

# EL ARTE DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Miriam M. Santos de Almanza



- Licenciada en Contabilidad – Universidad Nacional de Panamá.
- Maestría Ejecutiva Universidad Francisco De Vitoria-España.
- Postgrado en Alta Gerencia en la Universidad Santa María La Antigua.
- Certificación en Coaching Ejecutivo – INCAE Business School.
- Consultora y Asesora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- Actualmente forma parte del comité de Políticas Públicas de la Asociación Nacional de Recursos Humanos en Panamá-ANREH.



CONOCE MÁS  
SOBRE EL AUTOR

**E**l Reclutamiento y Selección es un proceso estratégico que tiene que estar alineado con los objetivos de la empresa, es la inversión del Recurso más importante que tiene las organizaciones para el logro de sus metas, es imperativo tener una planeación estratégica como elemento clave; en momentos de incertidumbre para contar con capital humano capaz, con la expertise, las competencias y la actitud correcta en un mundo que se aproxima cada vez más desafiante y competitivo, donde lograr resultados para las organizaciones pareciera que es vital para seguir adelante con los negocios.

En mis años de experiencia en este oficio tengo la convicción de que Reclutar es un Arte, mediante el uso de herramientas adecuadas contratar la persona correcta para el puesto correcto, sin embargo más allá de las tantas herramientas que existen hoy día con las que un reclutador se apoya para realizar este proceso puedo asegurar que las habilidades y pericia que desarrollamos a través de los años para llevar a cabo el momento de la verdad frente a los candidatos, es decir la "ENTREVISTA" es un momento casi existencial, disfrutar este

“  
Recursos Humanos, tiene tres componentes que a mi juicio un reclutador debe tener en cuenta para asegurar el éxito en identificar al candidato correcto: La pasión, la objetividad y la ACTITUD frente al candidato”

proceso que forma parte de la gestión de Recursos Humanos, tiene tres (3) componentes que a mi juicio un reclutador debe tener en cuenta para asegurar el éxito en identificar al candidato correcto: La pasión, la objetividad y la ACTITUD del candidato.

Cuando me refiero a la Pasión es precisamente porque cuando empiezas un proceso de reclutamiento se presentan distintas circunstancias, como por ejemplo: ¿Quién solicita que le cubras una vacante?; ¿Qué ofrecen al candidato?; ¿Qué tipo de industria o cliente necesita cubrir un puesto? ¿Quién será el jefe?...



entre tantas interrogantes, y empieza cuando el reclutador levanta el perfil del puesto o la descripción del cargo, donde están todos los datos de rigor para empezar la tarea. El reclutador tiene mayores posibilidades de éxito entendiendo las necesidades de lo que va a buscar, y esto significa entender el puesto, entender la filosofía de la empresa, conocer la industria en la que trabajará el candidato inclusive conocer qué características de quienes van a trabajar con el nuevo reclutado.

Es una labor especializada y profesional que hace un reclutador o experto en caza talento con tanta pasión que puede ser un diferenciador al ofrecer el servicio.

Cuando hablo de Objetividad en el proceso es casi como un momento de despojar cualquier sesgo y arraigos, no involucrar sentimientos, es un momento que debe generar calma y tranquilidad, es mantener una actitud frente al candidato que te permita conocer y obtener todo lo que necesitas para hacer una selección exitosa.

“  
Crear ese vínculo y acompañamiento no solo con tu cliente sino con el candidato es una relación ganar ganar que genera valor a la organización”

Mi recomendación es tener una reunión previa con tu cliente para explorar lo que hay detrás de un requerimiento, “perfil del puesto, descripción de cargo,” entre otros, y es que no solo estás identificando un nuevo talento sino que tu eres el primer contacto que tiene la organización con ese candidato que sin duda tiene expectativas de encontrar el lugar correcto, el trabajo ideal para empezar retos, sueños, mejor calidad de vida, desarrollo, un lugar donde tendrá una estadía de largo plazo.

El talento es más seguro atraerlo, según estadísticas más del 75% de los candidatos necesitan saber y conocer, tener la información de la empresa donde va a trabajar; y más del 95% reconoce que prefiere conocer filosofía, valores, cultura, planes de desarrollo entre otros, antes de aceptar una oferta laboral.

No hay nada más gratificante cuando un cliente te llame y te solicita reemplazar al candidato, pero no porque renuncia o lo desvinculan sino porque fue tan exitosa la selección y su desempeño que ha sido promovido a un puesto superior, crear ese vínculo y acompañamiento no solo con tu cliente sino con el candidato es una relación ganar ganar que genera valor a la organización.

