



Consejos para realizar
un buen proceso de selección



Los tiempos y la velocidad

- Una vez se contacta con un candidato es de **suma importancia** que éste tenga una **respuesta rápida lo antes posible**, sea positiva o negativa.
- De no tener respuesta, el candidato pensará que su candidatura no es interesante y se autodescartará. Recomendamos dar al candidato algún tipo de **feedback cada 2 a 4 días** (si continúa en el proceso, si se le va a citar, si, los resultados de una prueba...). Si se puede dar una primera respuesta en horas, el mismo día mejor.
- En total, **el proceso completo debería durar menos de 3 semanas** desde que se contacte al primer candidato. Dilatar el proceso en el tiempo no da buena imagen a la empresa, e implica **perder candidatos**.
- Si la empresa no muestra interés en su propio proceso, no va a interesar a nadie.



Los Reyes Magos

- En HiringIT estamos especializados en perfiles tecnológicos, y **damos muy buenos resultados**, pero por desgracia, **no hacemos milagros**.
- Los beneficios adicionales como teletrabajo, jornada intensiva, ayuda para transporte, comida o formación; seguros médicos o de vida, el buen ambiente de trabajo, la flexibilidad horaria y facilidad para conciliar, etc., ayudan (y mucho), pero **el salario sigue siendo la base por la que una persona se interesa** inicialmente.
- Por muy interesante que sea un proyecto, las ofertas económicas deben ser **realistas** y de acuerdo a los requisitos solicitados, y según salarios de mercado.
- Si hay muchos skills obligatorios y el salario es bajo, mejor reconsiderar y rebajar los requisitos.



Las pruebas

- A la hora de hacer un proceso de selección, hay que **tener en cuenta las dificultades de los candidatos para encontrar huecos**. No sólo para hacer las entrevistas, sino también si tienen que hacer alguna prueba.
- Si el proceso incluye alguna **prueba técnica**, HiringIT recomienda que sea específica y corta, **no más de dos horas** de duración. También recomendamos que tenga fecha límite para hacerla. Si se dan dos semanas para hacer una prueba, alarga innecesariamente el proceso y los candidatos recibirán otras ofertas.
- Cuando un candidato, cansado de su día a día, tiene que dedicar varios días consecutivos a preparar varias pruebas, en un porcentaje alto de los casos no los empieza o los deja a medias y se autodescarta. No es que no tenga interés, es que tiene trabajo, y no tiene necesidad de demostrar nada para cambiarse. **Es tu empresa la que busca talento.**



La oferta

- La oferta económica tiene que estar clara (y publicada) desde el principio, y da mala imagen cambiarla a mitad de un proceso. No suele funcionar intentar rescatar candidatos ya contactados por un salario, ofreciendo una nueva cantidad.
- Una persona puede cambiarse de trabajo por muchos motivos, pero **la mayoría espera una mejora en las condiciones económicas**. Un porcentaje muy bajo se cambia por un salario igual al que tiene, y lo hace porque haya otras contraprestaciones (cercanía al trabajo, incentivos, plan de carrera, etc.). Son realmente pocos los que se cambian por un salario inferior al que tienen.
- A la vista de la situación o las expectativas de una persona, **si no vas a poder hacer una oferta competitiva, no entrevistes**. Todas las partes implicadas en el proceso agradecerán no perder el tiempo.



Los detalles

- Recomendamos que sea **la persona a quien vaya a reportar, el que comunique a un candidato** que ha sido seleccionado, pues así demuestra su interés y puede escuchar su feedback o dudas si las tuviera.
- Una vez aceptada telefónicamente, deberá hacerse **oferta formal y vinculante por escrito**, para que la persona esté tranquila cuando comunique su marcha en su actual empresa. Es buena idea tener la carta preparada a falta de rellenar los detalles (nombre, salario...) y firmarla, para agilizar los plazos.
- Durante los días previos a la incorporación, la empresa debería **comunicarse con el nuevo empleado**, para pedirle sus datos, como seguimiento, para confirmar que todo sigue adelante...



Sobre nosotros

- Todo el equipo de HiringIT, empezando por **los socios** está especializado en trabajar posiciones relacionadas con IT, y cuenta con **más de 10 años de experiencia**.
- Estamos muy **presentes en la Comunidad Tecnológica**, donde incluso **patrocinamos** eventos como la **TarugoConf o PyConEs**, para ampliar nuestra red de contactos.
- **Trabajamos á éxito y no pedimos exclusividad**. La empresa puede seguir buscando por su cuenta, y sólo cobramos si se incorpora un candidato presentado por nosotros.
- En nuestra web puedes ver **opiniones** reales de candidatos hablando sobre su proceso; esas opiniones son **nuestra mejor publicidad**.



Nuestros Clientes





CONTACTO

Hola@HiringIT.es

David: +34 619 23 63 27

www.HiringIT.es