

Velocidad y PRECISIÓN no compiten, se potencian

Datos sobre reclutamiento, tiempos
de respuesta, WhatsApp y evaluación
predictiva para contratar mejor



La velocidad sin precisión no es suficiente

Durante mucho tiempo, hablar de eficiencia en reclutamiento significó hablar de rapidez: cubrir vacantes antes, responder antes, mover antes a los candidatos. Pero hoy esa definición es insuficiente.

Un proceso puede ser ágil y aun así perder valor si no ayuda a decidir mejor. También puede ser riguroso, pero ineficiente, si la complejidad hace que los candidatos abandonen antes de avanzar.

Por eso, la conversación ya no debería plantearse como una elección entre velocidad o calidad. La verdadera eficiencia aparece cuando el proceso logra ambas cosas: **mejorar la experiencia para que más candidatos entren y avanzar con mejor criterio para que las decisiones sean más precisas.**

Las empresas y los candidatos no esperan lo mismo

Hoy existe una distancia evidente entre lo que las empresas creen que es un proceso razonablemente rápido y lo que los candidatos esperan al postular.

La rapidez y la claridad en el proceso son clave. El problema es cuando estas variables empiezan a deteriorar la experiencia del candidato.

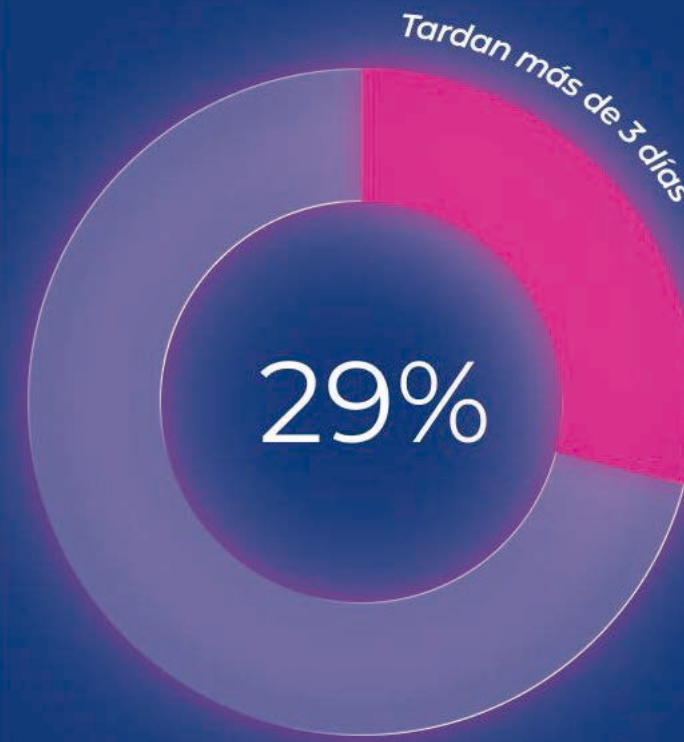
Ante un candidato más exigente que nunca, las empresas deben encontrar soluciones efectivas para competir por el mejor talento.

💡 RECLUTATIP:

