

GUÍA GRATUITA PARA EMPRESAS

Contrata sin *equivocarte*

Checklist de 10 pasos para elegir a la persona correcta a la primera: antes de publicar la vacante, durante la selección y en sus primeros 90 días.

10 pasos

Matriz de finalistas

Señales de alerta



Joannie Lahoz Medina

Fundadora de Enfoca Tu Talento · +15 años en RR. HH.

Por qué contratar bien **ya no es opcional**

Una contratación equivocada no cuesta solo un salario: cuesta meses de capacitación perdidos, tiempo de tus líderes corrigiendo errores, un equipo que pierde estabilidad y volver a empezar la búsqueda.

72%

de los empleadores del mundo tiene dificultad para cubrir sus vacantes.

ManpowerGroup, Global Talent Shortage 2026 (41 países)

22%

de los gerentes está comprometido con su trabajo; en 2022 era el 31 %.

Gallup, State of the Global Workplace 2026

Cómo usar esta guía: marca cada casilla antes de pasar a la siguiente fase. Si una queda vacía, ahí suele estar el riesgo de equivocarte.

Las 3 fases

1. Antes de publicar

Pasos 1 a 4: qué necesitas de verdad y cuánto puedes ofrecer.

2. Durante la selección

Pasos 5 a 8: evaluar con evidencia y comparar de forma justa.

3. Al contratar

Pasos 9 y 10: confirmar y asegurar que la persona se quede.



ANTES DE EMPEZAR

Pregúntate por qué se abrió esta vacante: ¿alguien se fue, el equipo crece o es un puesto nuevo? Si alguien se fue, revisa qué faltó; te dirá qué buscar y qué corregir para no repetir la salida.

Define bien **antes de buscar**

1

Define qué debe lograr la persona

Un perfil por resultados atrae y filtra mejor que una lista de tareas.

- ☐ Escribe 3 resultados concretos que debe lograr en sus primeros 6 a 12 meses.
- ☐ Sé a quién reportará y con quién trabajará cada día.

2

Separa lo imprescindible de lo deseable

Pedir de todo aleja a buenos candidatos y no ayuda a decidir.

- ☐ Tengo como máximo 5 competencias imprescindibles.
- ☐ Las deseables están marcadas como «suman, pero no descartan».

3

Define salario y paquete antes de empezar

La causa más común de perder a un finalista es descubrir tarde que no se puede pagar.

- ☐ Tengo aprobado un rango salarial y los beneficios.
- ☐ Sé qué puedo negociar (horario, modalidad, fecha de entrada).

4

Mira primero tu talento interno

A veces el sucesor ya está en tu equipo y solo necesita preparación.

- ☐ Revisé si alguien del equipo podría crecer hacia este puesto.
- ☐ Decidí los canales externos: referidos, LinkedIn, bolsas de empleo y comunidades.



CONSEJO DE ENFOCA

Escribe el anuncio pensando en el candidato: qué va a lograr, con quién trabajará y qué gana al unirse. Incluir el rango salarial suele atraer postulaciones más ajustadas a lo que puedes ofrecer.

Evalúa con evidencia

5

Haz un filtro telefónico corto y igual para todos

15 minutos con las mismas preguntas te ahorran entrevistas que no llevan a nada.

- ☐ Preparé 3 o 4 preguntas clave: expectativa salarial, disponibilidad, motivo de cambio y un requisito imprescindible.
- ☐ Anoto las respuestas de cada candidato en el mismo formato.

6

Entrevista por competencias

Lo que alguien hizo antes predice mejor lo que hará que lo que dice que haría.

- ☐ Pido ejemplos reales: Situación, Tarea, Acción y Resultado (método STAR).
- ☐ Tengo al menos una pregunta por cada competencia imprescindible.

7

Añade una prueba relacionada con el puesto

Un ejercicio práctico y una prueba psicométrica muestran lo que la entrevista no ve.

- ☐ Diseñé un ejercicio breve y realista del día a día del puesto.
- ☐ Aplico la prueba psicométrica a los finalistas, no a todos.

8

Compara finalistas con la misma matriz

Decidir por «la química» es la forma más común de equivocarse.

- ☐ Puntúo a cada finalista del 1 al 5 en cada competencia imprescindible (usa la matriz de la página siguiente).
- ☐ Presento una terna: tres finalistas comparados, no uno solo.



CONSEJO DE ENFOCA

Si entrevistan dos o más personas, que cada una puntúe por separado antes de comentar. Así se evita que la primera opinión arrastre a las demás.

Confirma y asegura **que se quede**

9

Verifica referencias con preguntas concretas

Una referencia útil confirma logros y forma de trabajar, no solo fechas.

- ☐ Hablé con al menos un jefe directo anterior.
- ☐ Pregunté: «¿Lo volverías a contratar? ¿En qué necesitó más apoyo?»

10

Planifica sus primeros 90 días

Muchas salidas tempranas se deben a una mala integración, no a una mala elección.

- ☐ Tiene un plan de inducción y objetivos a 30, 60 y 90 días.
- ☐ Agendé reuniones de seguimiento a los 30 y 90 días.

Matriz de comparación de finalistas

Competencia imprescindible	Finalista A	Finalista B	Finalista C
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Total (máx. 25)			



AL HACER LA OFERTA

Envíala por escrito, con salario, beneficios y fecha de inicio, poco después de decidir. Los buenos candidatos suelen tener otras opciones, y una espera larga puede costarte al finalista.

Señales de alerta durante la selección

- ⚠ Respuestas generales sin ejemplos concretos cuando pides una situación real.
- ⚠ Expectativa salarial muy lejos de tu rango que «se verá después».
- ⚠ Referencias que solo confirman fechas o que no se pueden contactar.
- ⚠ Presión por decidir rápido sin haber visto a otros finalistas.
- ⚠ El candidato no pregunta nada sobre el puesto ni la empresa.

Preguntas de ejemplo por competencia (método STAR)

Trabajo en equipo: «Cuéntame de una vez en que no estabas de acuerdo con un compañero. ¿Qué hiciste y cómo terminó?»

Orientación a resultados: «Háblame de una meta difícil que lograste. ¿Qué hiciste tú, concretamente?»

Manejo de presión: «Describe un momento en que tuviste varias urgencias a la vez. ¿Cómo decidiste qué hacer primero?»

Servicio al cliente: «Cuéntame de un cliente molesto que atendiste. ¿Qué dijiste y cuál fue el resultado?»

¿Prefieres que lo hagamos contigo?

En Enfoca Tu Talento aplicamos este método en cada búsqueda: perfil, búsqueda activa, evaluación por competencias y psicometría, terna con informe comparativo y seguimiento a los 30 y 90 días. Si la persona sale de la empresa dentro de los 2 meses de garantía, te presentamos una nueva terna sin costo adicional.

Terna desde 7 días hábiles

Garantía de reposición de 2 meses

3 finalistas con informe

Escríbenos **RECLUTAR** por WhatsApp al **829-599-7272**, a **info@enfocatutalento.com.do** o solicita tu propuesta en **enfocatutalento.com.do**.

© 2026 Enfoca Tu Talento · Goemhy Services S.R.L. Puedes compartir esta guía con tu equipo citando la fuente.