



LAS MEJORES PRÁCTICAS PARA EL ÉXITO EN EL RECLUTAMIENTO

6 pasos para asegurar
el mejor talento

rh Robert Half®



1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Introducción

Si le resulta difícil reclutar a los mejores candidatos, no es el único. Según nuestra investigación, el 88% de los gerentes de contratación en Chile dice que es un desafío encontrar profesionales calificados, un indicador de la atmósfera de contratación de hoy, de alta demanda y poca oferta laboral.

Cuando el éxito del negocio depende de la formación de equipos de profesionales con talento, las empresas deben actuar con rapidez para asegurar a sus candidatos preferidos o arriesgarse a perderlos en la competencia. Además de dejar ir a los mejores talentos, las prácticas de contratación lentas e ineficientes pueden acarrear una serie de consecuencias negativas para las compañías, no solo para su reputación, sino que también los roles no ocupados pueden tener un impacto directo en la productividad y en los ingresos de la firma.

Mientras las empresas compiten para reclutar el mejor talento en un grupo cada vez más limitado en Chile, nunca ha sido más importante dominar un proceso eficiente de reclutamiento. Esta guía ofrece consejos de expertos y prácticos para ayudar a las compañías a comprender exactamente lo que se necesita para agilizar el proceso de contratación e incorporar rápidamente a personas con talento a su fuerza laboral.



La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.

Procesos largos de contratación: el impacto en el rendimiento comercial

Las empresas que operan con procesos de contratación prolongados y complicados pueden experimentar varias repercusiones que podrían afectar a su fuerza laboral futura y actual, los resultados finales de la empresa o, incluso, oportunidades comerciales.

Perdiendo los mejores candidatos en la “guerra por el talento”

Muchos candidatos son muy conscientes de su valor de mercado y no están dispuestos a esperar mucho durante el [proceso de contratación](#). Por lo tanto, las empresas deben actuar con rapidez una vez que hayan encontrado el postulante ideal, antes de que este sea seleccionado por la competencia y tengan que reiniciar el reclutamiento.

El costo real de no llenar posiciones vacantes

Las vacantes de trabajo implican costos monetarios diarios, independientemente de si esos roles generan ingresos directa o indirectamente para la empresa; por ejemplo, hacer que la fuerza de trabajo existente se sienta sobrecargada y con escasez de recursos, lo que se traduce en una menor motivación, una moral más baja y un posible aumento en la rotación de personal.



La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.



La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Impacto sobre las empresas por los roles vacantes



Mayores niveles de estrés / pobre equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores existentes.



Productividad reducida.



Incapacidad para progresar en nuevos negocios / oportunidades de ingresos.



Crecimiento limitado del negocio.



Baja moral del equipo.



Razones por las que los roles permanecen vacantes:



Las compañías pierden candidatos durante el proceso de contratación.



Demasiada competencia para los mejores talentos.



Las compañías no tienen beneficios enfocados en la calidad de vida (por ejemplo, trabajar desde la casa, horas flexibles de trabajo).

Fuente: encuesta independiente encargada por Robert Half entre 300 gerentes de contratación en Chile.

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Los peligros reputacionales de los procesos de reclutamiento extensos

El auge de las plataformas de revisión ha hecho que las prácticas de contratación de empresas sean más transparentes que nunca. Como resultado, es probable que los solicitantes de empleo verifiquen las revisiones en línea de una empresa antes de decidir si solicitar un trabajo. Las interacciones de boca en boca dentro del mercado también pueden afectar la reputación de una empresa, destacando aún más la importancia de proporcionar a quienes buscan empleo una experiencia de contratación eficiente.

26,5%

de los solicitantes de empleo dice que consideraría escribir una mala crítica sobre un empleador si el proceso de contratación tomara demasiado tiempo.

50%

de los solicitantes de empleo afirma que no recomendaría a una empresa como empleador si no hubieran recibido una respuesta oportuna sobre el estado de su solicitud para un puesto anunciado.



