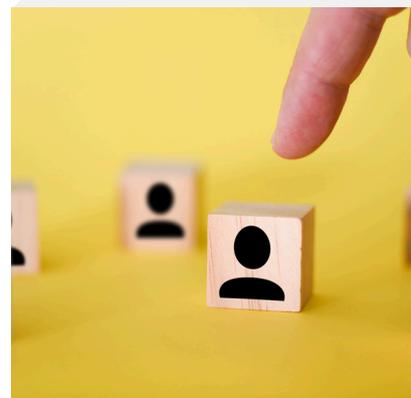


Reclutamiento Efectivo:

Guía Completa para Atraer el Mejor Talento



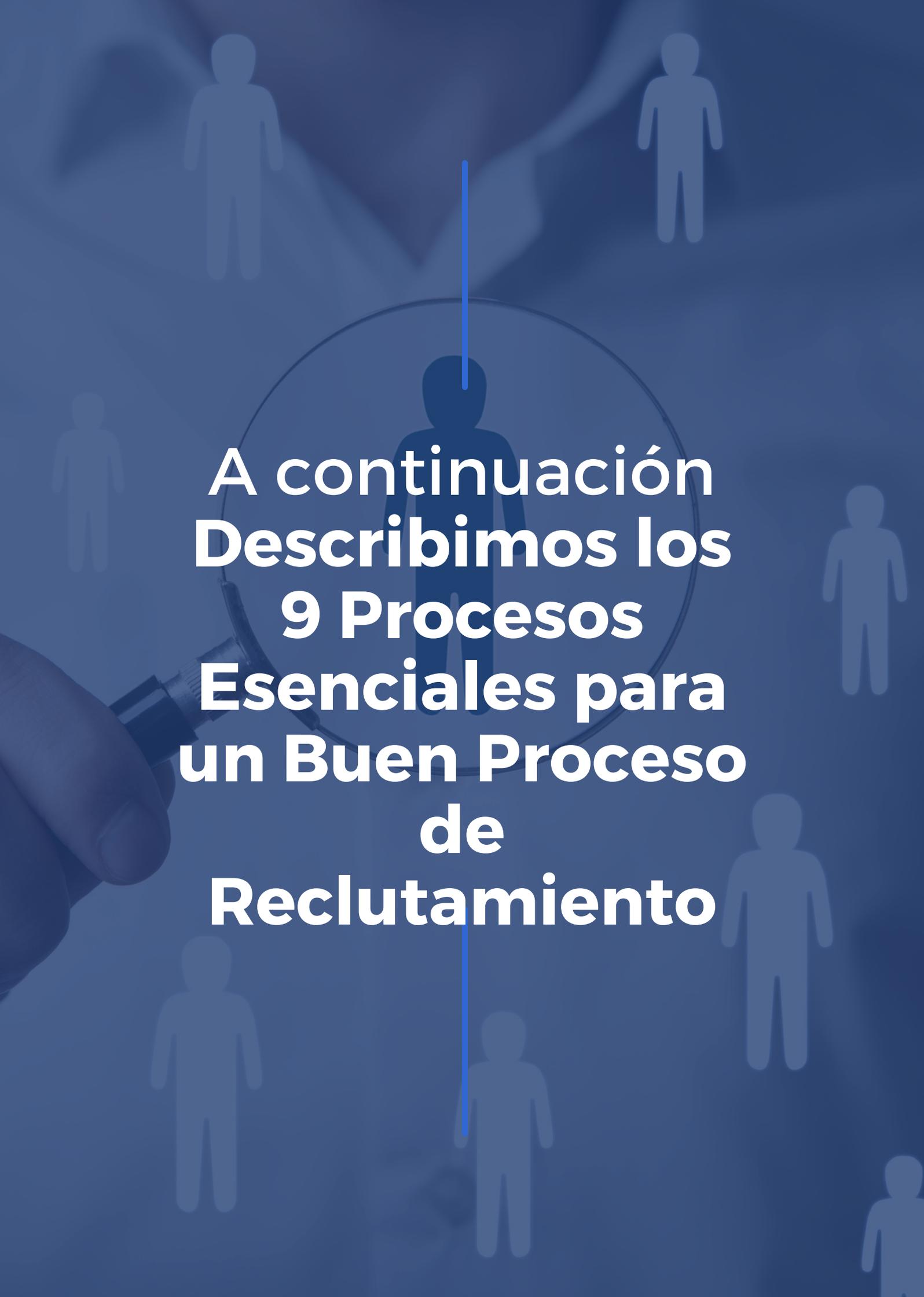


El reclutamiento efectivo es una pieza fundamental en el éxito de cualquier organización. La capacidad para atraer y seleccionar al mejor talento no solo impacta en el desempeño del equipo, sino que también define el futuro de la empresa.

