



Guía de contratación: Qué hacer y qué no hacer

Contratar empleados puede influir en el crecimiento de su negocio. Contar con la persona adecuada aportará nuevas habilidades y dinamismo a su negocio. Esta guía le mostrará cómo crear una oportunidad que impulse el éxito de su negocio y el de sus empleados.

Ya sea contratar a su primer empleado o añadir más, es un paso importante para su negocio. Encontrar a las personas adecuadas requiere tiempo y una planificación minuciosa, pero contratar a un excelente empleado puede impulsar su negocio hacia nuevas formas de expansión. Es importante crear expectativas claras y, al mismo tiempo, hacer que su negocio sea acogedor y positivo. Al comenzar el proceso de contratación, también deberá tener en cuenta los requisitos legales. Aquí tiene algunas consideraciones clave para ayudarle a encontrar y contratar a la persona adecuada para su negocio.

HAGA...

Empiece identificando cuales son las habilidades o cualificaciones mas importantes.

- La persona va a interactuar con clientes frecuentemente? Busque a alguien que sea amigable y cortes
- ¿Puedes capacitarlos en el trabajo o requieren conocimientos técnicos específicos? Esto influye en si necesitas a alguien con experiencia previa.
- ¿El puesto requiere un horario específico? Confirme que los candidatos se ajusten a sus necesidades de horario.

NO HAGA...

No apresure el proceso de contratación.

Si bien llenar un puesto rápidamente puede parecer una solución, puede tener efectos negativos como una menor productividad y una mayor rotación.

Cree un empleo que la gente desee.

Piense en lo que hace que un trabajo sea atractivo para los posibles empleados:

- Ofrecer salarios competitivos y beneficios relevantes
- Comprender los objetivos laborales de los candidatos y cómo este puesto los apoya
- Crear un ambiente de trabajo seguro y positivo
- Considerar lo que importa a los individuos y familias en su comunidad

Visite el [Good Job Inventory](#) ayudarle a comenzar.

No asuma que las necesidades y preferencias de sus empleados son las mismas que las suyas.

Un buen trabajo debe tener en cuenta las necesidades y perspectivas de los trabajadores. Los empleados tienen diferentes circunstancias de vida, prioridades y motivaciones.



HAGA...

Redacte una descripción de trabajo clara.

Su descripción de trabajo debe incluir:

- Responsabilidades esenciales y actividades diarias
- Cualificaciones y habilidades requeridas
- Razones por las cuales alguien querría trabajar en su empresa
- Lenguaje claro y específico sobre el puesto

Prepárese para las entrevistas.

Cree un conjunto estándar de preguntas para hacer a cada candidato. Esto le ayuda a comparar a los candidatos de manera justa y a tomar una decisión informada. Incluya preguntas que consideren el rol específico y el ambiente de trabajo:

- “Hábleme de usted.”
- “¿Por qué desea este puesto?”
- “¿Cómo describiría su entorno de trabajo ideal?”
- “¿Qué logro le enorgullece más?”
- “¿Cuál considera que es la mayor fortaleza que aporta al puesto?”
- “Cuénteme sobre una ocasión en la que superó sus responsabilidades habituales.”
- “En este rol, puede que se enfrente a un cliente difícil. Explique cómo manejaría esta situación.”

Revise las referencias.

Comprobar las referencias de un candidato le ayudará a tener una buena idea de si tiene la experiencia o las habilidades necesarias para ocupar su puesto, cómo se lleva con los demás y si será una buena opción. Al contactar las referencias, pregunte por:

- Confirmación de los detalles básicos de empleo
- Cómo fue trabajar con el candidato
- Por qué dejó su puesto anterior
- Sus fortalezas y debilidades
- Si la referencia recomendaría su contratación

Haga una oferta de trabajo.

Una vez que haya revisado todas sus opciones y elegido su candidato:

- Llámelos personalmente para compartir las buenas noticias
- Esboce los términos (salario, fecha de inicio, beneficios)
- Haga un seguimiento con ellos por escrito

NO HAGA...

No olvide evaluar la compensación ofrecida en relación con las expectativas del trabajo.

