

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

1. Detección de la necesidad y perfil del puesto (Tech Stack Alignment)

- **Fijación del Tech Stack:** Definir claramente los lenguajes, frameworks y bases de datos obligatorios vs. los "deseables" (ej. *Must:* Node.js y AWS; *Nice to have:* Kubernetes).
- **Matriz de Competencias Tech:** Priorizar un máximo de **3 habilidades blandas clave** (ej. Capacidad de abstracción, Trabajo en células ágiles/Scrum, Comunicación asertiva con clientes) y las duras.
- **Definición del nivel de Seniority:** Establecer expectativas claras mediante una matriz de autonomía (Junior, Semi-Senior, Senior), evitando la inflación de títulos.

2. Estrategia de atracción y convocatoria (Tech Sourcing)

- **Sourcing en Canales Especializados:** Buscar talento de forma directa en **GitHub** (para evaluar repositorios de código), **Stack Overflow** y comunidades especializadas de Discord/Slack, además de LinkedIn Recruiter.
- **Oferta de Valor Tecnológica (EVP):** Redactar vacantes atractivas especificando claramente el stack tecnológico, la deuda técnica del proyecto, el nivel de flexibilidad (100% remoto, asincrónico), y el equipamiento que se proveerá.
- **Hackathons y Comunidades:** Participar o patrocinar meetups locales y comunidades de código para posicionar a la empresa como un referente técnico en la industria.

3. Filtrado y Preselección de Currículums (Uso de ATS)

- **Preguntas de Descarte Obligatorio (Knock-out):** Incluir preguntas sobre años de experiencia práctica real con el stack crítico y disponibilidad horaria si se trabaja con clientes en zonas horarias diferentes.

4. Evaluaciones Técnicas y Psicométricas

- **Pruebas de Código Automatizadas:** Utilizar plataformas como **HackerRank, Codility o DevSkiller** para evaluar lógica de programación y resolución de algoritmos en entornos controlados de 45 minutos.
- **Live Coding o Code Review (Alternativa):** En lugar de tareas largas para llevar a casa (que los seniors suelen rechazar), realizar una sesión de 1 hora de *Pair Programming* o revisión de un bloque de código con errores intencionales junto a un Tech Lead.
- **Evaluación de Inglés:** Si la empresa ofrece servicios a clientes internacionales, incluir un test breve de inglés técnico y conversacional.

5. Estructura de Entrevistas por Competencias

- **Entrevista de Encaje Técnico-Cultural (Culture & Team Fit):** Realizada en conjunto por Recursos Humanos y un Líder Técnico para medir habilidades de comunicación, trabajo en equipo y adaptabilidad a metodologías ágiles.
- **Enfoque en la Resolución de Problemas:** Indagar en la capacidad del candidato para estructurar soluciones lógicas ante fallas masivas de sistemas.

6. Proceso de Terna Final y Toma de Decisiones

- **Matriz de Calibración Técnica:** Comparar las puntuaciones de las pruebas de código y el feedback del equipo de arquitectura de software.
- **Revisión de Referencias en Proyectos:** Contactar a ex-líderes técnicos o Project Managers anteriores, enfocándose en la calidad de los entregables del candidato y su manejo de metodologías ágiles.
- **Decisión en 24 Horas:** En las empresas de servicios informáticos, el *Time-to-Market* de la contratación es vital para no perder la facturación del proyecto del cliente.

7. Oferta Laboral y Pre-incorporación (***Preboarding***)

- **Oferta Formal Digital con Desglose Total:** Enviar la carta oferta detallando el salario neto, bonos por certificaciones, políticas de capacitación pagada, presupuesto para armar su *Home Office* y seguro de gastos médicos.
- **Kit de Bienvenida Digital y Físico:** Enviar la computadora portátil (ej. MacBook Pro o ThinkPad configurada), monitores y merchandising de la empresa a su domicilio tres días antes de su ingreso.
- **Asignación de un "Buddy" Técnico:** Designar a un desarrollador del equipo actual para que lo acompañe desde la etapa de preboarding, guiándolo en la configuración de sus accesos (VPN, repositorios de Git, accesos a AWS/Azure) antes del primer día oficial.