

¿Por qué un proceso de selección puede fracasar?

Al comienzo de la actividad de Conciliat, nos preocupó considerablemente el tener una visión de las razones por las que en ocasiones fracasan los procesos de selección llevados a cabo por nuestros clientes. De una manera u otra, generalmente se achaca a un error en la selección del CANDIDATO: perfil, presentación, preparación, motivación, etc.

Esta visión tan radical, nos ha incitado a analizar y profundizar en las causas que pueden llevar al fracaso de un proceso de selección, ya sea por culpa del cliente, el candidato o la agencia que colabora.

Desde el punto de vista del CLIENTE, hemos tratado de analizar con ellos cuales podrían ser los errores a evitar.

En primer lugar, hemos visto que cuando se prevé la sustitución de una persona que abandona un puesto, nuestros clientes tienden a buscar un perfil idéntico al de la persona que causa la baja. Aunque la reflexión sea lógica, es posible que se produzca un error, ya que:

*** Las responsabilidades implícitas al puesto pueden haber evolucionado desde la designación inicial del titular anterior hasta el momento presente.

*** Por otra parte, el antiguo titular puede que no fuese el candidato ideal, pero ha logrado imponerse gracias a cualidades que le son innatas.

*** El puesto quizás va a evolucionar próximamente, e incluso el antiguo titular puede que no se ajustase al mismo.

Este es un punto primordial a tomar en consideración, ya que la evolución y las necesidades que deben cubrirse son puntos claves a estudiar antes de iniciar una búsqueda de candidatos.

A continuación pasamos a enumerar SIETE aspectos que, a parte de lo ya expuesto, a nuestro juicio son fundamentales a la hora de iniciar un proceso de selección:

1.- Identificar el perfil que su compañía está realmente buscando.

¿Por qué es necesario contratar, qué experiencia se necesita, qué tipo de personalidad encaja con otros empleados de la compañía?.

- Hágalo antes de iniciar el proceso de selección.

→ Dada la experiencia que Conciliat posee, podemos ayudarles a establecer el perfil del puesto así como a facilitarles y ayudarles a encontrar el adecuado tipo de empleados para su compañía.

2.- Ser consciente de que un buen proceso de selección puede tomar su tiempo.

No todas las compañías comprenden que para seleccionar y atraer a los buenos candidatos es preciso ser accesible durante el proceso de selección. De no ser así, los buenos candidatos no aplicarán, dado que no obtendrán respuesta a sus preguntas.

- Es conveniente que reserve algún tiempo para controlar este tema.

→ En Conciliat habrá siempre alguien para contestar a las preguntas del candidato. No necesita arriesgarse a perder buenos candidatos por ello, y de esta forma Vd.

tendrá tiempo para dedicarlo a otros asuntos importantes inherentes a sus responsabilidades.

3.- Asegúrese de que los candidatos potenciales pueden encajar en su empresa en un Largo o Corto periodo de tiempo.

→ Conciliat hace una segunda entrevista con los candidatos para asegurarse que sus objetivos a corto y largo plazo corresponden con aquellos de la Compañía.

4.- Evaluar antiguos procesos de selección.

Al objeto de mejorar los procesos, es muy importante evaluar lo que se podría haber mejorado la última vez que uno de ellos se llevó a cabo. ¿Por qué causa llevó más tiempo que el estimado?, ¿Por qué razón no fueron las personas correctas las que accedieron al mismo? ¿Cuanto costó bajo el punto de vista económico y de tiempo?, etc.

→ Conciliat lleva a cabo una evaluación todos los procesos de selección que realiza. Cuanto más veces trabajamos con un cliente, más rápida y fácil resulta la selección.

5.- Adecuar el salario a la persona que debería incorporarse y no al puesto en sí.

Muchos factores afectan al nivel salarial de un puesto de trabajo (lo que otras empresas tienen en cuenta, el nivel salarial del sector, etc.). Muchas veces la falta de información relativa a lo que una persona debería cobrar es la razón por la que un proceso de selección falla. El primer punto a analizar es encontrar conexión entre el salario, los conocimientos y capacidad que el candidato posee, más que la posición a la cual accedería.

→ Conciliat tiene mucha experiencia en este campo y puede asistirles en el sentido de evaluar los conocimientos del candidato y facilitar a Vds. pistas sobre el que sería un salario normal para el mismo.

6.- Evitar el “turismo” durante las entrevistas.

Cuando un candidato asiste a una entrevista, no es siempre obvio que esté realmente interesado en obtener el puesto. Las “entrevistas turísticas” son muy comunes y consiste en que a veces el candidato desea obtener más práctica en pasar entrevistas en lugar de estar interesado en el puesto.

→ Conciliat lleva a cabo una segunda entrevista con el candidato antes de ir al cliente para estar seguros de que realmente quiere el trabajo. Cualquier pregunta basada en por qué razón desea incluirse en el proceso, deberá ser contestada con un “porque yo quiero el puesto”. De esta forma podemos disminuir el riesgo del “turismo”.

7.- Tomar una rápida decisión cuando encuentren un candidato que corresponda al perfil que realmente su compañía está buscando.

Un buen candidato a veces opta a más de un puesto de trabajo al mismo tiempo. Existen muchos ejemplos de empresas que fracasan en el proceso de selección debido a que los candidatos acceden a otra oferta de trabajo. Tome una rápida decisión.

→ En Conciliat mantenemos un excelente contacto con nuestros candidatos y así podemos disminuir el riesgo de este problema, advirtiéndole de su estado en el proceso en caso de que tenga otras ofertas.