La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Solución de corto plazo: contratar trabajadores temporales antes de contratar staff permanente

La contratación de trabajadores calificados contratistas o temporales es una solución rentable y oportuna cuando las empresas no pueden encontrar un empleado permanente adecuado. Al recurrir a un grupo más amplio de profesionales que buscan trabajo temporal por contrato, las compañías pueden aliviar el exceso de presión en los equipos existentes y evitar los debilitantes déficits de habilidades causados por la escasez de trabajadores permanentes y las consiguientes demoras en la contratación. Esto significa que la moral del equipo permanece intacta durante todo el proceso de reclutamiento, mientras que las tareas y proyectos importantes se entregan a tiempo.

“Varias veces he tenido que contratar a un profesional temporal para que ocupe un puesto de manera instantánea, ya que demoraba mucho encontrar a alguien permanente. Las ventajas están, obviamente, basadas en el tiempo y en el costo; sin embargo, en algunos casos resultó que el empleado temporal era ideal para el puesto y luego se convirtió en un contrato permanente”.

Gerente de un grupo internacional

72%

de los gerentes chilenos ha contratado a un trabajador temporal para que desempeñe una función permanente porque el proceso de reclutamiento tomó demasiado tiempo.



1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.

La perspectiva de los buscadores de trabajo

Cuando las primeras impresiones realmente cuentan es crucial para los empleadores ofrecer una experiencia profesional a los solicitantes de empleo desde el momento en que un candidato postula a un trabajo hasta la oferta.

Los [procesos de reclutamiento](#) que no cumplen con las expectativas de los candidatos podrían verse como un reflejo de una mala experiencia como empleado y postergar a los postulantes que evalúan múltiples roles.

“El elemento más frustrante al buscar un trabajo es la incertidumbre que rodea a los gerentes de contratación y la falta de retroalimentación clara y constructiva sobre el desempeño de la entrevista y la idoneidad para el cargo”.

Profesional en busca de trabajo



25%

de los solicitantes de empleo ha tenido que esperar un mes para recibir información sobre una oferta de trabajo, mientras que el 20% tres meses.

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Los aspectos más frustrantes del proceso de reclutamiento, según quienes buscan trabajo:



72%

Retroalimentación lenta y falta de actualizaciones



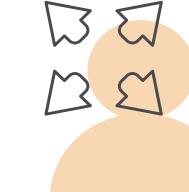
38%

Retraso en la toma de decisiones por parte de los gerentes de contratación



37%

Mala comunicación



29%

Entrevistas múltiples con el mismo empleado



14%

Hacer seguimiento a múltiples entrevistas / oportunidades con diferentes empleadores



Fuente: encuesta independiente entre 1.000 buscadores de trabajo en Chile. Se permitieron múltiples respuestas.

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.

Una lista de seis pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

El dilema del reclutamiento moderno:

Existe una diferencia entre el tiempo promedio que tarda contratar nuevos empleados (según lo informado por los gerentes de contratación) y lo que los solicitantes de empleo creen que es una duración razonable del proceso de reclutamiento.

Los procesos de reclutamiento deben compararse con las expectativas y frustraciones de quienes buscan empleo para impulsar su éxito. Al revisar y optimizar los procesos de solicitud y entrevista, las empresas pueden garantizar que los retrasos no deseados y las frustraciones comunes no les esté costando perder a los mejores candidatos.

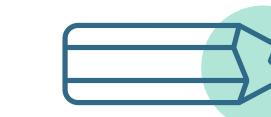


1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

El ciclo de contratación

Los siguientes pasos están diseñados para ayudar a que los gerentes de contratación alcancen el éxito en el reclutamiento:

Step 1



Definir el modelo de contratación.

Step 2



Encontrar buenos candidatos.

Step 3



Hacer buenas entrevistas.

Step 4



Verificar referencias.

