



CAPACITARTE

Es ser líder de tu vida



La importancia de la velocidad en la selección del personal

La agilidad trae la eficiencia en el proceso.

El mundo del revés. Los profesionales ya no tocan la puerta pidiendo trabajo; son las empresas quienes salen al encuentro de los talentos. Esta situación, tal vez impensada veinte años atrás, es hoy una modalidad recurrente que modificó la metodología de evaluación y selección de personal. Es muy común que los profesionales de las nuevas generaciones participen simultáneamente en tres búsquedas laborales, con sus respectivas instancias de entrevistas y evaluaciones, para elegir finalmente el trabajo que mejor se amolde sus expectativas. En medio de este proceso, a veces hasta “se animan” a pedir un 20% o 40% de incremento en la remuneración, seguros de que tendrán ofertas laborales de otras empresas en caso de que la respuesta a su pedido sea negativa.

Estos cambios han generado una aceleración en la dinámica de las búsquedas, por lo cual las empresas y las consultoras buscan ser cada vez más ágiles a la hora de contratar nuevos empleados. Las búsquedas que hace algunos años se definían en el período de un mes, hoy es conveniente resolverlas en 10 o 15 días. Las empresas, por su parte, deben tomar un buen candidato rápidamente una vez que este se presenta. La demora en la resolución puede costarnos perder un buen profesional. Agilidad y eficiencia. Ahí están las claves. Como vemos, este contexto convierte al tiempo en un aspecto cada vez más crítico y estratégico para que el proceso sea exitoso. Por este motivo citamos algunas consideraciones que sirven para optimizar el tiempo y preservar la calidad de las búsquedas:

- Metodología para el proceso de selección: es fundamental establecerla con anticipación. ¿Qué técnicas vamos a utilizar? ¿Cómo serán las preguntas para las pruebas escritas y para las entrevistas? ¿Contamos con una descripción detallada y realista del puesto? ¿Con qué grupo de trabajo deberá interactuar el candidato elegido? ¿Sabemos exactamente qué perfil de profesional estamos buscando?

- Base de datos: permite tener variedad de candidatos y realizar un filtro rápido y adecuado de los perfiles de la búsqueda. A mejor base de datos, mayor precisión en los resultados.

- Multiplicidad de fuentes de reclutamiento: sitios web especializados, redes de contacto, vínculo con las universidades y redes sociales. La web 2.0 nos permite conocer el perfil, hobbies, entorno social, relaciones, contactos y referencias profesionales de los

candidatos; es un indicio más claro de las expectativas y las necesidades de los jóvenes profesionales en la actualidad.

- **Beneficios para atraer talentos:** hoy ya no es suficiente ofrecer remuneraciones altas y un buen clima del trabajo. El empleador puede brindar condiciones de trabajo que equilibren la vida personal y laboral, horarios flexibles y desarrollo de planes de carrera, por citar algunos ejemplos.

Algunos estudios han demostrado que las estrategias económicas per se, que parecen a priori las más efectivas, sólo sirven para el corto plazo, como soluciones provisionarias. Una vez que el “talento” se acostumbra al nuevo esquema salarial, ya lo toma como “natural”, como algo “dado”, y entonces es clave la implementación de otro tipo de estrategia. Si bien las estrategias económicas son necesarias en lo inmediato, no son suficientes. Otro tipo de beneficios son necesarios para llamar rápidamente la atención del candidato. Comprender los cambios del mercado, actuar en consecuencia y agudizar permanentemente la mirada es el secreto para atraer a los mejores talentos. El panorama en la selección ha cambiado muchísimo en los últimos 10 años, lo cual nos induce a subirnos a la ola y trabajar en función de las nuevas necesidades.

Diego Kirschenbaum.

Director de la consultora Capital Humano

CAPACITARTE
Es ser líder de tu vida