



## **NOTAS SOBRE GERENCIAMIENTO**

### **PAUTAS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Un punto clave para la construcción de un buen equipo de trabajo.

La conformación de un gran equipo comienza desde el proceso de selección siendo el objetivo inmediato determinar con la mayor precisión posible las habilidades que debería poseer el candidato y las tareas que el mismo debería realizar.

Un seleccionador inteligente definirá el perfil del empleado que necesita, pensará cuidadosamente las preguntas que hará en las entrevistas así como también tendrá en claro a que signos de conducta o gestos le prestará atención.

En muchos casos los dueños o encargados no disponen del tiempo suficiente o de los conocimientos para efectuar un buen proceso de selección y así se busca el empleado con apuro para cubrir un puesto vacante, para salir del paso, se elige al mejor de los pocos que vivieron, etc. Todo ello en muchas ocasiones produce pérdidas que no se ven a simple vista, ya sea pérdida de tiempo para capacitar a una persona que pronto se retira del puesto, contratar a una persona que tiene algún trastorno de la personalidad grave o problema que no le permite trabajar en equipo o que tiene dificultades para comprender consignas, resolver problemas complejos y que podría desempeñarse mejor en otras tareas más simples, etc. Hoy perder tiempo equivale a perder dinero y la posibilidad de emprender otras actividades tales como pensar el negocio desde otro lugar y no siempre desde dentro.

El objetivo de la selección de personal es el de encontrar la persona apta para ese puesto, que esté capacitada o que tenga los recursos cognitivos y afectivos para aprender. La selección se basa en tres pilares:

El saber: que son los conocimientos que tiene el empleado por ejemplo: atención al cliente, recetas, etc.

El saber hacer: técnicas, procedimientos, resolución de problemas etc.

El saber ser: la ética, el grado de responsabilidad y conciencia con la que lleva a cabo su tarea. La honestidad y la conciencia del deber.

Cuando el proceso de selección se realiza intuitivamente, algo se escapa, y el margen de error en muchos casos es alarmante. La psicología y la grafología brindan herramientas para ir más allá de lo que se observa, nos permite acceder a lo que el postulante no dice en la entrevista ya sea porque no quiere, no puede o no le conviene.

Una persona que aprenda y aplique los conocimientos y las herramientas que brinda la grafología y la psicología tendrá más recursos que otra que sólo aplique la intuición en el proceso de selección.

En el próximo artículo explicaremos las ventajas de conocer técnicas psicológicas y grafológicas para seleccionar personal.

**Autor:** Lic. Gabriela Fusina, Lic. Nilda Ruiz

*Intergrafo Centro de Estudios*

[www.intergrafo.holistica2000.com.ar](http://www.intergrafo.holistica2000.com.ar)