En esta guía completa, exploraremos en detalle los pasos esenciales del proceso de reclutamiento, las estrategias para atraer candidatos, las técnicas de evaluación y selección, el uso de la tecnología en el reclutamiento, y cómo medir y mejorar continuamente este proceso fundamental

Pasos Detallados del Proceso de Reclutamiento





**A continuación
Describimos los
9 Procesos
Esenciales para
un Buen Proceso
de
Reclutamiento**



4- RECEPCIÓN Y CRIBADO DE CANDIDATOS

Una vez que se reciben las solicitudes, es crucial realizar un cribado inicial para filtrar a los candidatos que no cumplen con los requisitos básicos. Este paso ahorra tiempo y recursos en etapas posteriores.

5- ENTREVISTAS INICIALES

Las entrevistas iniciales, ya sean telefónicas o virtuales, permiten una evaluación preliminar de los candidatos. Aquí se puede profundizar en su experiencia, habilidades y motivación.

6- EVALUACIONES Y PRUEBAS

Dependiendo del puesto, las evaluaciones pueden incluir pruebas técnicas, psicométricas, o de aptitudes específicas. Estas pruebas proporcionan información valiosa sobre las capacidades del candidato.

1- IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD

El proceso de reclutamiento comienza con la identificación de la necesidad de un nuevo empleado. Esto implica evaluar las demandas del negocio, las habilidades requeridas y las funciones específicas del puesto.

2- DESARROLLO DE LA DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Una descripción clara y precisa del puesto es esencial. Debe incluir las responsabilidades, las habilidades necesarias, la experiencia requerida y las competencias deseadas.

3-PUBLICACIÓN DE LA OFERTA

Utilizar múltiples canales para publicar la oferta de trabajo aumenta la visibilidad y atrae a una amplia gama de candidatos. Estos canales pueden incluir bolsas de trabajo en línea, redes sociales, y el sitio web de la empresa.



7- REFERENCIAS Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

Verificar las referencias y antecedentes laborales es un paso crucial para confirmar la veracidad de la información proporcionada por el candidato.

8- OFERTA DE EMPLEO

Una vez seleccionado el candidato ideal, se debe hacer una oferta formal de empleo, detallando las condiciones laborales, salario, beneficios y expectativas.

9- INCORPORACIÓN Y ONBOARDING

El proceso de incorporación asegura que el nuevo empleado se integre eficazmente en la organización. Un buen programa de onboarding incluye orientación, formación y seguimiento.

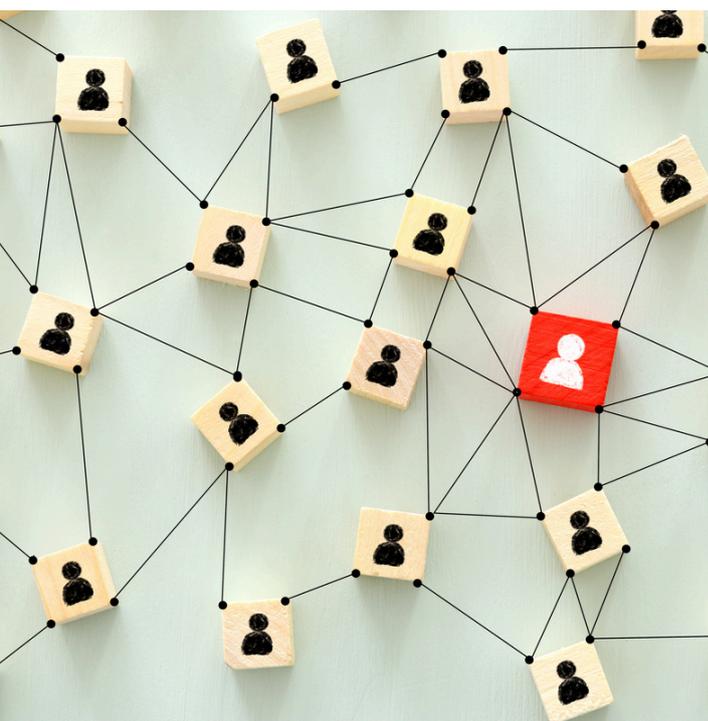


El proceso de reclutamiento efectivo consta de una serie de pasos meticulosamente planeados para garantizar la contratación del candidato ideal.

Comienza con la identificación de la necesidad de un nuevo puesto dentro de la organización. Luego, se elabora una descripción del puesto que detalla responsabilidades, habilidades requeridas y expectativas.

A continuación, se publica la oferta de empleo a través de diversos canales, como bolsas de trabajo en línea y redes sociales. Las entrevistas iniciales permiten una evaluación preliminar de los aspirantes, seguidas de evaluaciones más detalladas y pruebas específicas.

