocer la importancia que debe tener la contratación de los profesores, por lo que se debe llevar a cabo un proceso bien estructurado de evaluación y selección de personal, con base a un perfil ideal que se apegue a los requerimientos de la prospectiva de la ingeniería y que pueda satisfacer con esas características la formación profesional de los futuros ingenieros.

Es necesario por ende que se vaya incorporando una serie de requerimientos esperados por parte de los candidatos a profesores, tales como: características ideales sobre personalidad (liderazgo, trato personal, manejo de grupo, etc.) e inteligencia (razonamiento verbal, numérico, lógico) y con ello cubrir las competencias requeridas en el perfil.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones adecuadamente constituidas cuentan con tres elementos fundamentales para poder conformarse: Los recursos humanos, los financieros y los materiales. Los recursos humanos son la razón de ser de toda organización, por lo cual es importante que toda organización conforme en su estructura organizacional un área dedicada a la selección de personal, para cumplir con el objetivo primordial de la selección, "encontrar al candidato adecuado para el puesto adecuado", de ello dependerá que tanto la organización como el empleado se amalgamen y ambos estén satisfechos en cuanto al cumplimiento eficacia y eficiencia de las funciones que se han de realizar.

Se entenderá la selección como "un proceso a través del cual se elige de entre todos los candidatos reclutados el más adecuado para ocupar el puesto vacante". La selección de personal no es una técnica reciente; sin embargo, en diversas organizaciones tradicionalistas y renuentes al cambio, ésta no cobra la importancia necesaria. Este tipo de organizaciones, consideran que un buen "proceso de selección" implica grandes costos económicos y de duración prolongada, también piensan que se *"pierde mucho tiempo"* en la selección de los candidatos a los puestos vacantes.

Antes de realizar el proceso de selección, se debe tener ya elaborado el análisis y descripción de puestos de trabajo éstos proporcionan datos suficientes para elaborar el perfil profesiográfico o profesiograma en el que se especifican las características y requisitos tanto profesionales como personales que debe cumplir el candidato para desarrollar de forma adecuada las funciones del puesto.

ANÁLISIS

Es difícil observar la forma en que puede reclutarse un equipo de personal sin haber definido los trabajos que deben ser realizados, y más aún sin considerar las relaciones con otros y entre éstos y los objetivos del programa. No obstante, hay ejemplos que muestran como se forman y crecen rápidamente las organizaciones que operan exclusivamente sobre un conjunto de designaciones de trabajo o títulos bien definidos, de tal forma que son organizaciones que satisfacen perfectamente el proceso de selección y por ende tienen a los empleados adecuados para realizar las funciones adecuadas.

El perfil del puesto también deberá considerar otras responsabilidades que deben especificarse, tales como la discreción sobre los presupuestos, las posibilidades para suscribir contratos, el hablar en nombre de la organización, tomar decisiones fuera de los parámetros del plan de trabajo, etc.. Si existe una línea dual de matriz o de un conjunto de comités a los cuales se tiene que reportar la persona, también se deberá definir.

A pesar de contar con una descripción detallada del trabajo, la cadena de responsabilidades es el principal indicador de desempeño, expectativas organizacionales, y trabajo diario.

Cómo se establece el objetivo

Una frase corta puede establecer el objetivo general que debe ser alcanzado por la persona que realiza el trabajo. Sin embargo el objetivo principal debe ser la característica que defina el trabajo. Los detalles que siguen pueden ser considerados como una guía para su realización.

Para alcanzar los objetivos claves, el individuo tiene que alcanzar ciertos resultados en áreas tales como la administración de personal, control financiero, construcción de equipos, adquisición de materiales, desarrollo de cursos, y enlaces con el público. Estos criterios constituyen el cuerpo de la descripción, pero una vez más, deben concentrarse en las áreas de resultado y no en todas las actividades que el individuo tiene que desempeñar.