Step 5



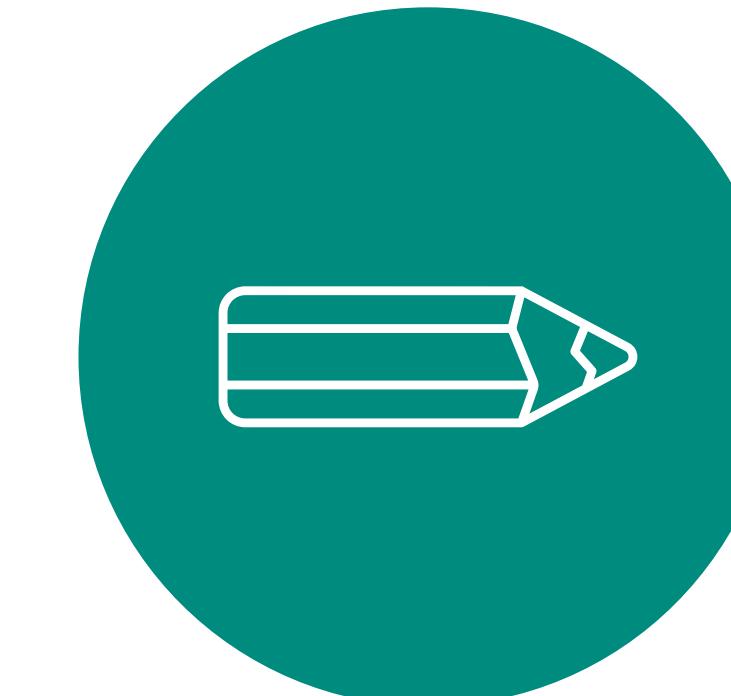
Hacer la oferta.

Step 6



Recibir al nuevo colaborador.

Visite roberthalf.cl/contratando-con-eficiencia



Paso 1: definir el modelo de contratación

Las empresas deben prepararse a fondo para el proceso de contratación, de modo que estén equipadas para obtener los mejores candidatos, tomar decisiones rápidas y realizar todos los pasos de contratación de manera eficiente.

Identifique y minimice a las partes interesadas involucradas. Considere quién debe participar en el proceso de contratación y limite su número (para evitar una toma de decisiones más lenta) a solo las partes interesadas más necesarias, como un empleado senior de recursos humanos, un jefe de departamento, gerente de proyecto o miembros claves de equipo que pueden trabajar en estrecha colaboración con el nuevo empleado.

Establezca objetivos de contratación. Evalúe si necesita un contratista, un empleado temporal o permanente. Algunos puntos a considerar: ¿el negocio apunta a mantener la productividad a corto plazo? ¿Un proyecto específico requiere apoyo? ¿O un nuevo rol permanente aportará valor a largo plazo a la empresa?

Aprobar salario. Asegúrese de aprobar el presupuesto para evitar retrasos cuando se encuentre al candidato idóneo. La [Guía Salarial de Robert Half](#) es un gran recurso, diseñado para ayudar a las empresas a determinar el sueldo más apropiado para la función publicada.

“Es fundamental acordar un presupuesto con todos los involucrados para garantizar que haya un mensaje coherente en relación con la remuneración desde el inicio del proceso de contratación. Esto permite a los reclutadores acercarse a los candidatos en el rango de salario correcto, lo que reduce el tiempo dedicado a las negociaciones salariales antes de que se realice una oferta”

Controlador Financiero

“Es esencial que las empresas comprendan las condiciones actuales del mercado y acuerden un presupuesto antes de comenzar el proceso de contratación”.

Gerente de Operaciones

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.



Paso 2: encontrar buenos candidatos

La búsqueda de los candidatos es una etapa crítica en un proceso de selección y debe estar seguro de que elegirá a los mejores para la empresa.



✓ Elabore un buen anuncio de trabajo: En esta era digital, hay muy poco sentido en elaborar un anuncio de trabajo perfecto, a menos que se promueva de manera efectiva y amplia. Las empresas deben saber exactamente cómo llegar y ser tomadas en cuenta por sus candidatos objetivo a través de foros de trabajo en línea, un sitio web de la empresa, redes sociales o reclutadores experimentados.

✓ Evalúe currículums: La velocidad del proceso de contratación puede depender en gran medida del tiempo necesario para revisar los antecedentes. Saber exactamente qué buscar en un currículum es esencial para revisarlo de manera eficiente, justa y objetiva. Trate de mirar rápidamente cada uno, buscando estos tres elementos, en este orden de prioridad: idiomas, experiencia profesional y, finalmente, la formación académica.

✓ Lista de candidatos principales con acuerdo de partes interesadas. Haga una lista de los mejores candidatos que haya identificado, que coincidan con los criterios de contratación y que hayan postulado con el rol específico en mente, y asegúrese de que todas las partes interesadas estén de acuerdo con los candidatos seleccionados.

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.



