



# Historias que inspiran:

la receta   
para usar el módulo de selección Buk.



**Luis Bedoya**

Customer Education  
Specialist

# Lo que veremos hoy

## 01. El Menú (Presentación)

- Lo que veremos hoy
- Conócenos
- Conozcámonos

## 02. La Receta para usar el módulo de Selección Buk

- ¿Qué tan picantes son sus procesos de reclutamiento masivo?
- ¿Cómo antojan a otros para trabajar con ustedes?
- ¿Qué sazón le ponen sus líderes a los procesos?
- ¿En la casa hay sopa?

## 03. El Plato Fuerte: Cómo configurar tu módulo Buk

- Cómo ordenar etapas y filtrar candidatos
- Cómo descargar reportes y métricas de sus procesos
- Cómo configurar la URL pública de sus vacantes
- Cómo compartir procesos de selección
- Cómo estructurar el formulario de postulación interna

## 04. El postre (Cierre)

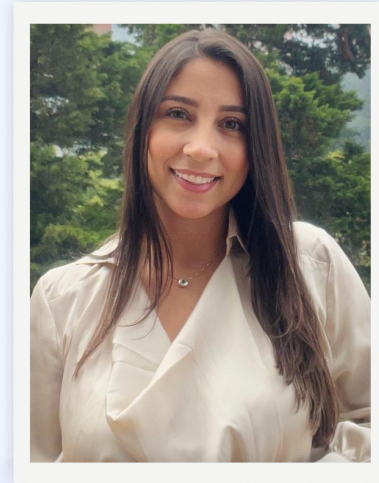
- Recomendaciones del chef para atraer, seleccionar y contratar talento
- ¿Qué te empacamos para llevar?

la receta 



**Ana Cristina**

Gerente de Talento  
**López**  
Humano



**Vannesa Hoyos**

Coordinadora de Talento  
Humano



# Conozcámonos

Resolvamos dos preguntas  
para comenzar...



## ¿Qué tan picantes son sus procesos de reclutamiento masivo?

El **reclutamiento masivo** se refiere a la contratación de un gran número de empleados en un período corto, diseñada para satisfacer necesidades empresariales urgentes o de gran escala, **utilizando tecnología avanzada** y procesos estandarizados para optimizar tiempos, eficiencia y volumen de incorporación



## ¿Cómo antojan a otros para trabajar con ustedes?

**La marca empleadora, o employer branding**, se refiere a la reputación que posee una organización como lugar de trabajo, y cómo es percibida tanto interna como externamente por empleados actuales y candidatos potenciales. Abarca **la propuesta de valor al empleado**, la experiencia laboral y la imagen proyectada como empleador



## ¿Qué sazón le ponen sus líderes a los procesos de selección?

El liderazgo en los procesos de selección implica que los líderes —como gerentes o **tomadores de decisiones** clave dentro de una organización— desempeñan un papel fundamental al identificar y reclutar talento alineado con los valores corporativos, evaluando no solo habilidades técnicas, sino también el encaje cultural y potencial de liderazgo del candidato, **asegurando una integración estratégica al equipo**



## ¿En la casa hay sopa? Hablemos de Procesos internos

El reclutamiento interno se basa en identificar y promover talento existente dentro de la organización para cubrir vacantes o nuevos roles. Este enfoque es especialmente valioso porque **reduce los costos y tiempos de contratación**, aprovecha el conocimiento que ya tiene el empleado de la empresa y refuerza su motivación, al percibir oportunidades reales de **desarrollo profesional**.



# ¿Como configurar todo esto en Buk?

Vamos a la plataforma...



## Recomendaciones del chef para atraer, seleccionar y contratar talento

- **“Las cuentas claras y el chocolate espeso”** 👉 Sé transparente con tus candidatos, que lo que ofrezcas en la entrevista sea lo que realmente vivan al ingresar.
- **“No sirvas el plato sin probarlo”** 👉 Evalúa siempre con pruebas o dinámicas antes de contratar; no te quedes solo con la entrevista.
- **“Un buen mise en place asegura un buen servicio”** 👉 La preparación previa (perfiles claros, roles definidos, herramientas listas) es clave para un proceso de selección exitoso.
- **“No todos los ingredientes van en la misma receta”** 👉 No busques un perfil genérico para todo; adapta el proceso a las necesidades de cada cargo.



## Recomendaciones del chef para atraer, seleccionar y contratar talento

- **“El comensal siempre regresa si la experiencia es buena”** 👉 Brinda una experiencia positiva al candidato, incluso si no queda seleccionado; eso fortalece tu marca empleadora.
- **“No dejes que la sopa se enfríe”** 👉 Da respuesta oportuna a los candidatos, el silencio o la demora puede hacerte perder talento valioso.
- **“Los mejores platos requieren paciencia y cocción a fuego lento”** 👉 Contratar bien lleva tiempo, no te apresures si aún no encuentras al perfil adecuado.
- **“Un buen sazón hace la diferencia”** 👉 Personaliza la comunicación con los candidatos, evita mensajes genéricos; lo humano siempre se percibe.
- **“No todos los sabores son para todos los paladares”** 👉 No te frustres si un candidato no encaja; eso no significa que no sea bueno, simplemente no es la receta adecuada para tu organización.
- **“La sobremesa también cuenta”** 👉 El acompañamiento posterior a la contratación (inducción, onboarding) es tan importante como el proceso de selección.



# ¿Qué te empacamos para llevar?



“La verdadera receta de la selección es elegir con propósito para cocinar equipos felices.” 🍲 ✨

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de  
Personas