

Los 9 Errores más Comunes del Gerente de Reclutamiento



Cómo Arruinar un Proceso de Reclutamiento

Los conceptos de gestión de una empresa, sea del tamaño que sea, han cambiado en forma muy radical en los últimos años. Lo que hasta hace pocas décadas simplemente funcionaba, hoy día es algo impensable. La intuición cumplía un papel fundamental. Lo empírico era ley, pero no se sacaban conclusiones claras. Tal cosa funciona muy bien si lo hacemos así, pero no se llegaba a sistematizar el concepto. Todas y cada una de las actividades de una empresa se han ido profesionalizando de un modo muy claro. Cada área de gestión tiene requerimientos claros y concretos.

La Gestión de Recursos Humanos no solo no está ajena a esos cambios, sino que tal vez sea el sector de una empresa, que más se ha beneficiado con este cambio de paradigma. Es que en realidad, no solo la forma de gestionar los Recursos Humanos se ha modificado, sino que el propio concepto es el que ha cambiado. De hecho, hay quienes prefieren llamarlo de otra forma, ya que consideran que el hecho de considerar a las personas como parte de los recursos no es ideal. Por ejemplo, prefieren llamarlo capital humano. Sin embargo esto puede ser una simple cuestión semántica. Si lo llamamos capital humano y lo gestionamos de una forma arcaica, el cambio de nombre es un simple cambio de apariencia.

Quienes consideramos los Recursos Humanos como el activo más importante de la empresa, no tenemos mucho problema en llamarlo de esa forma. Nuevamente, es una

cuestión semántica. Una empresa cuenta con muchos recursos, ninguno de los cuales es comparable a los recursos humanos. Es el sector completamente insustituible. La eficiencia o ineficiencia de la empresa depende de ellos.

Pero así como este proceso de cambio de conceptos de gestión de una empresa es notorio en forma clara en todos y cada uno de los sectores, dentro de los Recursos Humanos, en su interior, todo ha cambiado. Para poder jerarquizar cómo se debe jerarquizar esta función, cada uno de los roles involucrados deben profesionalizarse, clarificar sus objetivos y sus estrategias. Un punto que siempre debemos tener muy claro, es que en Recursos Humanos no solo se necesita una gestión muy profesional, sino que es clave contar con las herramientas fundamentales. Una pequeña empresa, con un adecuado sector de gestión de Recursos Humanos, puede perfectamente cumplir su función tal vez con una sola persona, siempre y cuando cuente con esas herramientas. Obviamente que en una empresa de mayor tamaño, esas herramientas son vitales. Hoy día no es pensable cubrir todos los roles con procedimientos manuales que no estén sistematizados.

Dentro de esos roles específicos que se deben cubrir, uno de los más importantes es el reclutamiento. Entendemos por tal, al proceso de búsqueda de candidatos para cumplir una determinada función dentro de la empresa u organización, de modo que sean adecuados a las necesidades a cubrir. Este proceso culmina cuando los candidatos presentan su solicitud. Es fácil comprender la importancia de este proceso. Si no logramos contactar a esas personas adecuadas de modo que deseen formar parte de nuestra organización o empresa, hemos simplemente fracasado.

También existe un reclutamiento interno, que será variable dentro de cada organización. Existe una movilidad que en algunas empresas es más constante o frecuente que en otras. Este reclutamiento es claramente más simple, ya que el contacto y el conocimiento de ambas partes son hechos con los que contamos. El reclutamiento interno tiene muchas ventajas pero también algunas desventajas. El impacto que ocasiona en otros trabajadores, por ejemplo, es algo que debemos saber manejar de modo que el resultado sea positivo tanto para la organización como para todos los involucrados.

El reclutamiento por tanto, debe ser sistematizado y debe seguir una estrategia muy clara. Sin embargo, vemos con demasiada frecuencia como se cometen errores fundamentales. De hecho, algunos son tan frecuentes que nos vamos a sentir muy identificados. Tal vez no porque se cometieran en nuestra empresa u organización, pero que hemos sido testigos de ellos a lo largo de nuestra experiencia laboral. Veamos un poco más en detalle de qué se trata.

