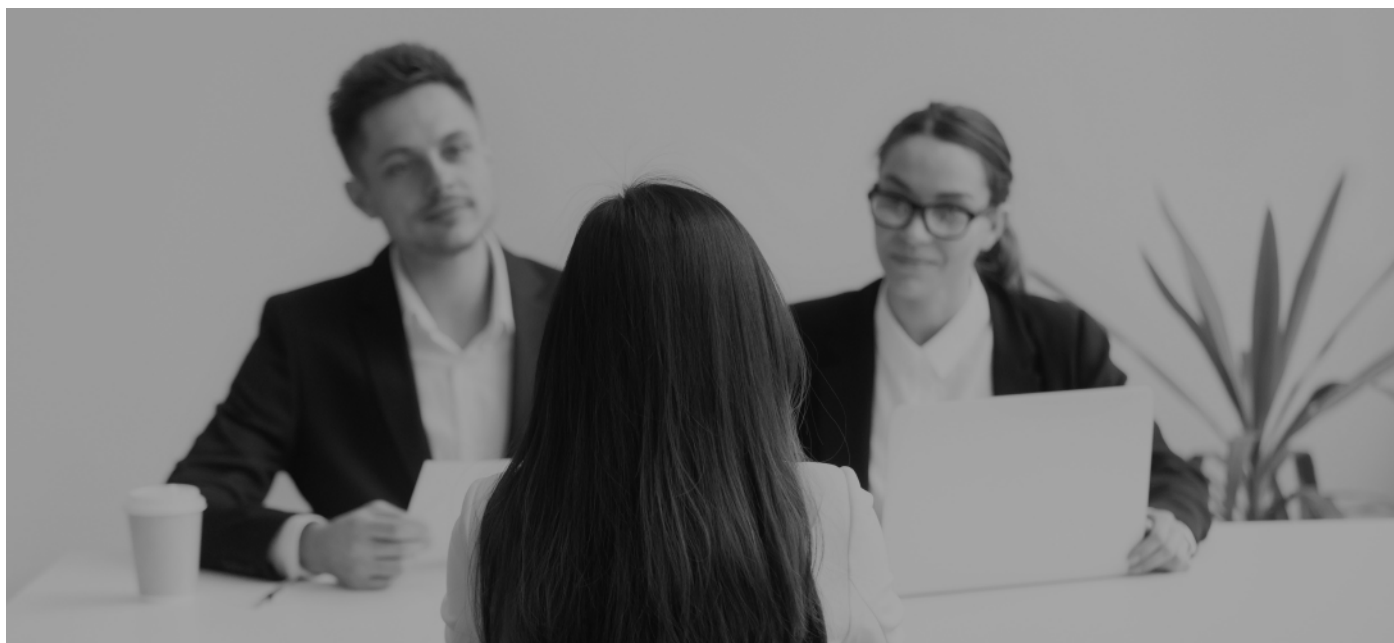




¿La selección de personal puede contribuir a la reducción de accidentes laborales?



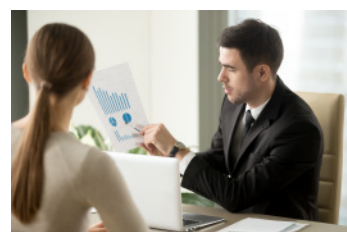
La **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** se caracteriza por anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar a los trabajadores, así como también reducir enfermedades ocupacionales y accidentes, con el fin de generar una cultura de prevención de la SST. Por ello, es relevante que el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)** se encuentre enfocado en **reducir los posibles riesgos** en todos los procesos y que cuente con las estrategias adecuadas para poder mitigar los riesgos en el entorno laboral (Oldham et al., 2014). Un proceso sumamente importante, pero muchas veces no tomado en cuenta en la SGSST es la **selección de personal**.

*El proceso de **selección de personal** busca elegir al mejor candidato para el puesto de trabajo basándose en su experiencia, conocimientos, habilidades blandas, aspiraciones para el puesto entre otros aspectos. Sin embargo, la selección de personal va más allá de escoger los mejores currículums y desenvolvimiento en las entrevistas, debe considerar también la **cultura de seguridad** de la organización, como la **disminución de incidentes y accidentes** a través de los **criterios de selección**.*

Al momento de realizar la selección de personal se pueden considerar los siguientes **indicadores de SST** (Serrano, 2017):

1. Percepción de riesgo

Consiste en la habilidad de poder identificar y reaccionar ante una posible situación de riesgo y potencial daño. Se espera que el candidato pueda realizar juicios ante esas situaciones y proponer alternativas de solución.



2. Formación y experiencia

Se considera la formación académica y/o técnica, conocimientos y capacidades del candidato, así como la experiencia previa en puestos similares. Se espera que el candidato esté alineado con el perfil de puesto y con las funciones que desarrollará.



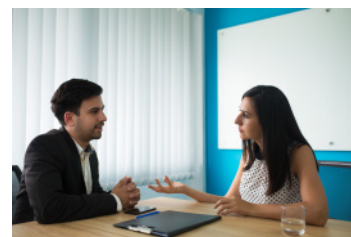
3. Aspecto psicológico y emocional

Se consideran las características de desenvolvimiento y personalidad del candidato por medio de pruebas psicométricas y/o la entrevista. También se toma en cuenta el manejo y regulación emocional del candidato percibido en la entrevista y en las alternativas de solución de la percepción de riesgo.



4. Motivación

Se consideran las motivaciones del candidato: ¿por qué postula a ese puesto en particular?, ¿qué es lo que le atrae de la organización?, ¿qué expectativas tiene respecto al puesto y la organización? Se espera conocer los motivos por los cuales el candidato está postulando y si va de acuerdo con el perfil de puesto.



5. Percepción de seguridad

Consiste en conocer la importancia de la SST para el candidato en sus funciones de puesto y en la organización. De esta manera, se espera que el candidato esté consciente sobre la SST, conozca los riesgos relacionados y pueda tomar medidas de precaución.



Tomar en cuenta estos aspectos durante el proceso de selección permite **conocer desde otro enfoque al candidato** y no solo se centra en si es apto para el puesto en base a su currículum. La **SST** debe estar **instaurada en todos los procesos de la organización**, en especial en el primer proceso de elección al candidato óptimo. Además, existen **beneficios de implementar indicadores de SST** en la selección de personal en el centro de trabajo, tales como: identificación de fortalezas y puntos a mejorar del trabajador, reducción de incidentes y accidentes, aumento de productividad y mejor adaptación al puesto.

Referencias:

Oldham, J., Hale, R., Berkowitz, P., Wray, J. & Salins, R.(2014). Managing risks when hiring new employees. *Risk & Compliance*.

Serrano, A. (19 de junio de 2017). Herramientas de seguridad y salud para el departamento de Recursos Humanos. La selección de personal. *Prevencontrol*.



Mayte Rivera Aliaga
Psicología Organizacional
mrivera@corebusinesscorp.com