

Diez consejos para seleccionar al trabajador perfecto

Factores como el conocimiento del puesto, la preparación de las preguntas adecuadas o la comprobación de las referencias del candidato son fundamentales

Madrid, 08 de marzo de 2011.- Hallar al trabajador perfecto que se ajuste a las necesidades de la empresa es siempre un proceso difícil, pero en tiempos de crisis se convierte además en una apuesta arriesgada. En un momento en el que la tónica general son los despidos, algunas empresas comienzan a prosperar y necesitan incorporar nuevos empleados. Pero tienen que ser muy cuidadosos -teniendo en cuenta que el número de candidatos se ha multiplicado y el nivel de éstos ha mejorado- y acertar con la selección. El no acertar supondría una pérdida de tiempo y dinero que hoy por hoy no se pueden permitir.

Adecco, compañía líder en recursos humanos, ha elaborado un decálogo para ayudar a los seleccionadores a encontrar el **candidato ideal**:

- 1. Conoce a fondo las características del puesto ofertado:** Si no tienes claras las responsabilidades o funciones requeridas, no podrás hacer la selección de forma adecuada. Es más fácil realizar un buen proceso de selección si previamente tenemos una descripción del puesto de trabajo: experiencia requerida, formación, trayectoria, competencias necesarias, etc. Tienes que saber bien lo que la empresa busca.
- 2. Planea meticulosamente las preguntas:** Según Susana Sosa, directora de servicio de Adecco: *“Los estudios demuestran que una entrevista por competencias es uno de los métodos de evaluación más fiable, por lo tanto se convierte en imprescindible que antes de la entrevista con el candidato sepamos cuáles y cómo deben ser las preguntas a formular dependiendo de las competencias que queramos analizar”* La situación personal, las metas profesionales y las expectativas del candidato respecto al posible trabajo también son cuestiones que te permitirán evaluar su idoneidad para el puesto.
- 3. Rompe el hielo:** Probablemente el entrevistado se encuentre nervioso, así que trata de que se sienta cómodo para que la presión no afecte a sus respuestas y puedas evaluarle correctamente. Solo debes poner a prueba sus nervios cuando sea una condición imprescindible para el empleo ofertado.
- 4. Observa su lenguaje corporal:** Albert Mehrabian, investigador de la Universidad de Los Ángeles, mantiene que *“el 65% de una conversación se compone de comunicación no verbal”*. En una entrevista pueden conocerse factores como la autoconfianza o el autocontrol del entrevistado observando su lenguaje corporal.
- 5. Escucha al candidato:** No monopolices la entrevista, trata de que las preguntas sean cortas, concisas y abiertas. Lo importante es lo que diga el candidato sobre si mismo y sobre el trabajo propuesto y cómo lo diga.
- 6. Trata de ser educado e inexpresivo:** A pesar de que hayas roto el hielo, no permitas que el candidato se tome demasiadas confianzas. Conserva la distancia y se educado y profesional en todo momento. Tanto si el postulante te encanta como si no te gusta nada, lo más profesional es que te mantengas inexpresivo.

7. **Toma nota de la información importante:** Los procesos de selección pueden ser largos y probablemente el seleccionador tenga que entrevistar a muchas personas. Por eso, es fundamental preparar un breve informe por cada candidato entrevistado con datos como: puntos fuertes, puntos débiles, motivación al cambio, expectativas salariales y pruebas de personalidad o conocimientos eso te permitirá tener toda la información necesaria a la hora de elegir al definitivo.
8. **Comprueba sus referencias:** Si ya has terminado la entrevista y el candidato te ha convencido, pídele informes sobre sus empleos anteriores. Las cartas de referencias te proporcionarán información sobre su manera de trabajar y su valía profesional y podrás tomar la decisión final con más seguridad.
9. **Analiza su aspecto:** Su apariencia física es importante, si realmente está interesado en obtener el trabajo se habrá preocupado de vestir adecuadamente y de tener un aspecto aseado y discreto. No obstante, no hay que ser igual de exigente con el aspecto físico en todos los casos, dependerá de la posición a la que opte el candidato.
10. **Tómate tu tiempo:** En muchas ocasiones, esto no es posible debido a las circunstancias, pero ten en cuenta que siempre es preferible un proceso de selección lento a un despido fulminante.

Adecco es la empresa líder en gestión de Recursos Humanos, sector en el que ofrece un servicio integral a través de sus líneas de negocio especializadas en empleo temporal y selección (Adecco Office y Adecco Industrial), consultoría de selección (Adecco Professional a través de sus líneas especializadas por perfiles: Adecco Engineering & Technical, Adecco Finance & Legal, Adecco Information Technology, Adecco Medical & Science y Adecco Sales & Marketing), externalización de procesos (Adecco Outsourcing, Eurocen, Extel Crm, Eurovendex), consultoría de formación (Adecco Training) y servicios de recolocación (Createe Lee Hecht Harrison). En España, Adecco cuenta con más de 300 delegaciones y una plantilla interna de más de 1.300 empleados.

Adecco ha sido certificada como Compañía Ability en la edición 2011 de los Premios Telefónica Ability Awards.



Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:

*Luis Perdiguero/Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Adecco
Tlf: 91 432 56 57
luis.perdiguero@adecco.com
patricia.herencias@adecco.com*

*Silvia Enrique /Laura García
Trescom Comunicación
Tlf: 91 411 58 68
silvia.enrique@trescom.es
laura.garcia@trescom.es*