

Cómo enfrentar de manera exitosa

UN PROCESO DE SELECCIÓN



Tips para tú
búsqueda



01. Introducción

02. El proceso de selección

03. Revisión de currículum

- a. *¿Qué revisan de mi CV?*
- b. *Consejos para la espera*

04. La entrevista

- a. *¿Por qué una entrevista inicial?*
- b. *Posibles preguntas o temas a tratar*

05. Pruebas y evaluaciones

06. Entrevistas posteriores

07. Oferta de empleo

- a. *Carta Oferta u Offer Letter*
- b. *Negociación y aceptación*

08. Cómo manejar el éxito y fracaso en un proceso de selección



Bienvenida

¡Queridos profesionales!

Qué vertiginosos han sido los últimos años para los profesionales que están buscando trabajo. Ha cambiado todo de una forma extremadamente rápida. Entre tanta digitalización e inteligencia artificial, se nos está olvidando el alma del rol en las áreas de reclutamiento y selección, *conectar personas talentosas con roles que potencien lo mejor que saben hacer.*

La búsqueda de trabajo hoy en día implica desafíos como la automatización, nuevas estrategias post pandemia, digitalización en recursos humanos, escasez de talento y falta de recursos para obtener información. Este ebook proporciona orientación vital para gestionar este caos y completar exitosamente un proceso de selección.

Por otro lado, la competencia laboral es cada vez más intensa, lo que dificulta aún más la búsqueda de empleo. Hay un gran número de personas buscando trabajo, lo que implica que las empresas puedan ser más selectivas en sus procesos de selección y que se exijan perfiles más completos y especializados. Además, la tecnología ha cambiado la forma en que las empresas reclutan personas, lo que supone un desafío adicional. Actualmente, muchas compañías utilizan plataformas y redes sociales para encontrar candidatos, por lo que es importante tener una presencia digital y saber cómo destacar entre la competencia.

Por último, el aspecto emocional también juega un papel importante en la búsqueda laboral. El proceso puede ser frustrante, pero es crucial mantener una actitud positiva, perseverar y ver cada experiencia como una oportunidad de aprendizaje y crecimiento personal.

En conclusión, la búsqueda laboral es un proceso complejo que requiere de una planificación estratégica, investigación y adaptación a los cambios del mercado laboral. Es importante estar preparado, ser persistente y mantener una mentalidad positiva para enfrentar los desafíos que presenta.

En este E-book que diseñó el equipo de WHO&Co te mostramos un paso a paso para alcanzar ***tu dream job***.

En WHO&Co. sabemos que el talento está democráticamente distribuido, sin importar el género, raza, condición socioeconómica ni creencia religiosa.

Invitamos a las personas a sumarse a la digitalización humanizando los procesos desde nuestro rol y jamás olvidando que ***cuando contratamos a alguien, no solo le estamos cambiando la vida a una persona, le cambiamos la vida a una familia completa.***

Disfruten del E-book.



Conzuelo Pi

Ingeniera Comercial, con postgrado en Dinámica/Gestión de personas. Founder WHO&Co. LinkedIn Top Influencer. Empresaria y emprendedora. Directora de empresas e inversionista. Mentora StartUp Chile. Profe UAI, Adherente en ONU Mujeres. Bloguera en HR Connect y Speaker.



Bienvenida

¡Hola a todas y todos!

Estamos en una época de transformación que impacta a diversas industrias, incluyendo el ámbito laboral y los procesos de reclutamiento. Este E-book comparte información, tendencias y herramientas para mejorar la experiencia en procesos de selección. Los desafíos actuales en el área de Recursos Humanos incluyen la gestión de la diversidad, equidad e inclusión, así como el desarrollo de habilidades clave para liderar la transformación digital.

Comprender e implementar tareas y proyectos de automatización, integrar herramientas de inteligencia artificial y utilizar softwares para el análisis de data, permitirá a Hunters y a personas encargadas del reclutamiento a hacer más eficientes las búsquedas iniciales, revisar más rápida y objetivamente los CV's, diseñar evaluaciones y liderar todo el proceso de una manera más integral.

Así, tú como postulante deberás comprender y adaptarte lo antes posible a estas nuevas formas y métodos de selección, para usarlas en tu beneficio y no perderte la oportunidad de encontrar tu dream job.