Mantén informados en tiempo real a tus candidatos con automatizaciones

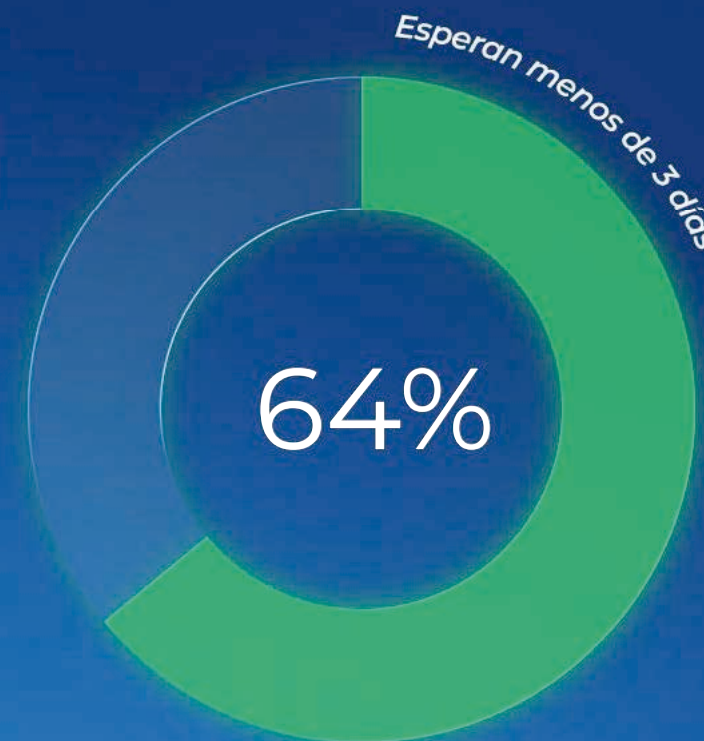
[Saber más](#) →

EMPRESAS



De las empresas reconoce responder en más de 3 días tras recibir la postulación

CANDIDATOS



De los candidatos espera una respuesta de la empresa en menos de 3 días



Percibe los procesos largos y la falta de respuesta como el principal problema

WhatsApp mejora la velocidad desde la postulación

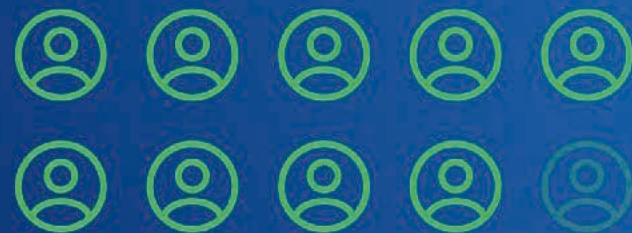
En el reclutamiento actual, la velocidad ya no es solo una ventaja operativa. Es una condición de entrada. Cuándo postular es simple, rápido y ocurre en un canal familiar, la postulación de candidatos mejora.

Por eso, WhatsApp se presenta como la opción más adecuada para ello. No únicamente por ser el canal preferido por los candidatos, sino porque permite a las empresas incrementar el volumen de postulaciones facilitando la postulación y ofreciendo una experiencia de reclutamiento excelente.



