



Prácticas vanguardistas en la atracción de talento

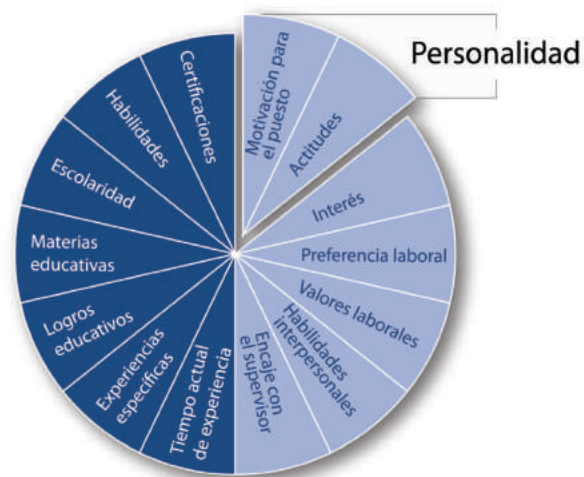
Es ineficiente como profesional en las áreas de reclutamiento y selección de talento cuando destina grandes cantidades de tiempo a la revisión de CVs. Es el candidato quien debería tener la responsabilidad de demostrar si es elegible para una posición y no al revés. Esto se logra al responder un *assessment* preliminar en línea que tome en cuenta tanto la **elegibilidad** como la **idoneidad**. Elegibilidad tiene que ver con su capacidad para realizar el trabajo, mientras que la idoneidad le indicará si los candidatos cuentan con las características y comportamientos para ser exitosos en la función asignada.

Usted y su gerente de reclutamiento sólo necesitan revisar los resúmenes y llevar a cabo las entrevistas con los mejores candidatos que ya han completado este proceso previo de selección.

Para pronosticar el éxito en el trabajo de manera precisa, necesita evaluar tanto la elegibilidad como la idoneidad. Muchas compañías tienden a contratar talento basándose en la elegibilidad, pero terminan despidiendo por falta de idoneidad, por lo que es esencial la inclusión de ambos componentes como una práctica de vanguardia en la selección de talento.

Factores de Elegibilidad

Factores de Idoneidad



Nota: La personalidad es sólo una parte de la dimensión de idoneidad

Elegibilidad

El problema de definir los factores de **elegibilidad** indicados para un reclutamiento exitoso surge cuando existe una falta de conexión entre los gerentes y los profesionales de Recursos Humanos con respecto a los

requerimientos específicos de una posición. Los gerentes realizan una rápida descripción, Recursos Humanos cree entender, y se escribe y publica una descripción de puesto que dista mucho de definir lo que realmente se requiere en el negocio. Como reclutador exitoso, deseará utilizar un cuestionario de elegibilidad estructurado y aplicado en línea que incluya los requisitos medibles, tanto indispensables como necesarios. Esto puede realizarse en menos de 30 minutos y ayudará a su gerente de reclutamiento a pensar detenida y conscientemente las necesidades de la función y así poder clarificar los requerimientos.

Hoy, la tecnología avanzada en computación permite la publicación de vacantes en donde ciertas palabras clave pueden disparar el envío de CVs. Consecuentemente, lo más probable es que reciba currículos de candidatos que automáticamente han sido entregados aun cuando no son personas calificadas. Entonces está obligado a revisar cientos de estos documentos dedicando un par de minutos a cada uno. Esto incrementa la posibilidad de cometer errores significativos siendo que frecuentemente se pierden a los mejores candidatos. El cuestionario de elegibilidad aplicado en línea le ahorrará mucho tiempo y dinero.

Idoneidad

Es crítico evaluar la idoneidad del candidato ante un puesto, y evaluar si es el indicado para la organización. Implica ir mucho más allá de la personalidad. Las pruebas de personalidad tienden a proporcionar categorías generalizadas que no le hacen justicia a los requerimientos conductuales específicos para el puesto identificado.

Cuatro puntos esenciales para una evaluación de idoneidad:

1. Incluye todos los aspectos de la conducta como son motivación, personalidad, intereses, valores del trabajo, y preferencias laborales. De otra manera, los resultados serán limitados.
2. Mide al menos 100 características. De otra manera, el resultado será mucho menos predictivo en el desempeño laboral.
3. El *assessment* conductual está hecho a la medida de cada puesto con el fin de asegurar que embonen tanto el candidato como la organización.
4. Incluye autenticación de prueba efectiva. De otra manera, los solicitantes podrán manipular sus respuestas para conseguir el trabajo.

Clive Bayne
Director General de PLP,
un *solutions provider* regional
y distribuidor de
Harrison Assessment Talent
Solutions en México.



Conclusión

¿Quiere contratar al talento ideal, y lo quiere hacer rápida y económicamente en cada contratación? Idealmente, se generarán Fórmulas de Éxito del trabajo (Job Success Formulas) para sus posiciones clave. Primero, un filtro de elegibilidad generado automáticamente previo a la contratación le permitirá filtrar a los candidatos más adecuados. Segundo, éstos procederán a completar otro cuestionario de idoneidad cuyos resultados se calculan con base en el análisis de éxito del puesto para la posición identificada. En adición a la evaluación de competencias conductuales, también se valora el nivel probable de compromiso del empleado, así como la satisfacción con el empleo. Cuando se complete el proceso, se procederá de forma confiable con la entrevista y decisión de contratación.

¿Suenan vanguardista?

Para conocer más acerca de cómo el Sistema de Reclutamiento Automatizado le puede ahorrar tiempo y dinero de manera significativa, contáctenos en info@plp-mexico.com

PLP. PEOPLE
LEADING
PEOPLE

Prol. Paseo de la Reforma 625-407, Sanfa Fe, CDMX, C.P. 01330
Tel. +52 (55) 5292 5392
E-mail: info@plp-mexico.com
www.plp-mexico.com