Como arruinar un proceso de reclutamiento en 9 pasos

1. Que nadie sepa que estamos en un proceso de reclutamiento



El primer punto para no cometer este error, es comprender realmente qué significa el proceso de reclutamiento. En el mismo existen dos sectores claros y concretos: nuestra necesidad de encontrar una persona con tales y cuales características específicas, y por otra parte, esa o esas personas con esos atributos y que desean pertenecer a una organización u empresa como la nuestra. La primera clave, el paso

ineludible, es el contacto de ambas partes.

Si esa o esas personas no saben de nosotros, si no podemos contactarlos, simplemente no podemos reclutarlos. Una solicitud puede presentarse de manera indebida si no nos conocen o no saben nada acerca de nuestra necesidad. Por supuesto que hay quienes postulan en forma espontánea, algo que despierta enorme interés, pero no es el punto que estamos tratando. Simplemente, cuando vamos a iniciar un proceso de reclutamiento debemos definir con toda claridad la estrategia para convocar a las personas adecuadas y en número suficiente.

Claro está que esa estrategia tendrá sus variantes muy importantes de acuerdo al perfil y al estilo de trabajador que estamos buscando. No es lo mismo reclutar un Gerente de Marketing que un pintor con experiencia. Sin embargo, en ambos casos, hay muchas más similitudes hoy día que las que había hace un tiempo atrás. En ese sentido, la importancia de las redes sociales es especialmente relevante. La probabilidad de encontrar esa persona que estamos buscando, si no hacemos un uso adecuado de las redes sociales, baja dramáticamente. Desde el punto de vista de quien está buscando trabajo las redes sociales son también su paso inicial. En el sitio adecuado podrá exponer su experiencia, capacitación etc. Claramente es una herramienta que funciona en ambos sentidos. Ahora, si analizamos como reclutadores y desconocemos la importancia de las redes sociales en la actualidad, se puede decir que desconocemos nuestro propio rol.

Otro problema frecuente en algunos reclutadores es desconocer la eficiencia de los portales de empleo. En nuestra experiencia personal, hemos visto alguna vez un reclutador enojarse fuertemente (incluso increpar) a los encargados de un portal de empleos, por publicar sin tener la autorización. Si bien podemos concordar que nada sin autorización es bien recibido, en este caso, más bien estaban corrigiendo un error ajeno (no publicar) que tomándose una atribución en forma inadecuada. Estos portales son uno de los pasos básicos. De hecho hay que destacar que en muchos casos suelen hacer publicaciones de cortesía gratuitas, por lo que no utilizarlos demuestra simple ignorancia.

En algunos casos especiales también hay que acudir a herramientas especiales. Por ejemplo, si estamos buscando un estudiante de ingeniería o de administración, colocar un aviso en la cartelera de la universidad, si es el caso, es un paso clave. Tenemos que comprender que nuestro objetivo es que esos estudiantes sepan de nuestro

reclutamiento.

En suma, para que los potenciales interesados presenten una solicitud, no solo tienen que saber de nuestra existencia, deben saber de nuestra búsqueda. En todos los casos hay que explorar los métodos adecuados, pero no podemos hoy día despreciar las redes sociales, los portales de empleo o todos los métodos que se puedan adecuar a esa búsqueda. Un dato importante: todo eso tiene un costo muy bajo o simplemente es gratuito.

2. Comenzar con una descripción del puesto vaga e imprecisa



Este problema no solo se ve con mucha frecuencia, sino que al analizar las causas, tal vez nos demos cuenta que tenemos problemas más importantes. Cuando redactamos un anuncio o cuando entrevistamos a un candidato para un puesto, debemos ser lo más exactos en la descripción del mismo. Mal podemos pretender que alguien se interese en hacer una determinada tarea, si simplemente no se entiende

cual es esa tarea. Una meta fundamental es ser claros y concretos para poder conseguir un tipo de perfil de personas que puedan aplicar.

Si profundizamos por qué ocurre esto, puede ser que se descubra un problema más profundo. Una primera hipótesis es que el reclutador no ha comprendido bien cuál es concretamente la función que se debe cubrir. Por ejemplo, el Gerente de Desarrollo le plantea la necesidad de contar con un ingeniero para tal tarea, pero lo plantea de una forma que el reclutador no la comprende bien. Es posible y es algo que ocurre a diario. El punto es que el reclutador debe comprender cabalmente de qué se trata. Si las habilidades de comunicación del Gerente de Desarrollo son malas, lo cual es algo para nada ideal, simplemente no desempeña su función como debe. Sin embargo, esas habilidades para un reclutador, y justamente por ser una condición imperativa de su tarea, deben ser excelentes. Esto quiere decir que si se le comunica un mensaje poco claro, debe tener la habilidad de hacer las preguntas adecuadas hasta comprender el tema.

