

CAPÍTULO 2:

SELECCIÓN DE EMPLEO

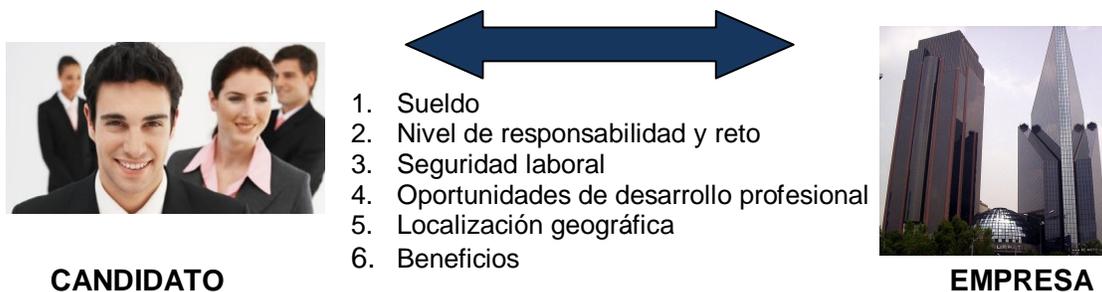
En este capítulo se discutirá un poco acerca de lo que pasa por la mente de una persona que busca un empleo, que proceso utiliza para seleccionar un trabajo entre varias opciones a su disposición para luego entrar en detalle a explicar los procesos de reclutamiento, selección y retención de talento en las empresas en los siguientes capítulos.

2.1 Factores que influyen en la persona al seleccionar un trabajo

Es importante para una empresa que busca llamar la atención del talento humano dentro de un mercado laboral, conocer acerca del proceso que se lleva a cabo en la mente de las personas a la hora de escoger una oportunidad laboral.

Según varios estudios² realizados, se pueden identificar seis características de una oferta de trabajo que se encuentran entre los aspectos más importantes para un candidato, dichas características son:

Figura1. Aspectos más importantes para un candidato a la hora de seleccionar un empleo



Fuente: Elaboración propia

² Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. “Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage”. Second Edition. Pag. 285

Tabla 1. Descripción de aspectos más importantes para un candidato a la hora de seleccionar un empleo

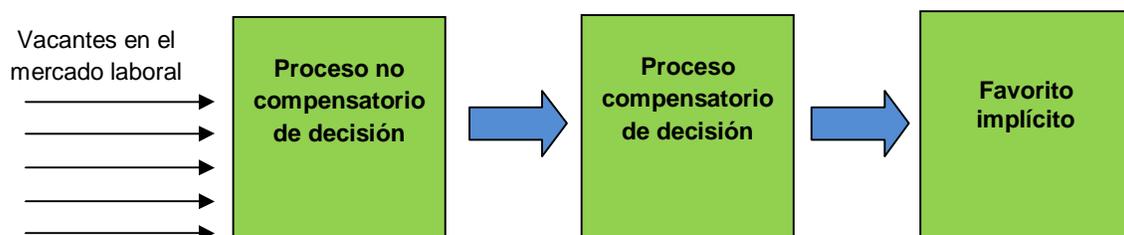
Característica	Descripción
Sueldo	Es el dinero devengado por trabajar.
Nivel de responsabilidad y reto	Proyecta a la persona en la sociedad.
Seguridad laboral	La estabilidad laboral es primordial para la tranquilidad del empleado.
Oportunidades de desarrollo profesional	El crecimiento dentro de la empresa es muy importante para la autorrealización de la persona.
Localización geográfica	Algunas personas pueden tener preferencias marcadas por trabajar en una zona específica por varios motivos diferentes.
Beneficios	Son todas las prestaciones adicionales al sueldo que una empresa ofrece.

Fuente: Elaboración propia

2.2. Modelo de las 3 etapas para el proceso de selección de empleos

El modelo que se muestra en la figura 2 sugiere que el proceso de decisión de una persona pasa por tres etapas, la primera es la etapa de decisión no compensatoria, seguida por la compensatoria y culmina con un “favorito implícito”, finalmente todas las opciones relevantes son comparadas con el favorito implícito.

Figura 2. Etapas para el proceso de selección de empleados³



³ Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. “Human Resource Management, Gaining a Competitive Advantage”. Second Edition. Pag.286

Tabla 2. Descripción de las etapas para el proceso de selección de empleados

Etapas	Descripción
1. Proceso no compensatorio de decisión	En esta etapa la persona define cuales son las características vitales que un empleo debe cumplir para que sea siquiera considerado como opción real.
2. Proceso compensatorio de decisión.	Se evalúan las opciones que aún permanecen, la persona seleccionará aquel empleo que sobresalga en el aspecto específico, de los 6 primordiales mencionados anteriormente, que considere de mayor importancia para ella.
3. El “favorito implícito”	Es la opción laboral que más atrae a la persona, esta es comparada contra todas las demás opciones restantes.

Fuente: Elaboración propia

El proceso que realiza una persona para seleccionar un empleo de otro es importante para las empresas porque les permite conocer que aspectos clave para atraer al talento a sus empresas sobre las demás. Ahora se puede continuar con el estudio gestión del talento humano en sí, comenzando por el reclutamiento del talento humano en las empresas.