Paso 3: hacer buenas entrevistas

Además de evaluar las habilidades técnicas, las entrevistas de trabajo son esenciales para determinar la motivación de un candidato y si se ajusta a la cultura de la empresa. Tener un marco de entrevista adecuado, que ofrezca una excelente primera impresión de la compañía y su cultura y ayude a evaluar las fortalezas y cualidades de los postulantes, es crucial para agilizar el proceso de contratación.

Considere la posibilidad de una entrevista inicial por teléfono o Skype. Tener una primera entrevista preliminar por teléfono / Skype es una forma efectiva y eficiente de evaluar si invitar al candidato a una entrevista en persona.

Programe entrevistas de 1 a 2 días. Un horario de entrevistas más corto permitirá al entrevistador avanzar más rápido y garantizar que todos los candidatos permanezcan frescos en su memoria.

Prepare las preguntas de la entrevista. Elabore metódicamente las preguntas de la entrevista para cada ronda, para explorar las habilidades personales y técnicas así como la experiencia. Las preguntas sobre la idoneidad del comportamiento es mejor reservarlas para las entrevistas de segunda o tercera ronda.

Comparta los comentarios. Una comunicación clara entre todas las partes interesadas involucradas es fundamental durante un proceso de entrevista en varias sesiones. Cada entrevistador debe proporcionar comentarios a cada parte interesada para evitar duplicar las preguntas.

“Una comunicación clara entre todas las partes interesadas involucradas es fundamental durante un proceso de entrevista en varias sesiones. Cada entrevistador debe proporcionar comentarios a cada parte interesada para evitar duplicar las preguntas.”

Director Financiero

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.

¿Cuándo los profesionales chilenos deciden si quieren trabajar para una compañía?



Fuente: encuesta independiente encargada por Robert Half entre 1.000 buscadores de trabajo en Chile.



Paso 4: verificar referencias

Los controles de referencia son necesarios para validar las afirmaciones de un candidato sobre su capacidad para hacer el trabajo y evaluar el ajuste cultural. Las conversaciones con terceros que conocen profesionalmente al postulante proporcionarán una comprensión más precisa de las fortalezas y debilidades del candidato en un entorno de trabajo de la vida real.

Hable con dos referencias.

Debe llamarse al menos a dos referencias después de las entrevistas, para reducir el riesgo de una mala contratación. Contactar al ex gerente de un candidato o a compañeros más cercanos, puede revelar comentarios más precisos e interesantes que el personal de recursos humanos.

No delegue conversaciones con referencias. El entrevistador estará en la posición más fuerte para hacer preguntas sobre habilidades generales y específicas relacionadas con el rol, y también sabrá qué aspectos del currículu o de la experiencia de un candidato requieren verificación.

Comience con preguntas básicas.

Evite ejercer una presión indebida sobre una referencia iniciando la conversación con preguntas básicas, como la cantidad de tiempo que el candidato trabajó para la organización anterior y los deberes del postulante.

Gradualmente, reduzca el ámbito de las preguntas. Desarrolle la

conversación para eliminar cualquier duda y obtener una comprensión más clara sobre la idoneidad del candidato, como habilidades técnicas, puntualidad, habilidades de trabajo en equipo y cualidades personales.

Cumpla con las leyes antidiscriminación. Las preguntas de las referencias solo deben relacionarse con la capacidad del candidato para desempeñar el trabajo; evite las preguntas relacionadas con la edad, religión, nacionalidad y estado civil.



Paso 5: hacer la oferta

Se debe tomar rápidamente la [decisión una](#) vez que todos los interesados hayan acordado los preseleccionados. Hacer una oferta veloz garantiza que el solicitante no decida aceptar una oferta de trabajo en otro lugar. Unas pocas pautas podrían reducir este riesgo o, incluso, tener que comenzar el proceso de reclutamiento desde cero.

- iNo se demore!** Asegúrese de que todas las partes interesadas relevantes y el personal de recursos humanos estén preparados para extender la oferta tan pronto como se haya tomado la decisión final.
- Finalice el contrato y el paquete de empleo.** En esta etapa es común cierto grado de negociación, por lo tanto, asegúrese de que todas las partes interesadas estén informadas y preparadas para tomar decisiones rápidas y justas sobre salario, vacaciones y acuerdos laborales.
- Prepare una oferta de trabajo por escrito.** Respalde su oferta de trabajo verbal con una carta formal de compromiso que incluya el título del trabajo, la fecha de inicio, el pago y los beneficios, y los períodos de prueba y notificación.