El marco de resultados puede requerir un listado de objetivos específicos que deben alcanzarse de acuerdo con cada resultado.

La descripción del trabajo debe identificar aquello que debe hacerse, permitiendo que la persona elija la forma en que desea alcanzar los resultados. Dicho acercamiento permite que aun aquellos que desempeñan trabajos sencillos puedan tener un determinado control personal sobre su trabajo, desarrollándose como personas y tomando iniciativas, manteniendo un balance entre la autoridad y la discreción.

Cómo se establece un perfil de trabajo para el candidato

Los responsables del reclutamiento deben desarrollar un perfil que ayude a otros a buscar la persona apropiada para el trabajo y una vez establecida la descripción del trabajo se realiza el reclutamiento, las citas, y la evaluación en el trabajo.

Dicho perfil considerará no sólo las competencias necesarias que demanda la descripción del trabajo, sino también las cualidades que hacen posible que una persona encaje en el equipo que ya se ha establecido.

La elaboración de los perfiles de trabajo debe hacerse internamente y considerando no sólo las leyes laborales y de empleo del país sino también los derechos humanos y la orientación democrática.

Ciertos trabajos requieren personas extrovertidas o que hablen ciertos idiomas, o que tengan un conocimiento cultural y político de ciertos grupos de competidores o socios potenciales, además de otros requerimientos específicos.

El reclutamiento puede iniciar una vez que se ha definido el perfil de la persona conforme al puesto de trabajo solicitado.

Para llevar a cabo un adecuado *proceso de selección de personal* es importante realizar un reclutamiento efectivo y esto se logra teniendo bien definido el perfil del puesto.

El perfil del puesto se elabora de la información que se tiene ya sea en la requisición de personal o en el análisis de puesto.

La requisición de personal es un formato oficial que elaboran las organizaciones en donde se tiene la información del puesto vacante y los requisitos que debe tener un candidato para ocupar dicha vacante.

El análisis de puesto, es una técnica que permite analizar las actividades tanto genéricas como específicas, así como las condiciones de trabajo y los requerimientos necesarios para ocuparlos.

Es necesario crear un perfil psicológico que defina las características laborales que se requieren para desempeñarse. También se deben considerar dentro de los perfiles de puesto las competencias laborales, actualmente las solicitan las organizaciones y *en el caso de los ingenieros* independientemente del área en donde vayan a laborar, se les exige que cumplan con ciertas competencias.

Las competencias laborales

La UNESCO define a la competencia como:

“El conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo, un desempeño, una función, una actividad o una tarea”

En el contexto de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO 1988), la define como :

“La capacidad de desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado” y se encuentran en diferentes niveles y grados de especialización”.

Podría entenderse como el potencial integral de un individuo que le permite desempeñarse satisfactoriamente aplicando diferentes conocimientos o saberes.

Las competencias conductuales son determinadas por la organización y se trasladan a competencias de atributos personales, por lo que sólo le pertenecen a los individuos.

La clasificación de las competencias según Martha Alles son:

- Compromiso
- Ética
- Prudencia
- Justicia
- Fortaleza
- Orientación al cliente
- Orientación a resultados
- Calidad del trabajo
- Sencillez
- Adaptabilidad al cambio
- Perseverancia
- Integridad
- Iniciativa
- Innovación
- Flexibilidad
- Empoderamiento (Empowerment)
- Autocontrol
- Desarrollo de las personas
- Conciencia organizacional
- Temple

Cada puesto de trabajo y en particular para los ingenieros, requieren de algunas competencias diferentes pero, en general, *las que son valoradas en las organizaciones* son:

- Deseo y gusto por el trabajo
- Capacidad de aprendizaje continuo
- Habilidades sociales y relación
- Habilidad para la comunicación asertiva
- Iniciativa
- Empatía
- Adaptación y apego a la filosofía de la empresa

- Trabajo en equipo
- Servicio al cliente
- Flexibilidad para adaptarse a los cambios