Desarrollar una mirada centrada en datos, hoy en día es clave para la toma de decisiones. Los equipos de Hunting & Recruiting buscan personas que sean capaces de identificar y analizar la data, y así también en las entrevistas comuniquen su experiencia con resultados.

Sin duda, la experiencia como postulantes no siempre es la mejor. Buscar trabajo y presentarte requiere energía. El área de personas deberá asumir el desafío de transformar la comunicación en un proceso transparente, ágil y claro. Tu desafío será prepararte, entrenar tu mejor versión, e investigar para definir honestamente si la cultura organizacional a la que postulas hace match con tu propósito y expectativas.

Con el objetivo de que destagues en tu proceso de selección, el equipo de WHO&Co. ha preparado para tu disposición el siguiente material. ¡Mucho éxito!



Carolina Armstrong

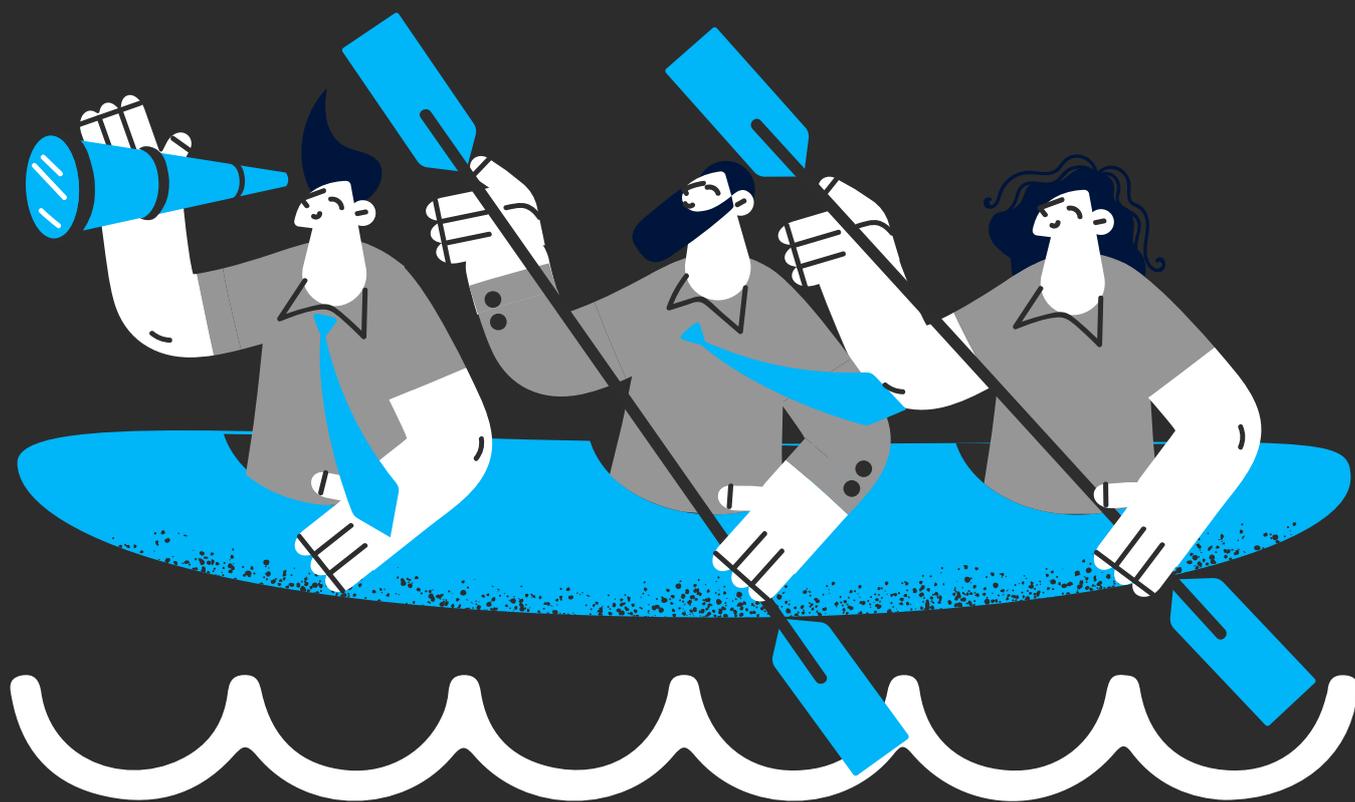
Associate Manager en WHO&Co.

