La diversidad en los procesos de selección y el papel de las consultorías en la inclusión, con Antal Internacional

El proceso de selección inclusivo es parte de un modelo organizacional que promueve la comunicación, el trabajo en equipo, la salud y el aumento de la rentabilidad de una compañía. Este tipo de proceso promueve la selección de talento diverso para potenciar a las empresas y llevarlas al éxito. Para que esto suceda se requiere contar con las gestiones de especialistas en la captación de recursos humanos, como la firma consultora de selección Antal International, especializada en el reclutamiento de talento humano a nivel global.

Ventajas del proceso de selección inclusivo

Un proceso de selección inclusivo aporta muchos beneficios para las empresas, en primer lugar porque permite atraer y contratar al mejor talento, esto a su vez promueve un ambiente laboral de más confianza y apertura, promueve las posibilidades de innovación y retiene a los colaboradores que buscan crecer dentro de la compañía. Todo esto se refleja de manera positiva en la salud organizacional.

El compromiso con la diversidad e inclusión como parte de los procesos de selección de una empresa promueve la comunicación y la confianza entre los miembros del equipo, lo que fortalece la cultura organizacional. En otras palabras, se crea una cultura de liderazgo en la que se fomenta el trabajo en equipo.
En este contexto, los colaboradores tienen muchas más de probabilidades de proponer nuevas dinámicas, ideas, y diferentes metodologías de trabajo. Esta apertura entre los equipos se refleja en la permanencia del personal en la organización y en sus deseos de hacer línea de carrera en un ambiente de trabajo que favorece las buenas prácticas, la comunicación y colaboración entre los empleados, la innovación y la felicidad del personal.

Recomendaciones para promover la diversidad en los procesos de selección

Existen una serie de elementos clave en los procesos de reclutamiento que las consultoras de selección manejan dentro de sus protocolos de trabajo. Algunas agrupan estos criterios dentro de 4 grandes tipos como lo son: la identificación de sesgos personales en los procesos de selección, la formulación de convocatorias inclusivas, la promoción del trabajo remoto y la incorporación de un área de diversidad e inclusión.
Los sesgos en los procesos de selección se refieren a los prejuicios que tienen los entrevistadores hacia sus candidatos o candidatas. Este sesgo se puede combatir creando una especie de tipología modelo del candidato o candidata a contratar, con las características y cualidades que debe tener.

Por otra parte, la formulación de convocatorias inclusivas, como su nombre los indica, se refiere a potenciar el uso del lenguaje inclusivo en las convocatorias para selección de personal, a fin de reducir la brecha por género en el reclutamiento de personal. Otro elemento a tener en cuenta es que gracias al fomento del trabajo remoto, ahora es posible generar dinámicas laborales más inclusivas.

Finalmente, es importante tomar conciencia de la necesidad de fomentar la diversidad y la inclusión, ampliando las oportunidades laborales y abriendo el compás de captación a nuevos talentos, cuya inclusión fortalecerá la cultura organizacional dentro de la empresa.

https://www.moncloa.com/2023/07/05/la-diversidad-en-los-procesos-de-seleccion-y-el-papel-de-las-consultorias-en-la-inclusion-con-antal-internacional-2080591/