SELECCIÓN DE PERSONAL

Debe suministrar un pronóstico respecto a las siguientes condiciones:

- Adecuación del individuo al cargo.
- Eficiencia del individuo en el cargo.

Se puede obtener información sobre el candidato, a través de la comprobación de referencias, realizando pruebas, entrevistas.

Para la selección de personal, el Departamento de Talento Humano de FUMDIR tiene en cuenta los siguientes aspectos:

A. El contexto de la organización:

Normativa que regula la selección, conocimientos y capacidades que se requieran para el desarrollo de las estrategias de la Fundación, servirán como guía en los requerimientos a buscar en el individuo. Es importante comunicar a los candidatos las características de FUMDIR.

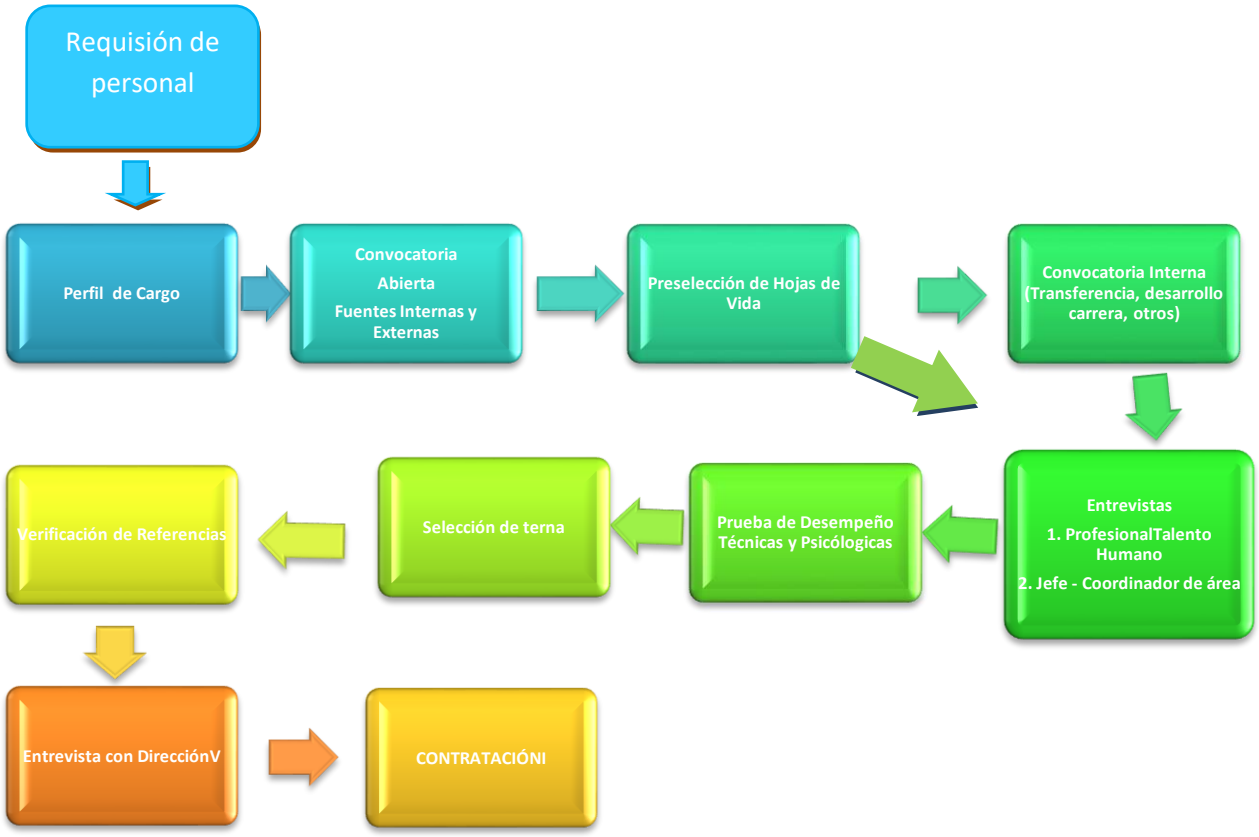
B. El contexto del puesto de trabajo:

Es importante que los candidatos al puesto conozcan las condiciones físicas a las que se enfrentará, el horario, el lugar en donde laborará, presión bajo la cual realizará su trabajo. Del análisis del puesto de trabajo se obtiene información sobre los requisitos del puesto de trabajo, sus exigencias, especificaciones, información necesaria para adecuar los conocimientos, habilidades y aptitudes individuales a las exigencias del puesto.

C. El candidato al puesto:

La información que se obtiene del sujeto es relativa a sus conocimientos, habilidades, aptitudes, preferencias, y rasgos de personalidad.

Ilustración Proceso de Selección



1. Requisición de Personal

Solicitud que realiza un área o departamento de la Fundación para cubrir una vacante disponible.

2. Perfil de Cargo

Analizar el manual de funciones y perfiles para colectar información del cargo.Cruzar la información que poseo.Estructurar el perfil ocupacional del cargo en caso de que no exista. (Ver Formato Perfil de Cargo).

3. Convocatoria Abierta

Se elegirá la fuente (interna, externa, mixta) más óptima para realizar la divulgación de la convocatoria y posterior reclutamiento de las hojas de vida de los candidatos.

4. Preselección de hojas de vida

Según la evaluación de las hojas de vida de los candidatos externos e internos que se postularon a la vacante, se preseleccionan las personas que corresponden al perfil ocupacional.

5. Entrevista

La entrevista es solo uno de los aspectos del proceso de selección, tiene como objetivo identificar elementos que no se evidencian en sus antecedentes laborales y/o personales. Además se da a conoceralgunos aspectos básicos de la Fundación.

Para la realización de éste proceso se estableció un formato que orienta y direcciona la entrevista para poder obtener la información necesaria para el análisis del candidato y determinar si cumple con el perfil requerido. (Formato entrevista).

Se establece una entrevista con el profesional del Departamento de Talento Humano y otra con el Jefe o Coordinador de Área.

6. Prueba de Desempeño

El Jefe o Coordinador de Área realizará una prueba que permita evaluar el desempeño, habilidades, competencias y conocimientos del candidato en el área o cargo al que aspira. Adicional se adelantarán pruebas psicológicas que permitan identificar aspectos y rasgos de personalidad.

7. Selección de la Terna

Se eligen como mínimo tres candidatos que cumplan con el perfil ocupacional requerido para el cargo, para ser presentados ante la Dirección de FUMDIR.

8. Verificación de Referencias

Se realiza la verificación de referencias laborales, personales y formación profesional para validar experiencia y validez de los certificados académicos presentados.

9. Entrevista con Dirección.

La selección de los colaboradores FUMDIR: administrativos, directivos, docentes se hará, en todos los casos, por el Director FUMDIR.

10. Disposición Final Hojas de Vida.

Las Hojas de vida recibidas y analizadas durante el proceso de selección para una vacante, serán digitalizadas y archivadas, según corresponda, en la carpeta Banco Hojas de Vida, que reposa en el equipo que se encuentra en la oficina de Talento Humano.El documento físico será destruido.