Finalmente, se verifican referencias y antecedentes, se hace una oferta formal al candidato seleccionado y se inicia un programa de onboarding e inducción para asegurar una integración exitosa.



Estrategias para la Atracción de Candidatos

Atraer a los mejores candidatos requiere de estrategias diversas y efectivas. Una marca empleadora fuerte y atractiva es fundamental, destacando la cultura y los beneficios de trabajar en la empresa.

Las 5 estrategias Efectivas para atraer candidatos son:

1- MARCA EMPLEADORA

Desarrollar una marca empleadora fuerte y atractiva es fundamental. Esto incluye promover la cultura organizacional, los valores, y los beneficios de trabajar en la empresa.

2- REDES SOCIALES Y MARKETING DIGITAL

Utilizar las redes sociales y estrategias de marketing digital para llegar a un público más amplio. Publicar contenido relevante y atractivo puede atraer a candidatos pasivos

3- FERIAS DE EMPLEO Y EVENTOS DE NETWORKING

Participar en ferias de empleo y eventos de networking brinda la oportunidad de interactuar directamente con posibles candidatos.

4- PROGRAMAS DE REFERIDOS

Implementar programas de referidos incentiva a los empleados actuales a recomendar candidatos potenciales, aprovechando sus redes personales y profesionales.

5- COLABORACIÓN CON UNIVERSIDADES Y ESCUELAS TÉCNICAS

Establecer alianzas con instituciones educativas permite acceder a un grupo de talentos jóvenes y capacitados

Técnicas de **Evaluación y Selección**

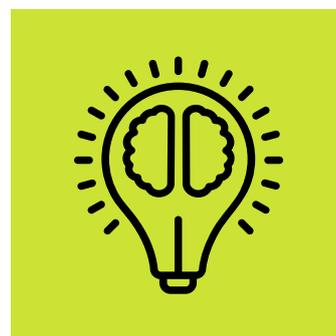
EVALUAR Y SELECCIONAR AL MEJOR CANDIDATO IMPLICA EL USO DE DIVERSAS TÉCNICAS PARA GARANTIZAR UNA ELECCIÓN OBJETIVA Y EFICAZ.

4 Técnicas principales de selección en un proceso de reclutamiento

**Pruebas
Psicométricas**



**Entrevistas por
Competencias**



**Entrevistas
estructuradas**



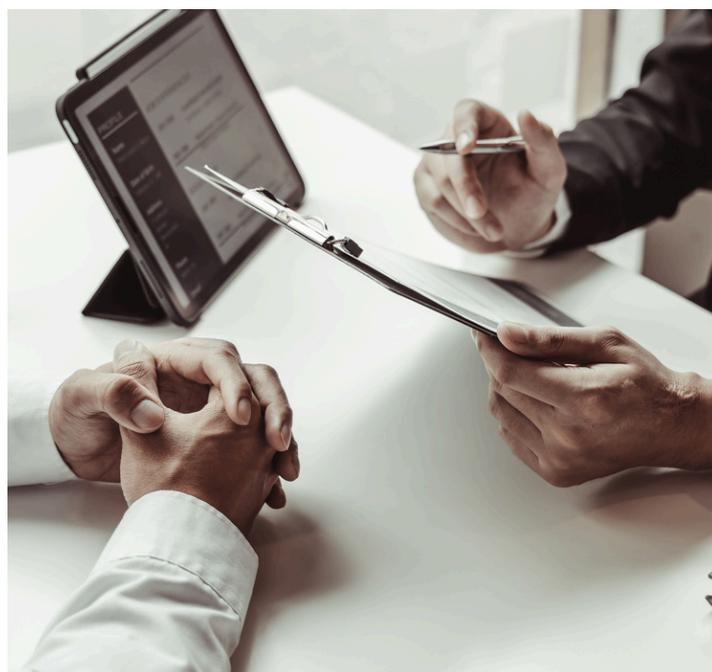
**Assessment
Centers**

1- ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS

Las entrevistas estructuradas se definen como una herramienta de investigación que son extremadamente rígidas en sus operaciones y permiten muy poco o ningún margen para incitar a los participantes a obtener y analizar resultados. Por lo tanto, también se le conoce como una entrevista estandarizada y tiene un enfoque cuantitativo.

Las preguntas en esta entrevista se deciden previamente de acuerdo con el detalle de información requerida.

La entrevista estructurada se utiliza excesivamente en la investigación de encuestas con la intención de mantener la uniformidad a lo largo de todas las sesiones de entrevista.



2- PRUEBAS PSICOMETRICAS

Las pruebas psicométricas son herramientas de evaluación esenciales utilizadas en el proceso de reclutamiento para medir las habilidades, aptitudes, personalidad y otros aspectos psicológicos de los candidatos.

Estas pruebas proporcionan una forma objetiva y estandarizada de evaluar a los candidatos, ayudando a los empleadores a tomar decisiones más informadas.