La segunda hipótesis es que ha comprendido muy bien cuál es la tarea que se necesita cubrir, pero no tiene la capacidad de transmitirla en forma clara y funcional. Nuevamente, vuelve a ser fuente del problema la poca capacidad de comunicación del reclutador. Esto es serio y grave a la vez.

Ya sea como receptor de un mensaje o como trasmisor del mismo, el reclutador debe necesariamente saber desenvolverse apropiadamente. Es una de las capacidades básicas para cualquier persona que trabaje en Recursos Humanos. Se trata con personas, no con insumos, y poder comunicarse en forma excelente es lo más relevante de su rol.

Cuando una empresa u organización comienza un proceso de reclutamiento y muestra avisos poco claros, da una imagen muy negativa. No es solamente el reclutador quien muestra su poca capacidad para el puesto, es la empresa la que muestra una ineficiencia importante. Por este motivo, hay que prestar especial atención a este punto, porque no solo nos puede llevar a perder buenos candidatos para el puesto que estamos queriendo cubrir, estaremos dando una imagen poco profesional y muy negativa como empleadores.

3. Plantear horarios muy incómodos e inflexibles para las entrevistas



Plantear horarios que pueden ser incómodos para los posibles postulantes y no mostrar ninguna flexibilidad en los mismos, puede revelar más bien una búsqueda de comodidad para el reclutador, que la idea de cumplir bien con su rol. El reclutador está buscando algo que le venga bien, que no le implique molestias, pero olvidando su objetivo.

Esta forma de encarar el trabajo de reclutamiento, además de ser ineficiente, muestra una mentalidad bastante antigua y obsoleta. Es ver a los potenciales postulantes como personas a las que les haremos un favor si las entrevistamos, y un favor más grande si se les concede (valga la expresión) el trabajo. Es ver al personal de la empresa no solo como insumos, sino a veces, como un mal necesario.

En realidad, es exactamente lo contrario a lo que hoy día se piensa y cómo se encara la gestión de Recursos Humanos. El concepto es que la empresa es quienes trabajan en ella, todos comprendiendo la misión y visión, todos con un objetivo en común. Por supuesto que esto también implica el bienestar de todos. Si el paso inicial será dar una entrevista en un horario inadecuado o especialmente incómodo, ya se muestra que el bienestar es uno de los puntos menos importantes. Lo dicho, conceptos superados ampliamente.

Muchos de los postulantes ya tienen un trabajo. Esto quiere decir que van a poder ir a una entrevista fuera del horario del mismo. Esto quiere decir que en un proceso de reclutamiento se debe organizar las entrevistas pensando en que un número de candidatos van a requerir el horario nocturno (por supuesto que dentro de lo razonable) y los fines de semana. En realidad, dependiendo del cargo a cubrir, puede ser que la mayoría de esas entrevistas se realicen el fin de semana, lo que no debe constituir un problema.

Igual que en los ítems ya tratados anteriormente, es incluso una cuestión de imagen de la empresa. Comenzar un reclutamiento al que luego pueden ir solo un porcentaje de los mejores candidatos, no solo va a deteriorar notoriamente los resultados (tal vez vamos a perder a los mejores) sino que daremos una imagen muy mala. Una empresa que se muestra poco flexible con su activo más importante, es una empresa enquistada en las prácticas del pasado.

4. Mantener los candidatos esperando después de la entrevista sin brindar la correspondiente retroalimentación



Este error nuevamente nos muestra una Gestión de Recursos Humanos que aún se maneja con conceptos claramente superados por el tiempo. Muestra que para la empresa todo se limita a colocar los avisos en los lugares que parecen más adecuados, y entrevistar a los postulantes, a quienes claramente se les hace una especie de

favor. Si el candidato nos interesa, lo contactamos. Si no nos ha interesado, no hay necesidad. Obviamente que no es así como se debe hacer, y los motivos sobran.

