

EMPRESAS PYMES; RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

UNA MIRADA A LOS PILARES DE LA SELECCION DE PERSONAL



LOS PILARES DEL RECLUTAMIENTO

Dr. José Méndez Cruz , MS, DBA, IANPL

Incorporar nuevos empleados en pequeñas empresas, administradas por sus dueños, suele ser una decisión importante y provocar desde miedo, inseguridad, hasta confusión. Estas emociones tanto individuales como de la empresa pueden verse a lo largo de todo el proceso y en ocasiones extenderse a los meses de probatoria del nuevo recurso. Es por ello que se requiere llevar a cabo un buen ejercicio de selección que genere confianza, estabilidad y seguridad. A continuación se resumen los 4 Pilares de la selección de personal para las empresas PyMES.

Primer Pilar: Definición y Especificación de las Características del empleo

En esta primera parte es importante que escriba al menos 7 tareas fundamentales que debe realizar el empleado y 7 características que debe poseer. Esto le permitirá saber de primera mano si es realmente necesario reclutar a otro empleado o puede hacer una redistribución de tareas con los existentes.

Si confirma que es necesario la nueva persona para el empleo entonces podrá estar claro en el perfil que busca por medio de las tareas y características que escribió. Igualmente le servirá para postear el anuncio de reclutamiento correspondiente a la plaza vacante.

Además de estas características identifique el nivel mínimo de educación con el que debe contar la persona. Recuerde considerar el presupuesto que asignará para el salario y/o compensaciones de este nuevo recurso y cómo este se adapta tanto a sus responsabilidades como al grado académico.

Segundo Pilar: Convocatoria

Para que una convocatoria sea exitosa debe procurar estar en foros de gran alcance de audiencia y preferiblemente que estén relacionados con el tipo de empleado que necesita. Su redacción debe ser clara, atractiva, profesional y específica.

La convocatoria debe incluir: nombre y trasfondo de su empresa o producto, Título de la plaza, requisitos de la plaza, expectativas de habilidades, escala salarial.

Al final debe incluir el tiempo límite para solicitar el empleo y las alternativas de comunicación para que los candidatos envíen su resumé, curriculum vitae o información de contacto.

UNA MIRADA A LOS PILARES

Primer Pilar: Definición y Especificación de las Características del empleo

Segundo Pilar: Convocatoria

Tercer Pilar: Entrevista de selección

Cuarto Pilar: Selección



Tercer Pilar: Entrevista de selección

Es ideal hacer una pre-entrevista vía telefónica a todos los candidatos que le hagan llegar su resumé para identificar si cuenta con los requisitos básicos y a partir de ahí invitarle a una entrevista oficial. De esta forma acorta grandemente el tiempo de las entrevistas oficiales y puede abundar más en aquellos candidatos que se acercan más a los requisitos de la empresa.

La entrevista debe realizarse en un entorno seguro y recomendablemente en un tono y manejo profesional.

Inicialmente se sugiere explicar el flujo general de la entrevista para que genere mayor empatía y confianza con su candidato. La conversación debe ser amena, dinámica y fluida.

La entrevista debe basarse en: las necesidades de la empresa, las experiencias y características del candidato, así como en la capacidad de ejercer el cargo y adaptarse a la empresa.

Cuarto Pilar: Selección

Luego de terminar todas las entrevistas tabule los resultados en una hoja en limpio y vea quiénes obtuvieron mayores puntuaciones (para facilitar esto le puede asignar valores a las 7 características y tareas).

Luego añada una columna donde pueda darle puntuación al desempeño del candidato en entrevista. Sume los resultados y vea quiénes fueron los primeros tres que obtuvieron mayor puntuación.

A partir de ahí tiene tres posibles opciones: 1) escoger el candidato que obtuvo mayor puntuación 2) hacer una nueva ronda de entrevista grupal con los 3 candidatos 3) hacer una prueba en el escenario de trabajo real y validar quien se desempeña mejor.

Definitivamente estos pilares le permitirán fortalecer su proceso de selección y reducir la ansiedad que puede traer este proceso en ocasiones. En última instancia recuerde que puede subcontratar compañías que se encarguen de la selección del personal o expertos en el campo que le puedan asistir a diseñar un proceso de selección completo y efectivo.

Lo importante es alcanzar la meta en excelencia y contar con el personal correcto para fortalecer y enriquecer la empresa.

Dr. José Méndez Cruz

WWW.JOSEMENDEZCRUZ.COM

Autor del libro Bitácora para la Transformación y el Éxito
Consultor Organizacional para Instituciones Públicas y Privadas
Conferenciante Internacional
Coach en Programación Neurolingüística

