

# Atrape al candidato perfecto

Algunas de las constantes en un proceso de selección es que acuden más candidatos y están mejor preparados. En este panorama, las empresas tienen más donde elegir, pero también deben afinar más. Adecco propone diez pautas para elegir al mejor en una entrevista de trabajo.



Hallar al trabajador perfecto que se ajuste a las necesidades de la empresa es siempre un proceso difícil. 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.

Adecco propone 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.

**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 sí mismo y sobre el trabajo propuesto y cómo lo diga.

**6. Trata de ser educado e inexpressivo:** 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 inexpressivo.

**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.