



ALFONSO OROZCO
& ASOCIADOS

CONTRATACIONES EXITOSAS A LARGO PLAZO

A lo largo de mi experiencia realizando contrataciones de personal, siendo parte del proceso interno de atracción y selección, así como reclutadora externa para diversos clientes, he observado muchas prácticas, adecuadas e inadecuadas, al momento de contratar a nuevos colaboradores.

Una buena contratación apoya a la organización a estar más cerca de la meta, pero, por el contrario, una contratación tratada con ligereza puede tener repercusiones importantes en el rendimiento empresarial.

Si realizamos un recuento de los denominadores comunes al realizar **prácticas inadecuadas**, podemos hablar de muchos aspectos que hay que mejorar, pero quisiera hacer énfasis en los más importantes y que considero deberían ser “No negociables” al momento de realizar una nueva contratación.

- 1. Falta de claridad en el perfil:** La base de un buen proceso de reclutamiento y selección es tener claro qué estamos buscando. El perfil y descriptor de puesto son clave para atraer a los candidatos que necesitamos. Antes de hacer cualquier solicitud de reclutamiento de personal, siempre recomiendo sentarse y analizar lo que necesita la organización.
- 2. Disponer de poco tiempo:** “Nos urge”, es una de las palabras más utilizadas al momento de recibir una requisición. Es comprensible que sea imperativo que la productividad nunca se detenga y el no tener ocupada una posición significa lo contrario, sin embargo, es importante respetar el tiempo que conlleva una contratación, podría decir que el 75% de las prácticas inadecuadas giran en torno a realizar procesos extremadamente rápidos, únicamente con el objetivo de ocupar la posición, pero es más importante encontrar a ese candidato idóneo que realmente cumpla con los requisitos del puesto, aunque eso signifique demorarse un poco más.

- Decidir sin realizar pruebas técnicas:** Hoy más que nunca hay muchas formas en las que un candidato se prepara para tener entrevistas exitosas, hay cursos y talleres que enseñan desde cómo hacer excelentes hojas de vida hasta cómo responder las preguntas en las entrevistas, por eso muchas veces es difícil descifrar aquellos candidatos que son genuinos y no únicamente buscan “*decir lo que el reclutador quiere escuchar*”, siempre es importante complementar el proceso de selección con pruebas técnicas que demostrarán cuantitativamente el conocimiento técnico que tiene el candidato.
- 3.**

Por esas razones, es importante que las organizaciones analicen cómo están realizando sus contrataciones y ¿qué es lo que realmente están buscando?, cubrir una posición en el menor tiempo posible o, por el contrario, encontrar al candidato idóneo al puesto.

Si desean que les apoyemos a encontrar a ese candidato idóneo, para nosotros será un verdadero gusto apoyarles.



Mtra. Jaquelinne Girón

Gerente Gestión de Talento Humano