01.

Introducción



Navegando el
océano profesional





Navegando el océano profesional

¡Arrrrgg, marinera(o)! Permítenos darte la bienvenida a bordo de nuestra, o mejor dicho, de tú expedición por uno de los más vastos y emocionantes océanos; el laboral.

Cada búsqueda de empleo empieza y termina siendo un viaje único y significativo. Cada currículum es una historia, cada entrevista una oportunidad, y cada aceptación de oferta representa un nuevo capítulo en nuestra carrera profesional.

Imaginemos que estás a punto de emprender un viaje hacia el puerto de tus sueños profesionales; ese viaje representa tu tranvía a través del proceso de reclutamiento. Así como un navegante se prepara cuidadosamente antes de zarpar, tú también debes equiparte con las herramientas y el conocimiento necesarios para navegar con éxito las aguas del reclutamiento, y nosotros, como buenos corsarios del océano laboral estamos aquí para ayudarte.

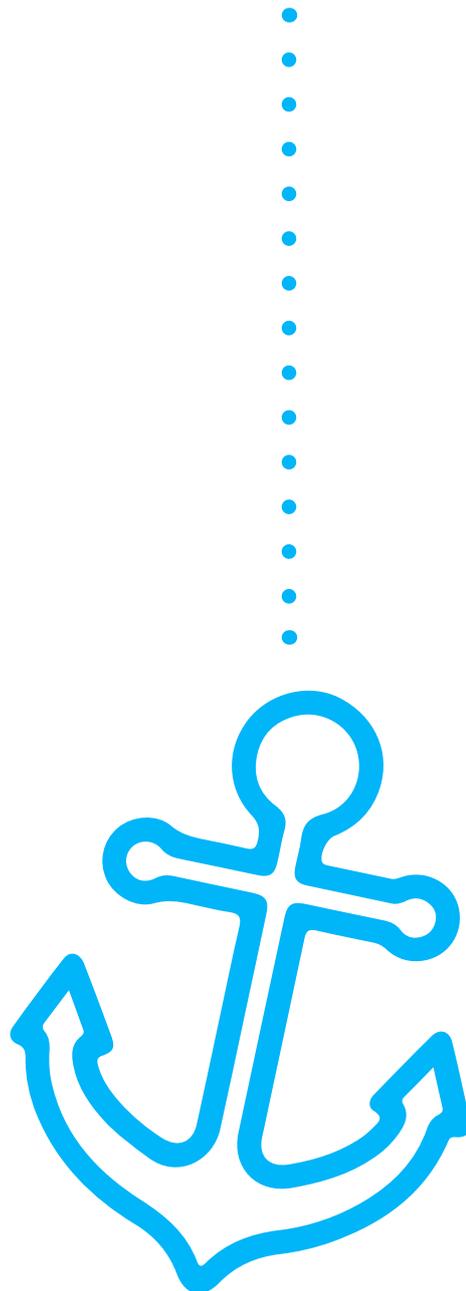
Antes de partir, deberás conocer tu destino y prepararte adecuadamente. De manera similar, en el reclutamiento debes, entre otras cosas, poder reflexionar sobre tus competencias, experiencia y metas profesionales para entender claramente en qué tipo de puerto buscas anclarte por un tiempo.



Luego deberás actualizar y revisar tus documentos de embarque. Prepara tu currículum según los requisitos, que destaque tu trayectoria, competencias y logros de manera atractiva y acotada.

El viaje se convierte en una experiencia única con las entrevistas. Tendrás que compartir tu historia, pensar en el relato, practicar y convencer con tu autenticidad porque eres la persona idónea para el cargo.

Así como cada viaje es único, cada proceso de reclutamiento también lo es. Equipado con esta analogía, esperamos que puedas navegar por estas aguas del torrente mercado laboral con mayor confianza y la orientación que te guíe al puerto que tanto anhelas alcanzar con éxito. ¡Eleven anclas!



02.

