

# ¿Cómo mejorar tus procesos de Selección de Personal?

por MIGUEL CUEVA ALFARO  
Director Gerente – ESE CONSULTING

Las Organizaciones modernas necesitan reclutar, seleccionar y contratar personas para ocupar las vacantes que se necesitan cubrir en sus respectivas empresas. Para tener éxito hoy en tus procesos te recomendamos:

Buscar candidatos con **habilidades blandas desarrolladas**, es decir con habilidades directamente relacionadas a la personalidad y naturaleza del individuo, tales como: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva. Existen estudios que sugieren que cada día, hay más empleadores que están asignando mayor importancia y las consideran vitales para sus procesos de selección.

El 80% de profesionales de recursos humanos encuestados, considera que las habilidades blandas en los candidatos son tan importantes como las habilidades duras para el desempeño de las funciones diarias del cargo.

“Cuando las compañías evalúan a candidatos para un puesto, ellas deben buscar a alguien que no sólo sea eficiente en una función específica, sino que también cuente con una personalidad adecuada para el cargo.

Algunos ejemplos de habilidades blandas que son más frecuentemente buscadas:

- Habilidades de comunicación.
- Creatividad.
- Mentalidad de crecimiento.

- Rapidez con cero defectos.
- Pensamiento crítico.
- Concentración o enfoque.
- Innovación.
- Interculturalidad.

A pesar de que estas habilidades no son notorias a simple vista y muchas veces son difíciles de medir, hay maneras en las que podemos disminuir esta brecha. **Una de ellas es identificar aquellas habilidades blandas más importantes para el cargo que buscamos y reconocer el peso que tienen estas habilidades en el cargo.**

Por ejemplo, si estamos buscando cubrir un puesto de asistente contable, el postulante debe tener por lo menos conocimientos básicos de contabilidad (habilidad dura) —lo cual se puede verificar según la educación que posee el postulante o certificaciones que ostenta— pero además, sería muy útil conocer si el postulante tiene un alto nivel de autocontrol, aprendizaje continuo, concentración y orden (habilidades blandas).

Es de vital importancia crear perfiles según los puestos, esto nos permitirá precisar todas las habilidades que deseamos tener en cada uno de nuestros postulantes, que junto a evaluaciones realizadas previas a la contratación —pruebas psicométricas, de personalidad y test de competencias— pueden ayudar al personal de Recursos Humanos a identificar si el postulante tiene las características de personalidad necesarias para desempeñarse de manera óptima en el cargo al que postula.