Prepárese para una contraoferta. Los candidatos de alto calibre pueden recibir una [contraoferta](#) de su empleador actual. Esto se puede anticipar en la etapa de entrevista preguntando al postulante cuál sería su respuesta a una posible contraoferta. Prepárese para explicar por qué su empresa se beneficiará con la carrera del candidato o considere si la contraoferta es algo que la compañía puede igualar.

Establezca una fecha límite para una decisión. Dele al candidato tiempo para tomar una decisión, pero establezca un plazo claro. Es razonable ofrecer un tiempo de respuesta de 24 a 48 horas, posiblemente más tiempo para cargos ejecutivos o de alto nivel. Un tiempo de respuesta prolongado podría indicar que el candidato está esperando una oferta en otro lugar o que no es serio en cuanto a su interés por trabajar en la compañía.

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar



Paso 6: recibir al nuevo colaborador

Las empresas deben comprender que la recepción es otro paso crucial en el proceso general de contratación. Hacer que el nuevo empleado se sienta bienvenido, equiparlo con los suministros de trabajo adecuados y proporcionarle el apoyo necesario son cruciales para evitar que este se vaya prematuramente.

76%

de los gerentes considera que el programa de recepción de la compañía es bueno o excelente

33%

de los gerentes perdió a un empleado en el primer mes debido a una mala recepción

60%

de los gerentes chilenos ha recibido la renuncia de un empleado durante el período de prueba debido a malos procesos de recepción

Pasos para configurar un buen programa de recepción

1 Antes de comenzar

- Ayude a los nuevos empleados a prepararse para su primer día (por ejemplo, código de vestuario, hora de llegar a la oficina y opciones de transporte público).
- Proporcione una estación de trabajo funcional.
- Organice reuniones de orientación o inducción para el primer día.
- Organice el papeleo necesario (por ejemplo, formularios de impuestos y de pensión). Ayúdeles a establecerse en su rol.

2 Programe el primer día

- Anuncie la nueva contratación.
- Preséntela al equipo.
- Muéstrela el lugar de trabajo.

3 Organice la formación y tutoría

- Revise metas y responsabilidades.
- Programa de entrenamiento.
- Revise oportunidades de tutoría.

4 Ayúdelo a acomodarse en su rol

- Programe reuniones regulares y tómese el tiempo para hacer preguntas.
- Facilite entrenamiento adicional si es necesario.
- No pase por alto el horario de reconocimiento el primer día.

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

La comunicación frecuente a lo largo del proceso de contratación es esencial para mantener a los candidatos comprometidos y defender la reputación de la empresa. Los principales postulantes que no reciben actualizaciones regulares o respuestas oportunas de un posible empleador probablemente se sientan desanimados, pierdan interés o, incluso, acepten otra oferta de trabajo.

Mantenga abiertas las líneas de comunicación. Envíe actualizaciones periódicas sobre el progreso del candidato a lo largo del proceso de contratación y brinde respuestas rápidas. Permanezca cortés y respetuoso: proporcione respuestas oportunas y actualizaciones a cada candidato.

Actualice a los candidatos no exitosos CUANTO ANTES. Asegúrese de informar oportunamente a los candidatos que no tuvieron éxito para evitar la frustración y permitirles avanzar rápidamente.

Mantenga un estilo de comunicación coherente. Si ya ha estado en contacto con el candidato por teléfono, llame al postulante en lugar de enviarle un correo electrónico, para demostrarle la cortesía debida.

Personalice sus respuestas. Proporcione tantos comentarios constructivos como sea posible a los candidatos que hayan progresado en el proceso de reclutamiento.

“Cuando un empleado potencial se involucra con una compañía al solicitar un puesto vacante, la forma en que la compañía trata al solicitante de empleo dice mucho sobre la cultura general de la organización. Dejar a los candidatos en la oscuridad puede potencialmente apagar a los empleados principales y establece una percepción negativa para el personal recién contratado”

Profesional de Recursos Humanos

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.



