

CONTRATACIÓN Y COMPETENCIAS: EXPERTOS SUBRAYAN QUE LAS ACTITUDES DEBEN PESAR MÁS QUE LAS APTITUDES

- Destacan que las compañías deben definir cuáles son las competencias adecuadas a su estrategia
- El éxito de las que más triunfan está también muy relacionado con la afinidad entre competencias y valores

Madrid, 18 de octubre de 2019 – La forma de evaluar a un candidato según su estudio o su experiencia ya no es suficiente, existen nuevos modelos para llevar a cabo un proceso de selección. Pero ¿Cuál es el mejor proceso para seleccionar a un empleado 10? ¿Acaso existe un empleado 10? ¿qué competencias son las que están buscando las organizaciones?

Estos temas se desarrollaron en la jornada en la que participaron Jaime Bonache, Catedrático de Organización de Empresas en la Universidad Carlos III de Madrid, Mercedes Elipe, Directora Comercial y de Desarrollo Internacional de Grupo Iman, Alicia Sánchez, Directora de Recursos Humanos y Comunicación de Altran España y M^a Carmen Herencia, Responsable de Talento en Recursos Humanos de Mazars, moderadora de la jornada.

Abrió el debate Alicia Sánchez indicando que “hoy en día necesitamos explorar las distintas áreas de conocimiento de un profesional.” Es ahora cuando en las compañías se está empezando a hablar de competencias. Por ello, las organizaciones deben definir qué perfil de personas necesitan para acompañar su estrategia empresarial.

Mercedes Elipe recalcó el cambio que se está produciendo, “nos encontramos ante un cambio de paradigma absoluto. El que está al otro lado tiene el poder de elegir si quiere trabajar con nosotros.” Elipe indicó asimismo que las empresas que más triunfan son aquellas que contratan conforme a sus valores.

Ante la cuestión de cómo llevar a cabo un proceso de selección, Jaime Bonache dijo que hay una serie de prácticas de alto rendimiento a tener en cuenta. Los datos son cruciales, afirmó, para poder tener una selección de candidato exitosa. Bonache aludió a una encuesta internacional en la que se destaca que la agilidad cultural y la resiliencia son los dos parámetros que más resistencia indican los encuestados a la hora de poder adaptarse en un trabajo.

Ante la cuestión de qué competencias son las que se están buscando en las organizaciones para conseguir un candidato 10, todos los participantes coincidieron en que no existe este tipo de empleado. Alicia Sánchez comentó que “enemos dieces en toda la organización, cada uno es muy competente en una competencia, pero no hay un empleado 10. (...) Buscamos la excelencia en la manera de ser y de hacer de la persona.”

Jaime Bonache estableció que lo que hay que tener en cuenta es cuál es el impacto y los resultados de su trabajo en la compañía.

Se recalcó la importancia de subir los niveles de exigencia y que los programas que están teniendo éxito son las que van en esta dirección.

La conclusión final de Alicia Sanchez, Directora de RR.HH. de Altran, fue que cada uno debe de ser dueño de su destino. Una persona no debe esperar a que sea la empresa la que nos guíe. A lo que Mercedes Elipe, añadió: “Contratemos actitudes y entreguemos competencias y habilidad. Con esa actitud conseguiremos grandes cambios.” Finalmente, Jaime Bonache, Doctor por la UAM, concluyó: “Hay que incidir en los datos y las evidencias, basarse en lo empírico es crucial.”

Estas reflexiones centraron el coloquio “Contratación y competencias, tendencias para el futuro”, organizado por Kühnel Escuela de Negocios y Asociación Diálogo, en colaboración con Mazars,