Las personas que han sido entrevistadas deben tener un "feedback" de la misma. Esta retroalimentación luego de la entrevista se debe considerar como uno de los pasos que no se pueden omitir. Cuando se planifica un reclutamiento se realiza una tarea que debe estar muy bien sistematizada. Difusión de nuestra búsqueda en lugares adecuados con avisos claros y concretos, agenda de entrevistas flexible y amigable en cuanto a horarios y una planificación previa de la entrevista. Entre los pasos de una entrevista laboral, además de preguntas abiertas generales, experiencias anteriores y capacitación, es fundamental planificar también la retroalimentación. En otras palabras, la entrevista no se limita al espacio de tiempo en que se realiza sino que requiere de una planificación previa y algunas instancias posteriores. La retroalimentación es una de ellas.

Por supuesto que esa retroalimentación o feedback debe cumplir con determinados parámetros. De hecho, los fundamentales son dos: rapidez y honestidad en las respuestas. La respuesta de la entrevista se debe realizar lo más pronto posible, dentro de lo razonable, por supuesto. Pero lo más importante es dar respuestas sinceras. Esto es lo que no ha estado bien, por lo que hay que mejorar en ese aspecto. Como siempre, esto debe hacerse dentro de los límites de la cortesía, pero no está mal señalar algo que ha sido inadecuado. Claro está que hasta el entrevistado mismo espera algo breve, no un análisis profundo, pero sí espera sinceridad.

Como vemos esto requiere de una excelente capacidad comunicacional por parte del reclutador. Debe poder sintetizar lo más relevante para dar una respuesta sincera, pero siempre respetando los límites de la cortesía y la educación. Si el reclutador solo destaca aspectos muy positivos y exalta la excelencia del candidato y luego se opta por otro, va a generar expectativas confusas. Ser honestos no es herir la sensibilidad si se sabe comunicar. En el poco tiempo que dura la entrevista es importante poder comprender cuál es la forma más eficiente de comunicarse con esa persona.

Finalmente, hay que destacar algo muy relevante en cuanto a esta retroalimentación. Si bien no nos cansamos de decir que el trabajo de reclutamiento debe ser muy sistematizado, todo lo que corresponde a la comunicación personal no es sistematizable.

Es importante sistematizar la estructura, pero la fineza para la comunicación, no. No debemos acudir, dentro de lo posible, a respuestas previamente elaboradas que no comunican realmente nada.

5. Hacerse inaccesible a los candidatos luego de la entrevista



Hacerse inaccesible a los candidatos luego de la entrevista, es un poco lo que veíamos en el punto anterior, en cuanto a no comprender como reclutadores, cuáles son los pasos de esta tarea. Pensar que la entrevista ha culminado en cuanto a nuestro trabajo respecta, apenas el candidato se retira de nuestra oficina, es omitir varios aspectos fundamentales. Esta idea obsoleta de estar en una posición superior en cuanto a decidir sobre el futuro laboral de otra persona, es algo falso e inadecuado. El reclutador que no contesta los mensajes por correo electrónico de los entrevistados ni recibe sus llamadas telefónicas, simplemente es un mal reclutador. Es más, si el reclutador tiene ese comportamiento, podemos tener una duda más que razonable sobre la gestión de recursos humanos de esa empresa. Si se manejan con ese marco comportamental, las cosas no parecen muy

bien hechas. Hay muchos aspectos a analizar.

Si bien el reclutador prepara la entrevista en forma sistematizada y siguiendo un orden, el entrevistado muy eficiente (que seguramente es el candidato que más nos interesa) también prepara esa entrevista. Dentro de lo que debe tener en cuenta, hay una serie de normas, algunas de cortesía, que se deben seguir. Una de ellas es enviar un mensaje luego de la entrevista. Debe ser breve y se debe enviar el mismo día, horas después de finalizada. Hoy día las notas escritas sobre papel han caído en desuso y lo que se hace es enviar un correo electrónico. Obviamente que este debe ser respondido, también brevemente pero con cortesía. El candidato está mostrando formalidad e interés, y el reclutador agradece ambos atributos.

Días después se envía otro correo (por parte del postulante) o se hace una breve llamada para indagar sobre la evolución del proceso de selección. Nuevamente, la más elemental norma de educación indica que se debe responder en forma rápida, honesta y educada.

