



# CAPACITARTE

*Es ser líder de tu vida*



## Cinco tips para evaluar a un candidato

El interés por la empresa o la mala educación son fáciles de comprobar.

### **1. Utiliza las redes sociales: Facebook, LinkedIn, blogs y Twitter.**

De acuerdo a un estudio dirigido por Microsoft, buscar en Internet a los candidatos a un puesto de trabajo se ha vuelto un requisito obligatorio en los procesos de reclutamiento de todas las compañías. Un 70% declaró haber rechazado candidatos basados en la información que obtenían online.

Por supuesto, las fotos de Facebook y Twitter no son una razón suficiente para rechazar a alguien legalmente, pero buscar esta información puede develarte mucho de la persona. LinkedIn puede ayudarte especialmente en la búsqueda de contactos con compañeros de trabajo de los candidatos.

### **2. Presta atención a lo que no está dicho**

Es necesario asegurarse de que queden claros todos los puntos del trabajo, tanto los positivos como los negativos. Por ejemplo, que puede demandar trabajar hasta muy tarde, etc.

Algunas personas se muestran tan positivas que pueden estar siendo deshonestas. Alguien que dice sí a todo como estrategia para conseguir el trabajo, a la larga trae malos resultados.

### **3. Ver los detalles de lo que dice**

Algunas cosas para detectar quiénes quieren verdaderamente el empleo: por ejemplo, todo el mundo en una entrevista de trabajo debe tener el teléfono móvil apagado o al menos en modo silencio.

El lenguaje corporal, la interacción con los demás, y la frecuencia con la que mira su reloj o el teléfono te dará la pauta del nivel de paciencia y educación del aplicante. ¡Cuidado! Es importante no confundir el nerviosismo con la mala educación.

También es importante destacar a aquella persona que afirma que antes de presentarse recolectó algo de información de la empresa por Internet o a través de conocidos.

### **4. Recomendaciones confiables**

A la gente no le gusta trabajar con incompetentes o con aquellos que no pueden hacer su trabajo. Toma las recomendaciones seriamente. Los referidos internos muchas veces son la mejor opción.

Las personas con buenas referencias de otros empleados de la empresa que crean que puede funcionar bien en ese tipo de empresa es un dato importante a tener en cuenta.

#### **5. Referencias extras a través de contactos**

Si un empleado se fue de malas maneras de una empresa no querrá decírtelo.

Busca entre tus contactos. Alguien que conozca a alguien que lo conozca te podrá dar una buena pista.

Utilizando estos 5 pasos adicionalmente a los métodos tradicionales, significa que es mucho más probable que tomes la mejor decisión al contratar el candidato.