Los Tipos de Pruebas Psicométricas son:

- Pruebas de Aptitud
- Pruebas de Personalidad
- Pruebas de Habilidades
- Pruebas de inteligencia Emocional



3- ASSESSMENT CENTERS

Los Assessment Centers combinan varias técnicas de evaluación, como simulaciones, dinámicas de grupo, presentaciones y pruebas psicométricas, para evaluar de manera integral las competencias y el potencial de los candidatos.

Permiten observar comportamientos y habilidades en situaciones que simulan el entorno laboral real.

4- PRUEBAS TÉCNICAS

Las pruebas de habilidades técnicas son evaluaciones prácticas que miden la competencia de los candidatos en tareas específicas relacionadas con el trabajo.

Estas pruebas pueden incluir ejercicios de programación, análisis de datos, redacción de informes, entre otros, y aseguran que el candidato posee las habilidades necesarias para desempeñar el rol eficazmente.



ESTAS TÉCNICAS COMBINADAS PERMITEN UNA EVALUACIÓN EXHAUSTIVA Y PRECISA DE LOS CANDIDATOS. ES MUY IMPORTANTE QUE ESTA PARTE DEL PROCESO ESTÉ EN MANOS DE PROFESIONALES EXPERTOS. SABER RECONOCER EL TALENTO DE UN BUEN CANDIDATO, ES ESENCIAL PARA UN RECLUTAMIENTO EXITOSO.

La Tecnología en el Reclutamiento

LA TECNOLOGÍA JUEGA UN PAPEL CRUCIAL EN LA MODERNIZACIÓN Y EFICIENCIA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Los 4 principales medios Tecnológicos que se usan en un Proceso de Reclutamiento son:

Sistemas de Seguimiento de Candidatos

Los ATS ayudan a gestionar y automatizar el proceso de reclutamiento, desde la recepción de solicitudes hasta la selección final.

Inteligencia Artificial y Machine Learning

La IA y el machine learning pueden analizar grandes volúmenes de datos para identificar a los mejores candidatos, predecir el rendimiento futuro y reducir sesgos en la selección.

Plataformas de Evaluación en Línea

Estas plataformas permiten realizar pruebas y evaluaciones técnicas de manera eficiente y remota.

Entrevistas Virtuales y Videoentrevistas

Las herramientas de entrevistas virtuales facilitan el proceso de selección, especialmente cuando los candidatos están ubicados en diferentes geografías.

El uso de estas tecnologías optimiza el proceso y reduce sesgos, mejorando la calidad de las contrataciones.

Medición y Mejora Continua del Proceso de Reclutamiento

Medir y mejorar continuamente el proceso de reclutamiento es esencial para mantener su efectividad.

5 Formas de Medir el Proceso de Reclutamiento

1- INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO (KPI)

Definir y monitorear KPIs como el tiempo de contratación, la calidad de los candidatos, la tasa de aceptación de ofertas y la satisfacción de los nuevos empleados.

2- FEEDBACK DE CANDIDATOS Y EMPLEADOS

Recoger feedback de los candidatos y empleados sobre el proceso de reclutamiento proporciona información valiosa para realizar mejoras.

3- ANÁLISIS DE DATOS

Utilizar el análisis de datos para identificar áreas de mejora, detectar tendencias y tomar decisiones informadas sobre el proceso de reclutamiento.

4- REVISIÓN Y AJUSTE DE ESTRATEGIAS

Revisar periódicamente las estrategias de reclutamiento y realizar ajustes basados en los resultados y el feedback obtenido.

5- CAPACITACIÓN CONTINUA DEL EQUIPO DE RECLUTAMIENTO

Asegurar que el equipo de reclutamiento reciba capacitación continua en las mejores prácticas y nuevas tecnologías en el ámbito del reclutamiento.

Somos expertos en Reclutamiento y Selección

**En Consultora BHT Chile trabajamos
con el capital humano,
identificando, Desarrollando y
Reteniendo el Talento.**

CONTÁCTANOS

 www.bhtchile.cl

 información@bhtchile.cl

 +56 9 8721 6321

 [Consultora BHT Chile](#)

 [Consultora BHT Chile Ltda.](#)

 [consultora_bht](#)

En Consultora BHT Chile, entendemos la importancia del proceso de Reclutamiento y Selección. El reclutamiento efectivo no es una tarea sencilla, pero con una estrategia bien definida y un enfoque integral, a manos de profesionales. Es posible atraer y seleccionar al mejor talento para fortalecer y hacer crecer la organización.

Esta guía completa proporciona una base sólida para mejorar continuamente el proceso de reclutamiento y asegurar el éxito a largo plazo.

¡Haz de tu proceso de reclutamiento una prioridad y alcanza nuevos niveles de excelencia empresarial!