Otro punto a analizar es que en la entrevista el análisis es doble, o mejor dicho, es en ambos sentidos. Por una parte del reclutador está evaluando al entrevistado, pero el entrevistado también evalúa a la empresa. La imagen de ambos es la mejor posible, si ambos han comprendido de qué se trata. Un excelente candidato que luego de la entrevista envía un correo electrónico que no recibe respuesta, llama a la semana y no puede ubicar al reclutador; cuando se lo llama para comunicarle que ha pasado a la instancia siguiente, es muy probable que ya no tenga interés en trabajar en esa empresa. De hecho, los mejores candidatos son los que tienen más oportunidades y son mucho más selectivos. No son ellos los que nos tienen que impresionar a nosotros, nosotros también debemos lograr interesarlos. El beneficio es para ambos. Un mal reclutador nos puede privar de esas excelentes oportunidades de tener a los mejores empleados en cada área.

6. Cuando los candidatos preguntan, brindar respuestas vagas o que no inspiran confianza



Nada produce más desconfianza que la falta de precisión en una respuesta. Durante la entrevista, sea cual sea el sistema que nos parezca mejor para implementar, siempre existe una instancia en la cual el entrevistado hace sus propias preguntas. Este es un momento muy importante, porque muchas veces, más que las respuestas del entrevistado, nos puede impactar la calidad de sus preguntas. En otras palabras, no solo tiene buenas respuestas, sino algo mucho mejor, tiene buenas preguntas.

Como veíamos anteriormente, no solo en la entrevista (pero especialmente en ella) sino que en todo el proceso de reclutamiento, la evaluación es en ambos sentidos. La empresa evalúa al postulante, pero éste evalúa a la empresa. Cuanto mejor es la preparación del candidato, esa balanza se inclina más a su lado. Es él quien durante la entrevista va a considerar si es nuestra empresa el lugar indicado para trabajar. Sus preguntas no solo van a causar impresión en la entrevista, sino que tienen sentido en sí mismas. El candidato pregunta porque de verdad necesita saber el alcance exacto de su función o cualquier duda que se le plantee. Si el reclutador no está preparado, nos va a privar de esos candidatos, ya que se verán especialmente desalentados con respuestas vagas que demuestran que no tiene muy claro lo que está diciendo.

El reclutador debe preparar muy bien las entrevistas, de modo que no pueda quedar sorprendido con preguntas cuyas respuestas desconozca. Por ese motivo, antes de comenzar con las entrevistas, deben tener muy claro el alcance del puesto de trabajo y la mayor cantidad de datos posible. Eso requiere de una buena comunicación con el Gerente del sector, si es el caso, que requiere de nuevos trabajadores. No se puede contestar algo que no se ha comprendido bien. Nuevamente, las habilidades comunicacionales son especialmente relevantes.

Pero si se da el caso de que el postulante nos hace una pregunta que no sabemos responder, no se puede dar nunca una respuesta vaga como para salir de la situación rápidamente, porque no funciona así. Lo único que consigue con eso es dar una sensación muy negativa sobre sí mismo, pero especialmente sobre la empresa. De hecho, el reclutador es el primer contacto directo que el candidato tiene con la empresa. Si ese contacto es negativo, es muy probable que desista y pierda el interés. Más vale, si no se sabe la respuesta, ser honestos. Eso siempre se valora mucho más que esa sensación de total desconfianza que se produce con una respuesta vaga y apurada.

Hay quienes consideran que un reclutador que brinda respuestas vagas es un reclutador que se va haciendo fama de poco confiable. Es absolutamente cierto, pero el hecho es más grave aún. En ese momento el reclutador es la imagen de la empresa, por lo tanto, quien se ve como poco fiable es la empresa. Sería como tener un vendedor que trata mal a los clientes. No solo es un mal vendedor y va a adquirir fama negativa, sino que hará que nuestra empresa sea la que de mala imagen.

7. Tener un comportamiento arrogante y presuntuoso durante la entrevista de trabajo



Tener un comportamiento arrogante o presuntuoso durante el proceso de reclutamiento con los postulantes, simplemente muestra que hemos cometido un serio error al optar por esa persona como reclutador. Es el concepto antiguo del que ya hemos hablado, donde la empresa era quien hacía un favor a sus trabajadores al contratarlos. Era un acto casi de beneficencia. Nada más lejos de la realidad, especialmente si nuestro objetivo es tener una empresa eficiente que tenga un exitoso desempeño en este mundo tan competitivo. Esa eficiencia va a depender de los trabajadores.