87%

de los solicitantes de empleo está de acuerdo en que los empleadores que no informan a los candidatos sobre su estado para puestos vacantes causan una mala impresión.

30%

retiraría su solicitud para un puesto abierto si no hubiera recibido una respuesta oportuna sobre el estado de su solicitud.

1. Definir el modelo de contratación.

2. Encontrar buenos candidatos.

3. Hacer buenas entrevistas.

4. Verificar referencias.

5. Hacer la oferta.

6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo de contratación

Robert Half es una agencia de reclutamiento líder global, que conecta candidatos altamente calificados con empleadores en cargos temporales, de administración interina y permanente. Nuestra experiencia se extiende a una variedad de campos que incluyen contabilidad, finanzas, servicios financieros, TI, recursos humanos, ingeniería, ventas y marketing.

Los consultores de reclutamiento de Robert Half entienden la necesidad de actuar con rapidez para asegurar la mejor persona para cualquier trabajo. Aquí le mostramos cómo podemos ayudarlo a simplificar el proceso de contratación y reducir el tiempo que toma incorporar personal nuevo.

Servicio completo de punta a punta. Nuestros consultores de reclutamiento tienen la experiencia para gestionar cada aspecto del proceso de contratación, lo que incluye la revisión de currículos, la realización de entrevistas personales, la evaluación de habilidades técnicas y la verificación de referencias. Lo más importante es que pueden evaluar si los candidatos encajarán dentro de la cultura de su empresa.

Base de datos de candidatos preseleccionados. Para ahorrar tiempo, tenemos una de las redes más grandes de candidatos preseleccionados y altamente capacitados en la industria, junto con acceso a postulantes pasivos que no buscan trabajo activamente.

Company-in. Robert Half le ofrece la oportunidad de entrevistar consecutivamente a una selección de candidatos preseleccionados en nuestra oficina. Este enfoque reduce los costos de publicidad y el tiempo para asegurar al mejor candidato en las circunstancias más confidenciales.



[Envie su vacante](#)

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Sobre Robert Half

Robert Half es una empresa de reclutamiento especializado, líder en el mundo. Fundada en 1948, la compañía opera en Chile enfocada en la selección de profesionales, mandos medios y alta dirección, en las áreas de Ingeniería, Minería, Tecnología, Ventas y Marketing, Servicios Financieros y Finanzas y Contabilidad, principalmente.

La firma cuenta con más de 300 oficinas distribuidas en Norteamérica, Europa, Asia, Sudamérica y Oceanía.

Este año, Robert Half fue escogida por la revista Fortune – por vigésimo año consecutivo – como la “Compañía más admirada del mundo” en la categoría de Reclutamiento, uno de los rankings con mayor relevancia a nivel internacional.

Además, tiene acciones en la Bolsa de Nueva York y está presente en el índice S&P que lista las 500 empresas de mayor valor en Estados Unidos.

Por último, es una empresa comprometida con el éxito de sus clientes y candidatos. Trabaja como partner estratégico para la identificación de los profesionales que necesitan las compañías y se esfuerza por establecer relaciones de confianza y a largo plazo. Eficiencia, calidad y ética son los pilares que guían sus procesos. Orienta a sus candidatos en el desarrollo de su carrera profesional y les ayuda a tomar las decisiones que contribuirán a su crecimiento personal y laboral.

Procesos largos de contratación: el impacto en el rendimiento comercial

La perspectiva de los trabajadores que buscan empleo

Una lista de 6 pasos para un proceso de contratación más rápido y eficiente

1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede reducir su tiempo para contratar

Visite roberthalf.cl para saber más.



Visita **roberthalf.cl** o llama a
+56 22 928 8700.

¿Dónde estamos?

SANTIAGO

Av. Isidora Goyenecha 2800 – Piso 15

Torre Titanium
Las Condes – Santiago.