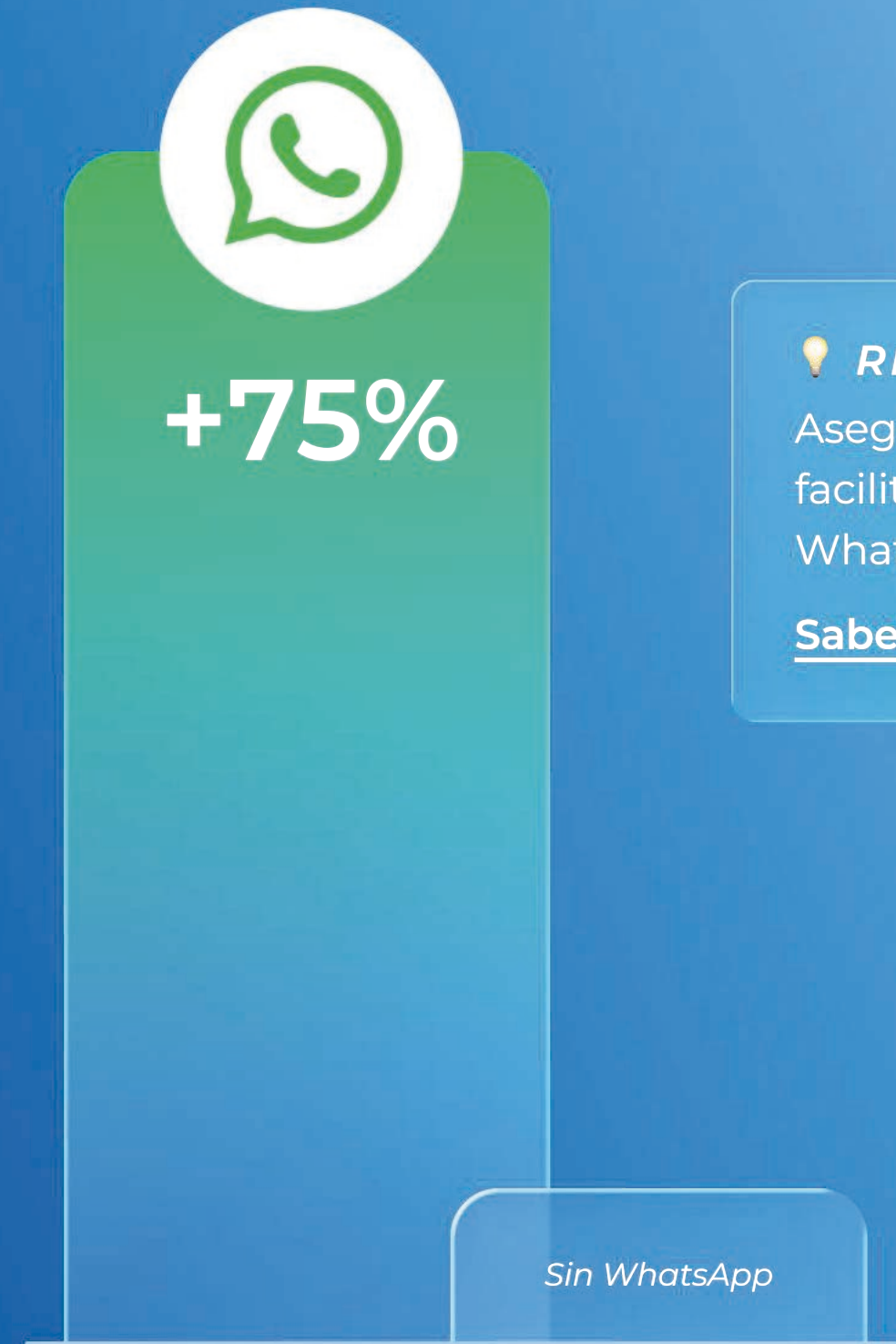
90%

Mejora de la tasa de respuesta y conversión con la postulación por WhatsApp



9/10

Candidatos prefieren ser contactados por WhatsApp durante el proceso de selección



75%

De incremento de postulaciones gracias al uso de WhatsApp

RECLUTATIP:
Asegúrate de que tu ATS facilite la postulación por WhatsApp

[Saber más →](#)

Un proceso complejo te hace perder candidatos

💡 RECLUTATIP:

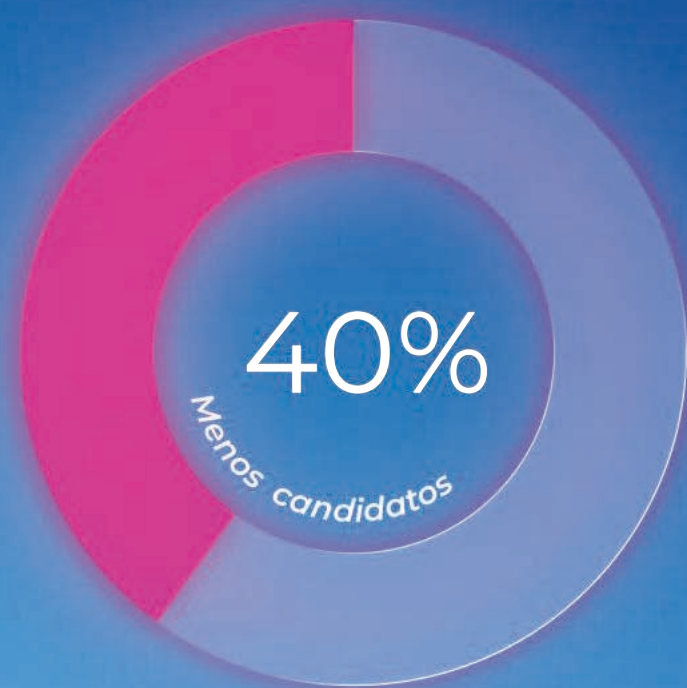
Tu software ATS debe ser flexible para personalizar las etapas del proceso