#### Antecedentes del reclutamiento y selección de personal

Ahora bien, lo anterior es un enfoque tradicional con el que he tenido resultados gratificantes reclutando perfiles ejecutivos, en todos los cargos en distintas industrias tanto empresas locales como extranjeras. La disrupción producto de la pandemia nos ha permitido replantearnos para realizar estas búsquedas, utilizando las nuevas tecnologías de la virtualidad, ofreciendo a los candidatos trabajar en teletrabajo, ya no existe un lugar de trabajo, es retador. Sin embargo, la esencia del proceso, el contacto con los candidatos y el



**El talento es más seguro atraerlo, según estadísticas más del 75% de los candidatos necesitan saber y conocer, tener la información de la empresa donde va a trabajar; y más del 95% reconoce que prefiere conocer filosofía, valores, cultura, planes de desarrollo entre otros, antes de aceptar una oferta laboral"**

acompañamiento ha sido el mayor desafío, incluso nuestra experiencia cada vez más ha sido positiva tanto con los candidatos como con nuestros clientes.

No existe un manual después de la pandemia para llevar a cabo un proceso de reclutamiento virtual; existen buenas prácticas en los nuevos procesos de hacer el reclutamiento, les comparto 4 pasos que tradicionalmente utilizamos los cazadores de talento, sin embargo, incluimos uno adicional:

#### Identificar y analizar las necesidades de la empresa

Proceso de reclutamiento con todo lo que esto implica (assessment, pruebas psicométricas, pruebas técnicas, etc).

- Selección.
- Inducción y adaptación a la organización.

El acompañamiento y sesiones de coaching como seguimiento en los primeros meses de adaptación, bajo las circunstancias actuales se ha vuelto absolutamente relevante, mantener ese contacto con tu cliente y con el nuevo colaborador es un valor agregado que será casi una exigencia ya que dependerá de los resultados de estas nuevas modalidades, contar con un nuevo modelo de reclutamiento "VIRTUAL". Cada vez es más complejo y exhaustivo, hasta lograr tener un modelo probado y se tiende a una mayor profesionalización de los expertos en este proceso los head hunters y reclutadores.

- Para la planificación del proceso de reclutamiento como gestión en recursos humanos es necesaria considerar los siguientes factores:
- Alta inestabilidad de la demanda del mercado, por el incremento de profesionales disponibles.
- Las nuevas modalidades del trabajo amplió el alcance de lograr profesionales globales.
- El entorno laboral actual volátil, incierto, disruptivo, demanda ser aún más flexible al momento de reclutar,

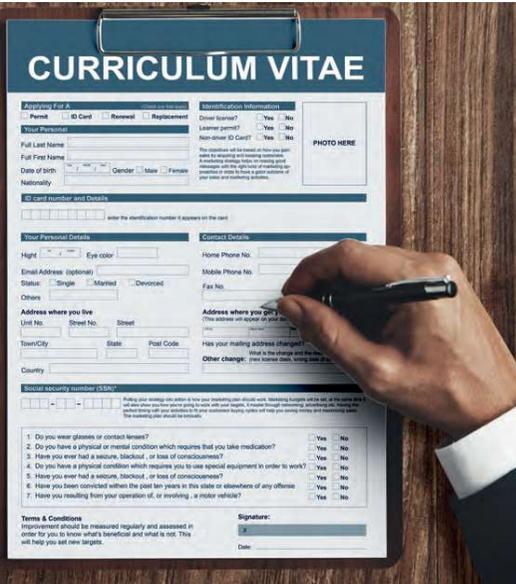
enfocar la búsqueda en perfiles innovadores, ágiles, no sólo con una fuerte orientación a la cultura digital, sino que pueda adaptarse a una comunicación, pensar y comunicarse de forma digital con competencias probadas para a la nueva realidad.

- Establecer estrategias de contingencia en caso de que exista inconvenientes con el entorno en el que se realiza la entrevista, el equipo y el acceso a conexión de internet del reclutador y del candidato.

