

El reclutamiento y selección de personal es un proceso clave en la gestión de recursos humanos, cuyo objetivo es atraer, evaluar y seleccionar a los candidatos más adecuados para cubrir vacantes dentro de una organización.

### Reclutamiento:

- Es la fase en la que se busca atraer a posibles candidatos.
- Implica la difusión de la oferta laboral a través de diversos canales (portales de empleo, redes sociales, entre otros).
- Es fundamental diseñar una oferta atractiva que detalle claramente los requisitos, responsabilidades y beneficios del puesto, para captar el interés de los candidatos más cualificados.



### Selección:

- Una vez recibidas las postulaciones, se procede a la evaluación de los candidatos.
- El proceso incluye un filtro curricular para reducir el número de postulantes, seguido de entrevistas y evaluaciones (psicométricas, técnicas, entre otros).
- Es vital asegurarse de que los candidatos cumplan con los requisitos técnicos y las competencias blandas necesarias, para que se alineen con los valores y la cultura organizacional.
- La verificación de referencias es una etapa crucial para validar la experiencia y habilidades del candidato.

## ETAPAS DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



## CERREMOS CON LAS PREGUNTAS QUE DEJAMOS PLATEADAS AL INICIO DE LA SEMANA

**1. ¿Qué errores identificas en la elaboración del perfil del puesto y cómo crees que esto impactó en la calidad de los candidatos seleccionados?**

### Errores:

- **Falta de especificidad:** el perfil del puesto fue elaborado de manera general, sin detallar las competencias y experiencias específicas necesarias para el rol, especialmente la falta de experiencia en la industria específica de la empresa.
- **Omisión de requisitos críticos:** no se incluyeron detalles importantes como la experiencia en proyectos tecnológicos de alta complejidad, lo que llevó a la inclusión de candidatos que no estaban cualificados para enfrentar los desafíos específicos del puesto.

### Impacto en la calidad de los candidatos:

- **Selección de candidatos Inadecuados:** debido a la falta de claridad en el perfil, se atrajeron y seleccionaron candidatos que no cumplían con los requisitos necesarios, lo que afectó negativamente el proceso de selección y resultó en la contratación de un candidato que no era adecuado para el puesto.
- gestionar proyectos en el contexto específico de la empresa.
- **Pruebas técnicas y de competencia:** Incluir evaluaciones prácticas que simulen situaciones reales que el candidato enfrentaría en el puesto, lo que permitiría identificar si el candidato tiene las habilidades necesarias para desempeñarse adecuadamente.

### Lecciones extraídas de los KPI:

- **Tiempo de adaptación (Ramp-Up Time):** el largo tiempo que le tomó al nuevo empleado alcanzar un nivel de productividad esperado sugiere que el proceso de selección no identificó adecuadamente las habilidades necesarias. En el futuro, se debe prestar más atención a la alineación entre las competencias del candidato y los requisitos específicos del puesto.
- **Calidad del contratado:** la baja calidad del desempeño del candidato seleccionado indica que el proceso de selección fue insuficiente para filtrar candidatos no adecuados. Esto subraya la necesidad de un perfil de puesto bien definido y un proceso de selección más riguroso.
- **Tasa de retención:** aunque no se menciona directamente, si el candidato no logra integrarse adecuadamente, es probable que esto también afecte la retención a largo plazo. Esto resalta la importancia de una inducción más sólida y un seguimiento continuo durante los primeros meses.

**2. ¿Cómo podría haberse mejorado la oferta laboral y el proceso de entrevistas para evitar la confusión entre los candidatos sobre las responsabilidades del puesto?**

### Mejoras en la oferta laboral:

- **Claridad y precisión:** la oferta laboral debería haberse redactado con mayor precisión, detallando claramente las responsabilidades del puesto, las competencias técnicas requeridas y la experiencia específica necesaria en la industria.
- **Análisis de mercado:** realizar un análisis de mercado para ajustar la oferta salarial y los beneficios, asegurando que sean competitivos y atractivos para atraer a candidatos calificados.

### Mejoras en la oferta laboral:

- **Claridad y precisión:** la oferta laboral debería haberse redactado con mayor precisión, detallando claramente las responsabilidades del puesto, las competencias técnicas requeridas y la experiencia específica necesaria en la industria.
- **Análisis de mercado:** realizar un análisis de mercado para ajustar la oferta salarial y los beneficios, asegurando que sean competitivos y atractivos para atraer a candidatos calificados.

**3. ¿Qué lecciones podrían extraerse de los KPI utilizados para evaluar el proceso de reclutamiento y cómo podrían aplicarse para mejorar futuros procesos en Tecnología Ltda.?**