[Saber más](#) →

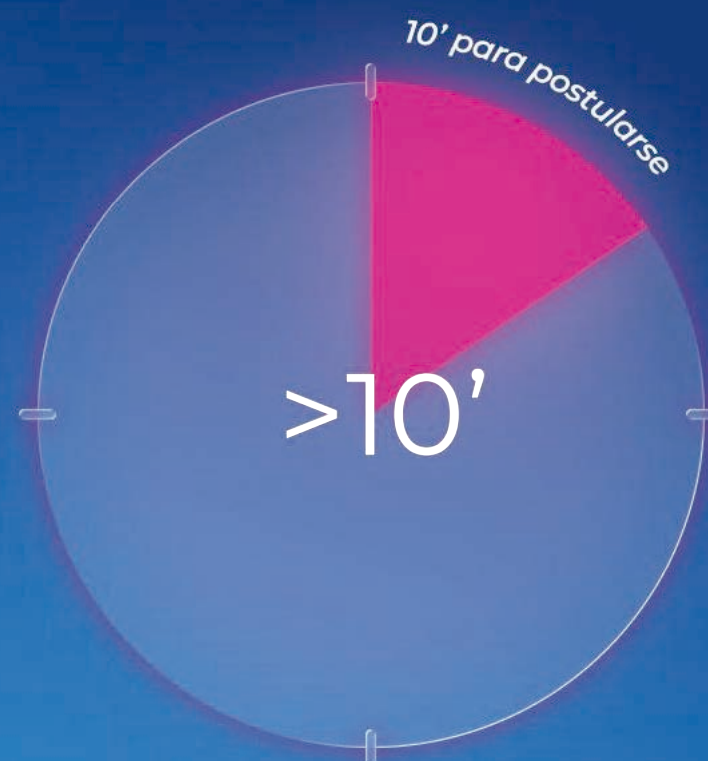
Uno de los errores más comunes en reclutamiento es asumir que un proceso con muchos pasos filtra mejor. En la práctica, muchas veces solo hace más difícil de completar la postulación.

La complejidad a lo largo de la postulación no mejora la calidad de entrada. Muchas veces reduce el volumen y enfría la decisión del candidato de continuar.

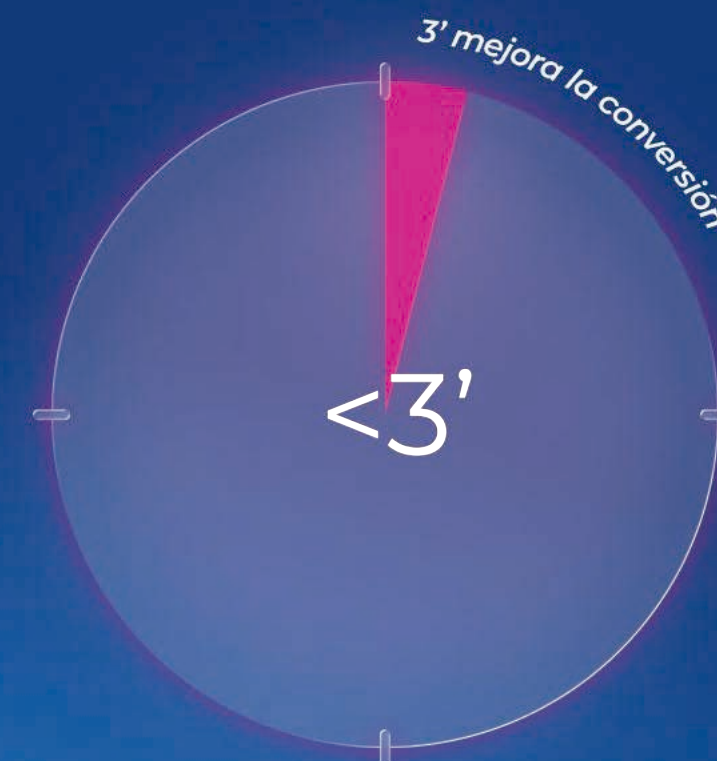
Simplificar tu proceso, en la fase de atracción, te permitirá mantener interesados a los candidatos y mejorar tu conversión.