En puestos que requieran *experiencia laboral* se valora además:

- Iniciativa
- Creatividad
- Capacidad de gestión
- Capacidad de tolerancia
- Capacidad de trabajo bajo presión
- Capacidad de negociación
- Liderazgo
- Anticipación a los cambio
- Visión a futuro
- Control de la tensión
- Manejo de las emociones

Cómo se obtienen las competencias

La empresa u organización estudia a sus mejores empleados de cada área o departamento, hace un listado de las competencias que poseen y éstas se convierten en estándar, al llevar a cabo la selección por competencias, el experto en recursos humanos utiliza como principal herramienta la entrevista profunda, en donde indagará y corroborará, lo que se escribe, lo que se observa y lo que se escucha, interpreta e integra.

Hace preguntas basadas en situaciones reales, con el objetivo de saber cómo actuó el candidato, en el pasado o cómo lo haría en el futuro. La finalidad de las preguntas es detectar las competencias que posee.

Un proceso de selección determina qué persona o personas, de entre una serie de candidatos, reúnen ciertas características definidas previamente en los requerimientos de un puesto de trabajo. Así, tenemos, un puesto con propiedades concretas de las que se desprende un perfil de exigencias. Este perfil nos indica qué factores, y competencias, en qué nivel de preparación escolar se requiere, éstas son importantes para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas propias de un puesto.

En el caso de los ingenieros el perfil va a depender del área en donde se generó la vacante, sin embargo, existen competencias que son importantes considerar para cualquier área de la ingeniería, las cuales fueron ya descritas anteriormente.

Es importante mencionar que aparte de las competencias requeridas en el *perfil de un ingeniero*, debe desarrollar sobre todo, *habilidades socioafectivas* debido a que son fundamentales para poder relacionarse de manera eficaz y eficiente con los demás.

En las organizaciones el papel fundamental que juega el ingeniero en puestos estratégicos, es determinante para el desarrollo de las mismas, ya que las decisiones que él o ella tomen en relación a cualquier situación que se presente, son decisivas y éstas pueden favorecer o perjudicar no sólo a la empresa, sino también a los empleados de todos los niveles jerárquicos.

Etapas del proceso de selección de personal

Para cubrir una vacante es importante llevar a cabo un buen proceso de selección en base un perfil determinado, de acuerdo a (Grados E.J., 2001) las etapas son:

- Requisición de personal
- Solicitud de empleo
- Entrevista inicial
- Evaluación Técnica
- Evaluación psicológica
- Entrevista profunda
- Encuesta socioeconómica
- Integración de todas las evaluaciones
- Decisión
- Contratación

Estas etapas, son utilizadas en la mayor parte de las organizaciones, por lo que es importante que el ingeniero desarrolle una serie de habilidades que ya se mencionaron además de capacidad de tolerancia, para someterse a un proceso de selección fundamental para la obtención de un puesto.

CONCLUSIONES

Es importante considerar que el ingeniero debe estar preparado integralmente, debido a que las exigencias en los perfiles de puesto actuales, requieren de conocimientos específicos, en su área de intervención profesional, habilidades sociales y de relación que hoy en un mundo globalizado representan competencias profesionales y laborales, además de estar capacitado para cubrir los conocimientos técnicos específicos y no menos importantes ciertas competencias de carácter social, de acuerdo a las responsabilidades que les son delegadas para dirigir eficaz y eficientemente un grupo de trabajo, también hay que hacer del conocimiento del ingeniero que tendrá que someterse a un proceso de reclutamiento y selección, en donde deberá conducirse con sólidos valores, ética, seguridad, buena autoestima, vestirse de manera formal, dirigirse a los entrevistadores firme y respetuosamente y sobre todo desplegar habilidades sociales y de relación para comunicarse de manera asertiva.

BIBLIOGRAFÍA

Grados E.J. "Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal", 2da. Edición, Editorial Manual Moderno, 2001.

www.quorumseleccion.com/glosario/