#### Reflexiones finales:

Debido a los cambios drásticos que hemos experimentado y continúan ocurriendo en la sociedad, las empresas deben estar atentas a cumplir con las necesidades del consumidor y de la misma empresa. Es por eso que el proceso de reclutamiento y selección no se debe tomar a la ligera, reiteramos es un proceso estratégico, profesional y especializado, que lo realizan expertos. Por lo tanto, debemos avanzar sobre aquella visión tradicional que consideraba los procesos de reclutamiento y selección como actos puntuales dentro de la empresa e integrar estos procesos como parte fundamental de la vida y crecimiento de la misma. La importancia de la efectividad del proceso de reclutamiento y selección genera impactos en costos e inversión en la empresa. Ya que debido a un proceso mal estructurado o





mayores desafíos y retos que hemos enfrentado en medio de la pandemia como Consultores expertos en procesos de reclutamiento con nuestra empresa SISTEMA DE PLANILLA ONLINE S. DE R.L. Panamá y SISPO GUATEMALA, S.A., fue lograr reclutar especialistas en CIENCIAS MÉDICAS, personal Directivo y de back office para una reconocida cadena de clínicas en la región, nos ha generado una nueva oportunidad de experimentar, entender el mercado y sus necesidades, aplicando todas las herramientas de la nueva virtualidad cerrando el ciclo completo de un proceso de reclutamiento, a pesar de las dificultades que pudimos encontrar durante los procesos se generó resultados con altos estándares, control de calidad y satisfacción de nuestro cliente; fue precisamente contar con un equipo de especialistas en reclutamiento y recursos humanos, se logró tal involucramiento, empatía con la misión que la pasión que se le imprimió a cada uno de los procesos y formar parte de un proyecto social que brindará mejor calidad de vida a las personas y a la sociedad quedará marcado; no solo por hacer el reclutamiento sino por el acompañamiento generando un vínculo de largo plazo tanto con el cliente como con los candidatos, lo que nos permitió no solo crecer como personas sino como consultores y expertos en CAZA TALENTOS.

realizado a la ligera a pesar de que se pueden optimizar recursos mediante el uso de la virtualidad, generará sobrecarga laboral, reprocesos y afectar los indicadores de cumplimiento tanto de gestión humana como del departamento al que se le genera la vacante.

En lo personal como especialista en reclutamiento, es importante considerar toda la información que se pueda tener del giro del negocio del cliente o empresa a atender, pero sobre todo verificar y validar las fuentes de reclutamiento con las que se puede ser más efectivo y de más alcance. Considerando que ahora un buen porcentaje de personas están en teletrabajo y que pareciera que el ambiente virtual es más adecuado, algunas posiciones siguen considerando los anuncios en medios escritos, volantes, referidos, etc. Ejemplo, muchos de los médicos aplicaron por un anuncio referido en una red de whatsapp y redes sociales, sacado de una foto de los afiches colocados afuera de los hospitales.

En conclusión, nada está escrito en piedra en cuanto a estrategias de reclutamiento.

Para finalizar les comparto un testimonio con uno de nuestros clientes regionales fue tal vez uno de los



**El acompañamiento y sesiones de coaching como seguimiento en los primeros meses de adaptación, bajo las circunstancias actuales se ha vuelto absolutamente relevante, mantener ese contacto con tu cliente y con el nuevo colaborador es un valor agregado"**

Nuestra estrategia y diferenciador como consultores es brindado servicios desde Panamá, a Colombia, México, Costa Rica, República Dominicana y ahora con presencia en Ciudad de Guatemala ha sido la experiencia, disciplina, el liderazgo y el trabajo en equipo, sin embargo lo más importante es la Pasión que se le imprime a cada uno de nuestros proyectos. Esto ha garantizado los resultados y el retorno de inversión para nuestros CLIENTES.



**GRUPO PUEBLA AUTOMOTRIZ**  
PRIMERO EL CLIENTE

Av. Hermanos Serdán No. 256  
Tierra y Libertad Puebla, Puebla  
C. P. 72090 Tel: (222) 248 43 55  
[PUEBLAAUTOMOTRIZ.COM.MX](http://PUEBLAAUTOMOTRIZ.COM.MX)

Síguenos en Redes Sociales  
 GrupoPueblaAutomotriz  
 PueblaAutomotriz  
 pueblaautomotriz



La imagen y el equipo corresponden a Fiat Argo HGT 2021. Los logos de Chrysler®, Jeep®, Dodge®, Ram®, Mopar® son marcas registradas del FCA US LLC. Fiat® es marca registrada del grupo FIAT® de mercadotecnia y comunicación corporativa s.p.a. y es usado bajo licencia por FCA US LLC.