


**Columna**

# Reclutamiento y selección: claves para el éxito



Por **Luis Rosas Asenjo**,  
socio director de Wiseplan

**C**onsiderados esenciales en las organizaciones, dado que inciden en la capacidad de estas de adecuarse a las transformaciones del entorno, mantener el nivel de competitividad y el logro de los objetivos, los procesos de reclutamiento y selección entregan importantes beneficios para las empresas e instituciones.

Entre los aspectos positivos de tales mecanismos destacan la atracción de los mejores candidatos, aumento de la satisfacción laboral, fomento de la productividad, disminución de la fuga de talentos, enriquecimiento de la cultura organizacional y una mayor diversidad e innovación.

En el fondo, este tipo de procesos no sólo permiten a una compañía sumar a sus filas a los mejores colaboradores del mercado, sino que además constituyen una verdadera estrategia para que ella alcance un óptimo desempeño y una alta competitividad en el tiempo.

Respecto de los factores que resultan cruciales para llevar a cabo con éxito un proceso de reclutamiento y selección, se pueden mencionar los siguientes:

- Establecer con claridad el perfil del cargo, es decir, reali-



zar una descripción lo más precisa y completa de la posición (tareas, responsabilidades, expectativas, remuneración, etc.) así como las competencias requeridas, tanto duras como blandas.

- Identificar las vías de reclutamiento, definiendo previamente las fuentes que se usarán para la labor de búsqueda. En otras palabras, si se recurrirá al reclutamiento interno, portales de empleos, búsqueda directa (“headhunting” y/o redes sociales), por mencionar algunas.

- Apoyarse en la tecnología, por ejemplo, utilizar algún software que facilite filtrar los CVs mediante una o

más palabras específicas, así como la realización de evaluaciones online, con el fin de automatizar el proceso en cuestión.

- Definir las herramientas de evaluación, realizando entrevistas con preguntas estándar (estructuradas), role playing u otro tipo de dinámicas grupales.

- Considerar la inclusión y diversidad, pues para el éxito de los procesos de reclutamiento y selección es crucial evitar cualquier tipo de prejuicio o sesgo y, a la vez, realizar una búsqueda de los candidatos lo más amplia posible en términos de nivel social, educacional, etc.

- Retroalimentación permanente. Dar feedback constante a los postulantes a un cargo sobre el avance del proceso es otro factor clave para alcanzar resultados efectivos.

- Recurrir a terceros especialistas si la organización no cuenta con un área de Recursos Humanos o requiere apoyarse en expertos en el tema para así dedicarse a su negocio (core business). Una decisión acertada es contratar los servicios de una empresa especializada en el ámbito de la gestión de capital humano, para que lidere el o los procesos de reclutamiento. ☞