Código postal: 7550-647

Teléfono: +56 22 928 8700

Visite roberthalf.cl

Santiago



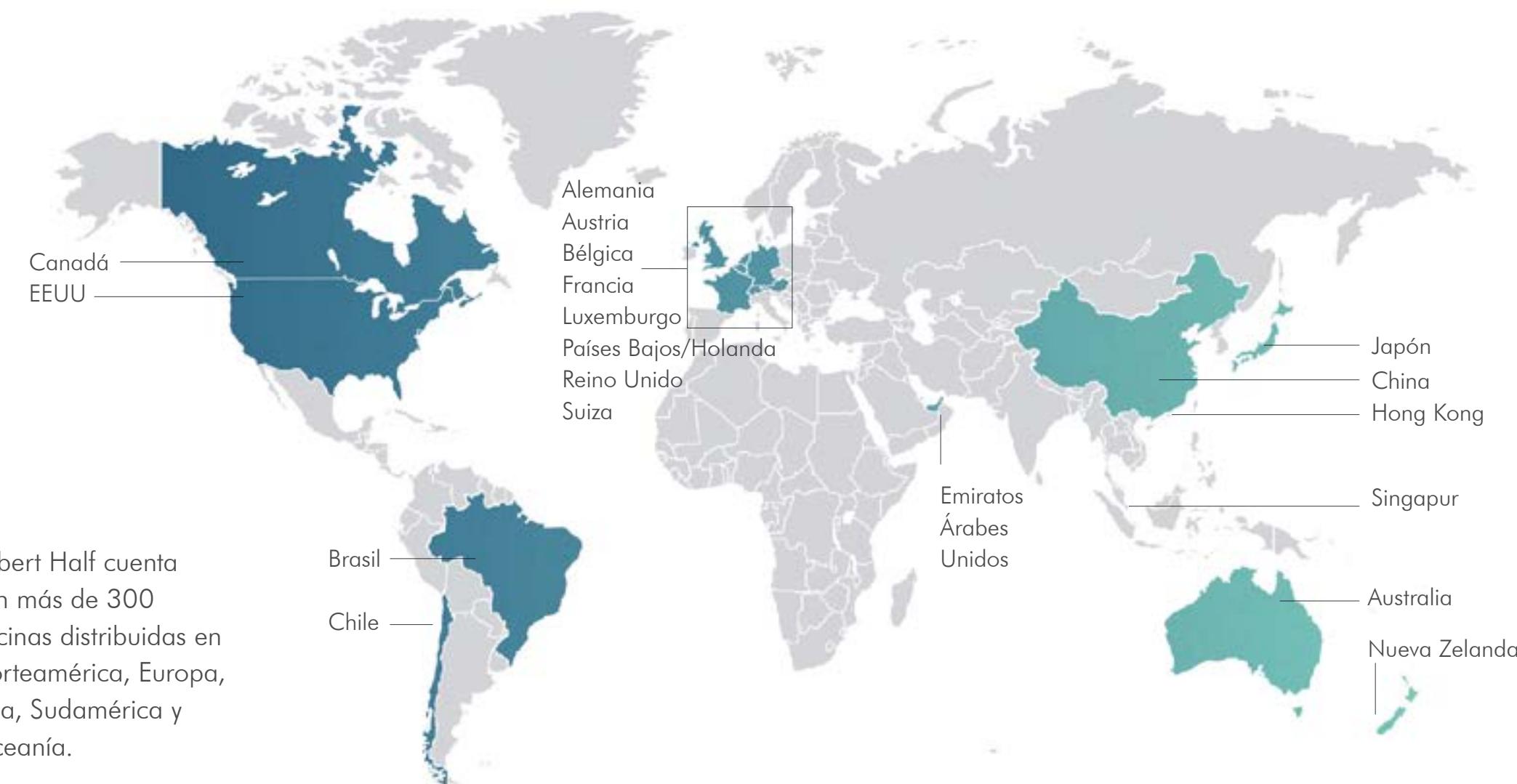
1. Definir el modelo de contratación.
2. Encontrar buenos candidatos.
3. Hacer buenas entrevistas.
4. Verificar referencias.
5. Hacer la oferta.
6. Recibir al nuevo colaborador.

Nunca mantenga a
oscuras a los candidatos

Cómo Robert Half puede
reducir su tiempo para
contratar

¿Dónde estamos?

OFICINAS INTERNACIONALES



Ingeniería
Tecnología
Recursos Humanos
Finanzas y Contabilidad
Servicios Financieros
Ventas y Marketing
Proyectos Temporales



+56 22 928 8700
roberthalf.cl



rh Robert Half®