

Selección
y Head
Hunting



Esto se puede evitar

¿Qué podemos hacer para ejecutar un **proceso de selección** sin rehacer el perfil varias veces por el camino o buscar imposibles?





¿Qué está pasando?

Buscar un nuevo integrante para el equipo siempre es ilusionante y constituye una oportunidad para mejorar como organización.

Con el lienzo en blanco, nos **imaginamos al profesional definitivo**, al fichaje estelar que nos catapultará hacia el éxito.

Durante el proceso, se cambian los criterios de selección, especialmente cuando se trata de puestos de nueva creación o nuevos para la organización.



¿Qué podemos hacer?

Que **vivimos en constante cambio** es un cliché que tenemos que tener asumido, pero hasta cierto punto.

Existen algunas tácticas que, como profesional de Recursos Humanos que se encarga de reclutar personal, puedes poner en práctica para intentar **minimizar los cambios durante el proceso** de selección y **gestionar las expectativas** del futuro jefe de la persona que estás buscando.





1 Claves que todo profesional de RRHH debería tener en cuenta para gestionar las expectativas de quien nos solicita la búsqueda



ANTES DE INICIAR EL PROCESO



Reta el perfil solicitado

El cliente no siempre tiene la razón. **Si vemos que el perfil es demasiado exigente** o resulta contradictorio en algún punto, **tratemos el tema desde el primer momento**, en lugar de salir al mercado esperando tener suerte.

Cocrea el puesto con el Director que lo solicita. Es este el momento de reflexionar sobre el perfil y redefinirlo si es necesario, más si cabe si se trata de un rol nuevo para la organización o incluso nuevo en el mercado... Hoy en día, con las restricciones a la contratación, **cada vez más diseñamos perfiles híbridos** con habilidades mixtas que cubren varias funciones.



Valida internamente

Una nueva incorporación, independientemente de su job description, **deberá trabajar con personas humanas.** Aclara con qué departamentos trabajará y qué esperan del nuevo puesto. **No definamos funciones que se puedan solapar con otros equipos o que estos no necesitan.**



Contrasta con el mercado

Una búsqueda rápida en LinkedIn nos permite entender:

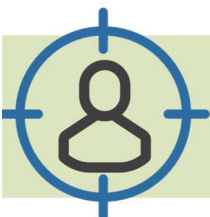
- Si es una posición muy solicitada / si la competencia la busca
- Qué funciones desempeñan hoy día
- Qué requisitos se le exigen al puesto
- Qué ofrecen los contratantes

Tener una **primera impresión del mercado nos ayuda a definir el puesto.**



2

Claves que todo profesional de RRHH debería tener en cuenta para gestionar las expectativas de quien nos solicita la búsqueda



DURANTE LA BÚSQUEDA Y PRESENTACIÓN DE CANDIDATOS



Habla con el candidato continuamente

No demos por sentado que el candidato entiende que tenéis más cosas que hacer que el proceso por el cual le has contestado. Y que es normal que los plazos se alarguen y por eso pasen días y días sin noticias.

Comunícate cada semana con los candidatos, aunque no tengas nada que decirles. Son personas que empezarán el proceso con una ilusión que se puede ir apagando. Hazles partícipes de la evolución del proceso para no perder buenos aspirantes por el camino.



Mantén una buena base de datos

Realiza una matriz de candidatos vs criterios clave, usa un código de colores para calificarlos de un vistazo y descarta los candidatos que no cumplan al menos el 80% de ellos. **Debes poder resumir el status** de los candidatos que más encajan en una sola diapositiva.

Pero a los candidatos descartados no se lo comuniqués inmediatamente. Mañana, el solicitante de la posición puede decidir elevar el rango salarial ante la escasez de candidatos. También pueden cambiar las funciones según la nueva estrategia del área. **Tu repositorio de CVs debe estar preparado para recuperar candidatos** que se alejen en algún aspecto del perfil ideal que se había definido, especialmente en términos de salario, años de experiencia y grado de gestión (más coordinador o más ejecutor).



Presenta pros and cons del candidato

Nadie es perfecto. Por eso debemos ser los primeros que **identifiquemos las áreas de mejora del candidato y comunicarlas claramente** al solicitante del puesto.

Se trata de encontrar a la persona que mejor cumple con la globalidad del perfil, no a quien destaca en 2-3 aspectos pero que puede ser descartado porque tiene carencias importantes en otros.



3 Claves que todo profesional de RRHH debería tener en cuenta para gestionar las expectativas de quien nos solicita la búsqueda



AL NEGOCIAR CON LOS CANDIDATOS FINALES



Paciencia y soluciones

Llegado el momento, quizá descubramos que **no existía el candidato ideal**. A menudo es necesaria una **gestión del cambio del solicitante**, insistiendo en los candidatos actuales, ofreciendo alternativas de nuestra base de datos, preparando un plan para posibles carencias del candidato mejor posicionado... **El proceso es una carrera de fondo**. Aunque los plazos iniciales fuesen exigentes, a menudo tomar la decisión correcta toma más tiempo del que deseábamos.



Ilusiona al solicitante

Con el candidato o los dos candidatos que tengan más probabilidades de incorporarse, **empieza a trabajar ya en el futuro de su posición**. ¿Qué ideas tiene para los primeros 100 días en su posición? ¿A qué aspira al término del primer año en la compañía? ¿Cuáles deben ser sus objetivos? Por lo que conoce de la empresa, ¿hacia dónde cree que debe ir la estrategia? **Valorar estas iniciativas conjuntamente con el solicitante** del puesto aporta un criterio más para decidir a quién contratar finalmente y **establece un vínculo emocional con el mejor candidato**, deseando que se incorpore ya para comenzar a implantar las ideas que le ha presentado.



Con el dinero no se juega

Si había una **banda salarial estipulada** que incluso habíamos comunicado a los candidatos, **“regatear” al final del proceso transmite falta de confianza**. Si no encontramos el candidato ideal que esté a la altura de lo que estamos dispuestos a pagar la posición, dejemos la misma desierta por el momento en lugar de quedarnos en un punto intermedio.