



**Agiliza tus procesos de
contratación laboral:**

cómo escoger al candidato ideal

•buk•

Gestión de **Personas**

Tener la tarea de encontrar tu candidato ideal para un cargo específico, puede ser una tarea maratónica, y es quizás la razón por la que se dejan pasar algunas etapas del proceso o aspectos importantes dentro del periodo de selección.

Te contamos más sobre cómo sobrevivir y elegir el mejor talento.

Tips para saber cómo iniciar la búsqueda de tu candidato ideal

1 Debes preguntarte, ¿qué necesita mi empresa?

Esto es muy importante ya que para buscar primero debes tener claro qué necesitas en cuanto al puesto. Si tienes una o varias vacantes deberás pensar cuáles son y cuáles son las competencias que se requieren para ese cargo.

2 Crea una buena descripción de la vacante

Es importante ser claros al momento de crear el anuncio, fijar las funciones y las responsabilidades, como también hablar un poco sobre la empresa y los beneficios que ofrece.

3 Definir las entrevistas y evaluaciones

Es importante saber el tipo de preguntas, ya que esta información nos será útil después. También es necesario determinar qué evaluaciones debemos hacer, como las psicosomáticas, de aptitud entre otras que consideremos.

Identifica las competencias más importantes de tu candidato

Competencias específicas:

Son aquellas que se requieren para poder desempeñar el trabajo a realizar, se relacionan con el tipo de conocimientos y habilidades.

Competencias transversales:

Son aquellas que no se relacionan con la capacidad de desempeñar un trabajo, pero que aportan un valor agregado humano importante como por ejemplo ser creativo, asertivo entre otros.

Una vez que tienes claras las diferencias podrás crear un listado de las competencias que buscas para que sepas bien cómo escoger al candidato ideal.

¿Cómo realizar el proceso de selección?

Una vez que tenemos claro los puntos anteriormente señalados, es momento de ejecutar el proceso, aquí te explicamos cómo:

- ★ Identificar las necesidades de la empresa y el perfil de candidato.
- ★ Elegir si realizarás una selección interna, o si la harás interna y externa dependiendo de las necesidades.
- ★ Recibe todas las postulaciones.
- ★ Preselecciona tus candidatos, esto puede hacerse de forma manual, o bien hacer uso de un software que te permita agilizar el proceso y tener mejores resultados.
- ★ Proceso de contratación.
- ★ Onboarding.

El análisis de datos y sus beneficios en la contratación de talento

- Es un **aspecto clave** cuando se trata de impulsar el crecimiento de las empresas y hacer más eficiente la labor del área de personas (RR.HH).
- Te permite **responder a la pregunta de quién es el mejor candidato**, ya que puedes mejorar el objetivo y las formas en las que buscan nuevos talentos.
- Te permite **analizar habilidades fuertes y blandas** de los candidatos y además te permite ahorrar tiempo en el proceso.
- Con la tecnología puedes **analizar los comportamientos** de los candidatos gracias a diferentes pruebas que puedes realizar.

Aplica evaluaciones considerando el análisis de datos

- Gracias a la data analizada puedes crear un perfil de **candidato idóneo**.
- Es **mucho más fácil** pensar en el tipo de evaluaciones o test que debemos usar o elaborar para probar cuáles de esos seleccionados.
- Actualmente existen **softwares que se encargan de facilitar esta tarea**, permitiendo por medio de la creación del perfil se pueda determinar el tipo de test que se requiere para encontrar la persona más idónea con lo que se espera.
- Estos softwares pueden tener **cientos de diferentes test**, además de ofrecer la posibilidad de elegir otras pruebas que ayuden a determinar quién es el mejor candidato.

Qué es el subsidio a la contratación y cómo beneficia a mi empresa

El subsidio a la contratación nace como un beneficio de tipo económico que se traduce como una forma de impulsar la economía en el país permitiendo que las personas tengan acceso al empleo, al igual que las empresas pueden aumentar sus colaboradores y mantener los que poseen.

IFE laboral apoya: consiste en ofrecer un incentivo a las empresas que tienen una nueva relación laboral.

Subsidio protege apoya: se trata de un beneficio que busca ayudar a aquellos colaboradores que tienen a cargo el cuidado de menores de 2 años de edad.

Subsidio de emergencia laboral por catástrofe: está pensado como un apoyo mensual a las empresas que han pasado por alguna situación difícil y necesitan el impulso para mantener sus actividades.

Subsidio regresa y contrata

Estos subsidios al empleo o a la contratación están conformadas por dos líneas:

Regresa: Es el tipo de beneficio que se entrega al empleador por el número total de colaboradores que tuvieron un contrato suspendido amparado bajo la ley de Protección al Empleo y que se encuentra reincorporado a sus labores y cargo.

Contrata: Se trata del beneficio que es dado al empleador cuando incentiva la contratación de nuevos talentos o colaboradores, mientras hace lo posible por mantener los que ya tiene más lo que ingresan.

*Ambos tipos estuvieron activos hasta la remuneración del 31 de diciembre del 2021**

Te enumeramos las etapas de los diferentes procesos de reclutamiento y selección de personal

- 1 Creando el perfil de puesto.
- 2 Muchas empresas cuando están en sus procesos de selección olvidan por completo el pensar qué necesita la empresa y con base en sus propios datos crear el perfil del puesto o del candidato ideal.
- 3 Publicar la oferta.
- 4 Debemos saber cuáles serán los medios por los cuales daremos a conocer que como empresa estamos buscando este tipo de perfil. De esta forma también podremos llegar a más personas y recibir currículos más adecuados.
- 5 Usa herramientas tecnológicas para preseleccionar.
- 6 Hacer esta tarea manual puede ser tedioso, sin embargo existen muchas herramientas tecnológicas que te permiten por medio de preguntas entre otros aspectos, clasificar aquellos perfiles que pueden adaptarse mejor.
- 7 Fase de prueba y entrevistas.
- 8 Emplear herramientas tecnológicas te permite poder realizar diferentes tipos de test que estén enfocados en el perfil que buscas. También debes realizar las entrevistas considerables para poder perfilar mejor el tipo de candidatos que se ajustan mejor al cargo.
- 9 Elección del candidato.
- 10 Una vez que has realizado todos los pasos o fases anteriores, puedes entonces llegar a la fase de seleccionar al o la candidata ideal.
- 11 Onboarding.
- 12 Una vez que tienes a tu candidato es importante que puedas realizar su proceso de onboarding para que pueda integrarse lo antes posible a sus funciones.

¿Conoces Buk?

Buk es una empresa que ofrece soluciones tecnológicas para las distintas necesidades que tienen las empresas en cuanto a la forma de gestionar personas en sus lugares de trabajo.

Buk cuenta con un módulo de selección muy completo que puede integrarse fácilmente y vincularse con otros módulos para completar un mejor servicio.

Con el módulo de selección podrás:

- Identificar perfiles de puesto
- Configurar y automatizar el proceso de selección según tus necesidades
- Publicar la oferta y automatizar la selección según filtros
- Entrevistar y evaluar
- Enviar una carta oferta que podrá ser aceptada o rechazada

[Conoce más aquí](#)