La mejor idea, el mejor producto, nunca van a ser un éxito si no se implementan bien. La implementación depende de las personas que trabajan. Desde el más importante de los Gerentes, al más humilde de los

trabajadores tiene un rol importante en ese éxito. Quien opera un equipo, quien diseña una estrategia o quien posibilita un ambiente de trabajo amigable, todos contribuyen a ese resultado. En definitiva, es más el trabajador quien brinda a la empresa que la empresa al trabajador.

La arrogancia del reclutador demuestra varios problemas, todos serios. Por una parte, la falta de conceptos claros actualizados de cómo se gestionan los Recursos Humanos hoy día, como recién analizamos. El otro aspecto es, nuevamente, la mala imagen que se brinda de la empresa u organización con una actitud presuntuosa. No es que queda mal el reclutador, queda mal la empresa en su totalidad. Un tercer aspecto que muchos tienen en cuenta es que ese reclutador que en ese momento se muestra arrogante, debería pensar que podría ser él quien estuviera del otro lado de la entrevista. Si bien es cierto, incluso de hecho un reclutador así no debería trabajar como reclutador, no se trata de no hacer algo por si algún día nos ocurre a nosotros que nos hagan eso. No se debe tener esa actitud simplemente porque hay que tener ese modo de actuar.

Las personas arrogantes y presuntuosas no suman a un clima de trabajo positivo. De hecho esas actitudes distorsionan el funcionamiento del trabajo. Por lo tanto, además de que es muy probable que nos haga perder buenos candidatos, que de una imagen negativa de nuestra empresa, un reclutador con esa actitud no es un trabajador que genere nada positivo.

8. No informar a los candidatos entrevistados el resultado del proceso



Como hemos visto, el proceso no culmina cuando el entrevistado se retira de nuestra oficina. Si bien el reclutador tal vez no intervenga en todas las fases del proceso de selección, es la persona con la cual el candidato a ese puesto de trabajo ha tratado. En otras palabras, el rol del reclutador implica difundir correctamente nuestra búsqueda, realizar las entrevistas con la actitud correcta y el nivel de información necesario, responder los mail y llamadas de los postulantes con una breve y gentil respuesta y dar un feedback de la entrevista. El proceso de selección, una vez que los candidatos se han postulado luego de las entrevistas, en general escapa a las funciones del reclutador. Por supuesto que en muchos casos el reclutador es quien cubre todo el proceso, especialmente en empresas pequeñas.

Sea cual sea el caso, el reclutador debe informar a los postulantes sobre el resultado final del proceso. Por una cuestión de criterio y educación, la respuesta debe ser sumamente amable. Se informa que lamentablemente esta vez no ha podido ser, que otra persona se adecuaba más en cuanto a capacitación y experiencia (si es el caso) pero que se tomará en cuenta para otras posibles vacantes. No se trata de generar una falsa expectativa tampoco pero una devolución muy diplomática es lo que corresponde. Nuevamente debemos siempre estar atentos a la imagen que estamos dando de la empresa. Es fundamental tener un especial cuidado en ese sentido.

Algo que ocurre con mucha frecuencia es que optamos por una persona en particular porque realmente es quien mejor se adecúa a las necesidades, pero durante el proceso vemos otros trabajadores que pueden ser un aporte interesante para la empresa. Si es ese el caso, resulta fundamental marcar ese aspecto a esos postulantes, ya que tal vez realmente se los necesite en un plazo variable y ese contacto no se debe perder.

9. Utilizar tecnología primitiva



Las mejores ideas se deben poder implementar, de lo contrario no sirven para nada. Podemos tener las mejores ideas para gestionar los Recursos Humanos de nuestra empresa u organización, podemos ser innovadores y creativos, pero si no disponemos de las herramientas necesarias, seguiremos trabajando y obteniendo resultados malos. Las ideas hay que llevarlas a la práctica y en Recursos

Humanos (como ocurre con casi todos los rubros de una empresa hoy día) eso implica tener las herramientas adecuadas. Esas herramientas, totalmente fuera de discusión, implican tecnología. Ya no hablamos del simple y fundamental proceso de reclutamiento, sino de todas las áreas de gestión. Esta tecnología es cada vez más accesible desde el punto de vista económico y más amigable en cuanto a su uso. Por todo eso, sea cual sea el tamaño de una empresa, por mínima que sea, sino tiene la tecnología adecuada, está condenada al fracaso en un plazo más o menos breve. Obviamente que si es una empresa muy sofisticada, con una tecnología inadecuada el fracaso es inminente a muy corto plazo.

