

# ESTRATEGIAS DE CONTRATACIÓN: SIETE PASOS PARA HACERLO BIEN!

Al hablar del proceso de selección, Talentech lo desglosa en siete pasos en el siguiente artículo: “Los pasos de un proceso de selección de personal” (Andersson, 2020):

## 1. Preparación

En primer lugar, considere el puesto que desea cubrir. Usted es el que va a establecer las habilidades necesarias que debe tener el nuevo empleado, por lo que es vital comprender plenamente lo que implica el puesto vacante. Además, debe considerar cómo se anuncia la oportunidad y cómo puede hacer que se destaque como un papel emocionante en un gran ambiente de trabajo. Tendrá que explicar con detalle cuáles son las tareas y responsabilidades y a quién busca para que se ajuste a las especificaciones del puesto.

Tenga en cuenta el lenguaje que utiliza al preparar el anuncio de empleo para asegurarse de que el lenguaje es inclusivo y no parece ser discriminatorio para los candidatos más jóvenes o mayores. Considere qué canales de comunicación desea utilizar en función del público al que va dirigido el puesto.

## 2. Recibir solicitudes

Una vez publicado el anuncio, es importante hacer saber a los candidatos que se han presentado al puesto de trabajo que se ha recibido su solicitud. Muchas empresas tienen un proceso automatizado a través de un ATS (Sistema de Seguimiento de Solicitudes), pero otras siguen utilizando el correo electrónico y el excel como forma de llevar a cabo esta tarea. Las herramientas digitales gratuitas pueden facilitar este proceso de seguimiento, como Trello ([www.trello.com](http://www.trello.com)).

## 3. Etapa de selección 1: descartar a los candidatos no cualificados

Es entonces cuando comienza el proceso de selección. En primer lugar, debe determinar qué candidatos cree que no se ajustan al puesto o a la cultura de su empresa. Si lo considera necesario, puede llamar a los candidatos y hacerles algunas preguntas de preselección para ayudarles a reducir su número. Es una buena práctica informar a los candidatos no seleccionados de que, lamentablemente, su solicitud no se ha tenido en cuenta en esta ocasión.

## 4. Fase de selección 2: Calificación y clasificación de los candidatos

El siguiente paso es elegir a los candidatos que desea entrevistar, clasificándolos según la adecuación de sus aptitudes al puesto anunciado y a los valores fundamentales de la empresa. Esta fase del proceso de selección puede llevar algún tiempo y una cuidadosa consideración. Si no dispone de mucho tiempo para concertar citas, considere la posibilidad de utilizar una herramienta de citas en línea, como Calendly, cuando envíe las invitaciones para las entrevistas. Calendly, es una aplicación que ayuda a automatizar la programación de citas (<https://calendly.com/>).

### 5. Fase de selección 3: Entrevistas

En el proceso de selección, la entrevista es uno de los momentos más importantes, porque la empresa conocerá a sus posibles futuros empleados. Es aconsejable llevar a cabo varias rondas de entrevistas para ayudar a reducir los mejores candidatos y conocerlos mejor y comprender plenamente si encajarán bien en el puesto y en la empresa. El director del puesto debería formar parte del panel de entrevistadores, para que pueda hacer algunas preguntas más técnicas sobre el trabajo y comprobar que puede establecer una relación con la persona.

### 6. Selection stage 4: Simulated work exercise

Una de las mejores formas de averiguar si el candidato elegido tiene las habilidades adecuadas para el puesto, es pedirle que complete un ejercicio basado en habilidades que simule el tipo de tareas que tendrá que completar en el puesto. También puede valer la pena incluir a posibles compañeros de equipo con experiencia en el panel de la entrevista para ayudar a juzgar los conocimientos del candidato y su encaje en el equipo. Esto también tiene la ventaja añadida de incluir al equipo en el proceso de selección y, por lo tanto, hacer que se sientan más implicados en la selección de compañeros de equipo si su candidato preferido no es el que finalmente se elige.

### 7. Ofrecer y atar los cabos sueltos

Por último, cuando haya elegido a su candidato preferido y éste haya aceptado incorporarse a la empresa, es el momento de notificar a los demás candidatos entrevistados que no han sido seleccionados y que el puesto se ha cubierto. La mejor práctica consiste en informar al candidato de los motivos por los que no ha sido seleccionado y, aunque se sienta decepcionado, agradecerá que se le responda y comprenda por qué no ha sido seleccionado. En última instancia, la mayoría de los candidatos respetarán su decisión y verán a su empresa de forma positiva si se ha tomado el tiempo de responderles. Alba Da Virgi en su artículo "Candidate-Centred Recruitment Strategy" (Da Virgi 2016), nos dice que el centro del proceso de contratación debe ser el candidato. Dice que la forma en que los candidatos interactúan con tu empresa durante un proceso de selección es decisiva para que tu empresa pueda contratar a los mejores talentos.

Según Alba Da Virgi, los siguientes consejos son clave a la hora de contratar:

- Redacte las ofertas de empleo de forma directa y atractiva para los puestos que desea cubrir.
- Difunda el anuncio a través del canal más adecuado en función del perfil del puesto. Cuanta más exposición tenga su anuncio, más personas con talento podrá contratar, pero asegúrese de que su anuncio se dirige a las personas adecuadas.
- Optimice sus formularios de inscripción y haga un formulario corto, sencillo y con capacidad de respuesta para que los candidatos puedan presentar su solicitud también a través del teléfono móvil: Debes aprovechar las ventajas que aporta la tecnología.
- Mantenga a sus candidatos informados durante el proceso de selección y establezca una buena relación desde los primeros momentos: Quieres dar una buena impresión al candidato.
- Responda a los candidatos con prontitud. Si no das una respuesta rápida, el candidato puede perder el interés por el puesto, y puede pensar que no va a ser la persona elegida.
- Envíe una respuesta a los candidatos a los que no se les ofrece una entrevista, ya que no hacerlo no reflejará bien la imagen de su empresa

ESCANEE EL CÓDIGO QR PARA DESCARGAR LOS RECURSOS COMPLETOS

