



Todo lo que **NO** debes hacer a la hora de buscar personal para tu empresa.

Guía para **FRACASAR** en el reclutamiento del talento humano



Gracias por descargar nuestra guía, acá te mostraremos cuáles son los principales errores que cometen las empresas en el proceso del reclutamiento de personal. Sabemos que la única manera para dejar de cometer los mismos errores es identificándolos. ¡Acompáñanos!



Por Karen Aristizabal López
Profesional en psicología
AlfaPsicología

Ilustraciones: Creado por Freepik

El proceso de reclutamiento en una empresa consiste en una serie de pasos con los que se busca hacer la atracción de talento para ocupar un puesto, la magia de la tarea es elegir a la persona adecuada para desempeñarlo y obviamente, hacer el trabajo de la manera más efectiva posible.

Reclutamiento del TALENTO HUMANO

Existen dos tipos de reclutamiento:

- **Reclutamiento interno:**
Promover colaboradores dentro de la misma empresa y capacitarlos para el nuevo cargo.
- **Reclutamiento externo:**
Búsqueda de colaboradores por fuera de la organización, que tengan las competencias y experiencias requeridas para el cargo.



Reclutamiento del TALENTO HUMANO

Tener un proceso de reclutamiento efectivo es un factor clave para aumentar de manera significativa las posibilidades de contar con el talento humano que realmente necesita tu empresa, no obstante,

esto no es una tarea fácil y existen errores muy comunes que suelen cometer las empresas. Lee con detenimiento para que identifiques si tu comentes alguno de ellos:



3. Utilizar la misma FUENTE una y otra vez

Es importante no limitar la búsqueda y no utilizar la misma fuente porque en otras oportunidades del pasado le ha sido efectiva.

Es claro que existen perfiles más fáciles que otros, por lo que es importante pensar otras estrategias o fuentes de búsqueda para los perfiles que son más complejos.

Recomendamos el uso de redes sociales, es de conocimiento de todos que en los últimos tiempos la mayoría de personas pasan gran parte de su tiempo allí, lo que aumenta la posibilidad de conectarte con otros candidatos que no encuentras en las búsquedas tradicionales.



- El 79% de los candidatos busca empleo en las redes sociales (Glassdoor)
- El 85% de los candidatos están abiertos a un cambio de empleo (LinkedIn)



4. Buscar con PREMURAS de tiempo

Búsqueda de personal en medio de la desesperación porque algún empleado renunció a su cargo y necesita

a alguien para reemplazarlo, piense mejor en otras estrategias para cubrir dichas actividades y poder hacer bien el proceso de selección.

1. No tener bien definidas las **NECESIDADES** requeridas

Debe existir una planeación previa: estudio del puesto y de las necesidades, las posibilidades de sostenimiento (en caso de que sea un nuevo cargo, los gastos que este implica), experiencia y conocimientos requeridos, es decir, toda la creación del perfil de cargo que funcionará como tu mapa durante toda la travesía. Sin un mapa adecuado, naufragarás hasta las profundidades del fracaso.



2. Ofrecer **FALSAS** expectativas

Hay que ser muy claros en cuanto a todas las condiciones: sueldo, actividades, funciones, alcance, posibilidades de crecimiento y todo lo que le podemos ofrecerle al candidato.

El no hacerlo puede llevar a la deserción de los aspirantes durante las diferentes etapas del proceso de selección, o incluso tener una alta rotación de puesto.

5. Falta de una **MINUCIOSA** verificación de antecedentes

Es importante indagar en dichos aspectos de seguridad, para evitar ingresar personas que hayan tenido mala conducta social o dificultades importantes en sus anteriores empleos.

6. No hacer las **PREGUNTAS** adecuadas

La microentrevista telefónica inicial es donde podemos corroborar toda la información de la hoja de vida y el interés por la oferta. Muchos reclutadores se limitan a realizar preguntas superficiales y no planean una estrategia que realmente identifique desde el inicio el ajuste del candidato.



7. Ofertas **ABURRIDAS**

Descripciones muy largas o por el contrario poco detalladas, que lleven al candidato a no seguir leyendo o a no aplicar por falta de información. Esto no solo afecta la cantidad de postulados, sino que se encuentren muchos desajustes en las personas que apliquen y realmente no cumplen con el perfil.

En el caso de utilizar redes sociales, puedes complementar toda esta información con imágenes y vídeos que muestren mejor cómo es el día a día en tu empresa, beneficios, diferenciadores y que haga más atractiva la oferta.



8. No tener en cuenta la CULTURA

No es solo revisar la experiencia y las competencias, sino también comprender que la personalidad de los aspirantes debe encajar con la cultura de la empresa.

Tu nunca establecerías una relación con alguien que no te agrade, así que ten presente que en el mundo laboral debemos hacer lo mismo.

9. SEGUIMIENTO del proceso

Es importante comunicar al candidato sobre el estado de su postulación, enviar mensajes personalizados para que tengan una buena experiencia durante el proceso. Si el candidato ha vivido una buena experiencia durante todo el proceso de selección, aunque no lo contrates, va a recomendarte a sus contactos.



10. ~~DESCARTAR~~ perfiles muy cualificados o poco cualificados

Muchos reclutadores, al mirar las hojas de vida deciden rápidamente desecharles por un nivel alto o bajo de cualificación. Generalmente, se tiene la creencia que los candidatos con un perfil alto serán personas que se marcharán de la compañía pronto y además serán más costosos.

Por lo que debemos pensar que la experiencia y el conocimiento con el que cuentan estos candidatos, pueden ser de gran provecho para nosotros y es posible que muchos de ellos estén interesados en nuestra propuesta. Por contraposición, también merecen ser tenidos en cuenta aquellos perfiles menos preparados que aunque no cuentan con toda la experiencia requerida pueden tener gran potencial gracias a sus competencias.

Gracias por descargar:
Guía para ~~FRACASAR~~ en el reclutamiento del talento humano

Puedes contactarnos por todos estos medios:

📍 Medellín – Bogotá – Manizales – Cali – Bucaramanga

☎ Medellín: (4) 444 00 67

☎ Territorio nacional: 01 8000 423 803

✉ hablemos@alfapsicologia.com

También puedes seguirnos en nuestras redes sociales



🌐 www.alfapsicologia.com