Puede investigar las tarifas del mercado para posiciones y habilidades similares, teniendo en cuenta los beneficios, la flexibilidad y las oportunidades de crecimiento.

No incluya preguntas que sean ilegales de hacer.

Es ilegal formular preguntas en una entrevista que se relacionen con la raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, estado civil, embarazo, discapacidad o información genética de un candidato. Esto incluye preguntas sobre el estado familiar, número de hijos, días festivos religiosos, país de origen e incluso altura y peso, a menos que sean directamente relevantes para el puesto laboral.

No confíe demasiado en un currículum.

Un currículum sólido no siempre significa que esa persona será un empleado destacado. Intente comprender la capacidad del candidato para resolver problemas, comunicarse de manera efectiva y adaptarse. Piense en su potencial de crecimiento, no solo en un título de trabajo pasado. Los empleados pueden tener un efecto directo en el ambiente laboral. Encontrar un candidato con una sólida ética de trabajo, buena gestión del tiempo y una actitud positiva puede tener un gran impacto en la cultura empresarial que está intentando construir.

No olvide hacer un seguimiento con todos los demás candidatos para informarles de su decisión.

Aunque los candidatos no sean seleccionados, su comunicación puede ofrecerles comentarios valiosos, así como darles la oportunidad de ofrecerle retroalimentación para mejorar su proceso de contratación. Esto no solo ayuda a construir una reputación positiva para su empresa, sino que también mantiene abierta la puerta para futuras vacantes para las que puedan calificar.

HAGA...

Asegúrese de que los requisitos legales estén en orden.

Hay una serie de pasos que deberá seguir para cumplir con las leyes federales y estatales. A continuación se presentan las tareas clave que debe completar:

- Solicite un Número de Identificación del Empleador (EIN) ante el IRS en su [sitio web oficial](#) (para su primera contratación)
- Regístrese en el [departamento de trabajo de su estado](#) (para su primera contratación)
- Reporte al nuevo empleado a un [registro estatal designado de nuevas contrataciones](#) dentro de los 20 días
- Obtenga un seguro de compensación laboral ([si es requerido en su estado](#))
- Si es necesario, realice una verificación de antecedentes (debe solicitar permiso para hacerlo)
- Haga que el nuevo empleado complete el [Formulario I-9](#) (Verificación de Elegibilidad Laboral) y el [Formulario W-4](#) (Certificado de Retención del Empleado)
- Asegúrese de retener la cantidad [correcta de impuestos sobre la renta](#) de su sueldo, de acuerdo con su formulario W-4

NO HAGA...

No subestime la importancia de llevar registros.

La contratación de un nuevo empleado implica muchos pasos. Realizar un seguimiento y mantener registros detallados de cada empleado no solo mantiene su negocio mejor organizado, sino que también reduce las posibilidades de incumplimiento con las regulaciones estatales o federales.

Por favor, planifique la orientación y la incorporación de empleados.

Orientación:

- Realice un recorrido completo por su empresa
- Preséntelos a otros miembros del equipo
- Muéstreles su área de trabajo y las instalaciones
- Revise las expectativas y responsabilidades

Utilice esta [Lista de Verificación de Nuevos Empleados](#) para ayudarle a comenzar.

Incorporación:

- Comunique regularmente sobre su progreso
- Identifique áreas donde sobresalen o necesitan apoyo
- Ayúdelos a entender cómo contribuyen al negocio
- Construya confianza a través de una comunicación constante

Utilice este documento sobre la [Creación de un Plan de Incorporación](#) para mantener el rumbo.

No subestime los beneficios de involucrar a los empleados desde el primer día.

Sus nuevos empleados están emocionados por comenzar su nuevo puesto y también sienten incertidumbre ante lo desconocido. La forma en que aborde estos sentimientos desde el principio puede determinar su experiencia y compromiso con la empresa. Al integrarlos en el equipo, comunicarse regularmente y ayudarles a comprender cómo pueden impactar en su negocio, usted está construyendo una base de confianza. Esto aumentará la posibilidad de que se conviertan en miembros productivos a largo plazo del equipo.