Hay errores que hoy día no se pueden comprender. Aún hay quienes pretender gestionar recursos humanos sin tener una excelente base de datos. No es humanamente posible manejar un nivel de información con muchas variables (datos) a mano. No se puede pensar en manejar la información en papel. Parece innecesario argumentarlo, pero es increíblemente ineficiente, requiere de mucho personal y esfuerzo, aparte de mucho espacio físico para archivar toda esa información generada, que todo el tiempo deberá renovarse. Lo obsoleto se mezcla con lo relevante. Encontrar lo relevante entre esa cantidad de información es imposible.

Si lo relacionamos con el punto anterior, tenemos un ejemplo bien claro. Cuando estamos realizando un proceso de reclutamiento, tal vez ocurra que algunos candidatos no sean ideales para ese puesto de trabajo en ese momento, pero son muy interesantes para cubrir una necesidad que se nos manifieste más adelante. Archivar esos datos en papel nos lleva casi seguro a llenar la oficina de papeles y a no encontrar esos datos que estamos buscando de la forma más eficiente.

En un punto intermedio entre el papel y una tecnología adecuada se encuentran quienes manejan su información en planillas de Excel. Es engorroso, implica tiempo y muchas posibilidades de cometer errores. Quienes tienen una empresa pequeña muchas veces creen que de esta forma se pueden manejar muy bien. En realidad si la empresa es pequeña la clave es maximizar los recursos. En especial, los recursos humanos. Todo lo rutinario y repetitivo que la tecnología puede resolver por nosotros se debe resolver de esa forma. Si se opta por sistemas precarios los resultados serán siempre, e invariablemente, precarios.

Conclusiones



En un mundo tan competitivo como el actual los errores en la gestión de nuestra empresa u organización pueden ser letales. De hecho hay errores que no se entiende aun como se siguen cometiendo. Sin embargo, si comprendemos claramente nuestro objetivo, si tenemos una estrategia adecuada, las personas indicadas para llevarlas a cabo y las herramientas tecnológicas actualizadas, nuestras posibilidades de éxito se maximizan. Es un mundo competitivo pero lleno de oportunidades, tal vez como no se ha visto en mucho tiempo. Asistimos a una revolución en todo lo que implica la gestión de una empresa.

La gestión de Recursos Humanos es clave en ese proceso. El propio funcionamiento de ese sector será el que potencie al resto de la empresa. Son muchos los roles a cubrir, variados y tal vez con el tiempo se abarquen más funciones como vemos que está ocurriendo. Desde el reclutamiento, la selección o los aspectos legales, requieren de una profesionalización que viene siendo cada vez más evidente.

Quienes trabajamos en Recursos Humanos somos los responsables del activo más importante de la empresa, como no nos cansamos de repetir. Una excelente capacitación, las mejores habilidades comunicacionales, una actitud adecuada y las herramientas necesarias nos llevarán a los mejores resultados, no a nosotros en particular sino a la empresa en su totalidad.

El reclutamiento es uno de nuestro roles más importantes. Hemos señalado errores que lamentablemente vemos a diario. Marcar los errores es muy bueno, porque de ellos se aprende y ese es el objetivo de este trabajo, mejorar. Creo que todos conocemos a alguien que claramente se puede identificar con uno o más de los problemas que señalamos. En otros casos, si bien no llega a ser tan claro, en algo se puede reconocer a alguien. Sin embargo, no podemos dejar de destacar cómo ha evolucionado esta tarea y la eficiencia que ha adquirido. En la enorme mayoría de los casos se hacen las cosas muy bien, con la actitud adecuada y del modo más eficiente.

Recursos Recomendados



RHManager

Utilice RHManager www.rhmanager.com que es una moderna herramienta de Gestión de Recursos Humanos

Copyright © 2014 Empleos.Net. Reservados Todos Los Derechos