Menos de candidatos postulados con formularios tradicionales



Minutos en promedio para completar la postulación



Cuando la aplicación es inferior a 3 minutos, se mejora la conversión de candidatos

Más candidatos no significa mejores contrataciones

Aumentar el volumen de candidatos no basta si, después, el equipo de reclutamiento debe invertir más tiempo en revisar, ordenar y priorizar perfiles sin información clara para decidir.

La velocidad solo crea valor cuando también simplifica la operación de tu equipo. No se trata solo de cubrir una vacante rápido, sino de reducir la probabilidad de rotación.

Aquí es donde las evaluaciones predictivas cobran valor. Gracias a las pruebas gamificadas, los equipos de RR.HH. tienen la capacidad de predecir el desempeño de un candidato en el puesto incluso antes de ser contratado.

💡 **RECLUTATIP:**

Con la gamificación conocerás información que no está incluida en el currículum. ¿Aun no las usas?

Saber más →

16%

De aumento en la calidad de las contrataciones

40%

De mejora en el índice de rotación de la compañía

92%

Tasa de finalización de las evaluaciones gamificadas

La clave está en combinar velocidad y precisión

Durante años, muchos procesos de reclutamiento obligaron a elegir entre dos objetivos que parecían opuestos: velocidad o precisión. Pero los datos muestran que esa tensión puede resolverse.

La velocidad es la que permite que el candidato entre al proceso y no abandone por espera o falta de claridad. La precisión es la que permite que ese proceso no se convierta en volumen sin criterio, sino en decisiones mejor informadas y mejores resultados de contratación.

Velocidad sin precisión puede generar más postulaciones, pero también más ruido. Precisión sin velocidad puede mejorar el filtrado, pero puede alargar el proceso y motivar al abandono de los candidatos.

La eficiencia real aparece cuando el proceso es capaz de combinar ambas dimensiones desde el inicio.



conclusiones

El nuevo estándar del reclutamiento no debería definirse por cuán rápido se mueve una vacante, sino por cuán bien está diseñado el proceso para responder a dos exigencias al mismo tiempo: **no perder candidatos por una mala experiencia y no perder calidad por falta de criterio. Los candidatos esperan rapidez, claridad y respuesta.**



Las empresas aún operan con tiempos de cobertura más largos de lo que el candidato está dispuesto a tolerar.



El canal y la simplicidad de la postulación tienen un impacto directo en volumen y conversión de candidatos.



La velocidad, por sí sola, no alcanza: debe ir acompañada de una capa de precisión que ayude a decidir mejor.



Cuando el proceso se agiliza y añade evaluaciones predictivas, mejora la eficiencia y la calidad del resultado.

FUENTES:

Market Research 2026: Las tendencias que redefinen el reclutamiento en LATAM, Pandapé.

*Encuesta a candidatos, OCC.
"¿Cómo prefieres ser contactado en un proceso de selección?"*

Resultados del uso de Pandapé, sobre más de 11.000 clientes, Pandapé.

Datos y estadísticas de uso de Pandapé, sobre más de 11.000 clientes, Pandapé.

Pandapé Genoma Fast

De la postulación a la evaluación, todo ocurre en WhatsApp. Combina la velocidad y el alcance con la predicción y la calidad... ¡Sin sacrificar nada!

- ➔ Mejora la experiencia del candidato manteniendo todo el proceso dentro de WhatsApp.
- ➔ Mide habilidades, rasgos y potencial antes de avanzar en el proceso.
- ➔ Reduce el tiempo invertido en revisión de CVs.
- ➔ Automatiza el avance de los candidatos que realmente encajan con el puesto.

Solicita una demo