El proceso de selección



La agilidad es clave





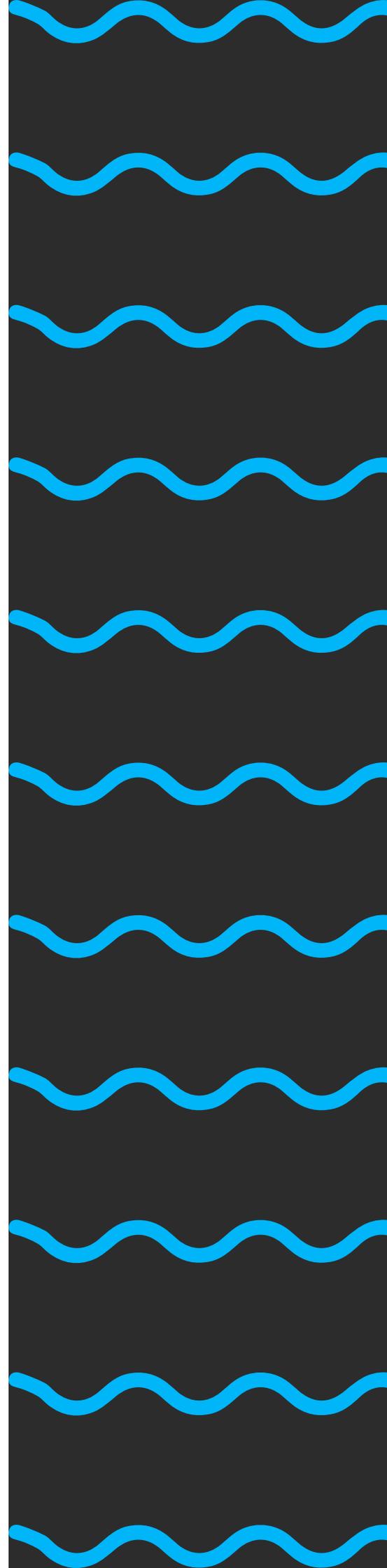
La agilidad es clave

En el mundo del Headhunting & Recruiting la agilidad es clave. Y en WHO&Co. la tomamos en serio. Nos preocupamos por mantener el foco en las personas, colaborar como equipo y adaptarnos rápidamente para tomar mejores decisiones. Nos apoyamos en tecnología (softwares e IA) para mantener contacto frecuente con nuestras(os) postulantes.

Sabemos, que estar en la búsqueda de trabajo es un espacio de incertidumbre que puede traer consigo muchísimos y variados estados emocionales. Y, aunque abrazar la incertidumbre nos puede llevar a increíbles resultados, saber al menos cómo podría ser el viaje en tu experiencia de candidat@, podría enfocar tus energías en desplegar tu máximo potencial en cada etapa, entendiendo también, que el control no siempre estará de tu lado.

Siguiendo con la analogía anterior, las velas deben estar en excelente estado, pero el clima del mar puede cambiar. Debemos adaptarnos rápidamente, y navegar con paciencia.

Tal como te lo adelantamos en el párrafo anterior, todo proceso de selección está compuesto de diversas etapas, y una parte esencial de este proceso es lo que conocemos como el “Candidate Journey” o en español: “Viaje del Candidato”. Este concepto se refiere al recorrido completo que realiza una persona candidata a un rol, desde el momento en que muestra interés en un puesto de trabajo hasta su posible integración a la organización.



¿Cuáles son estas etapas?

No te preocupes, te las dejamos a continuación:

1

Apertura de vacante

Si se publica, postulas. Considera los requisitos y competencias esperadas. (¿Sabías que las mujeres postulan menos? Si eres mujer, recuerda que no es necesario cumplir en un 100%. Los hombres postulan considerando sólo un 60%). Si no se publica, probablemente te invite un/a Headhunter a participar del proceso.



Tip de expert@s: Investiga quién estaba en ese rol antes, y quién sería tu jefatura. Intenta entender por qué abrieron esta vacante y analiza las similitudes y diferencias que puedes aportar al rol.

2

Recepción de antecedentes

Se establece un plazo para recibir antes de filtrar. ¡En WHO&Co. siempre te avisamos cuando recibimos tu CV! Aprovecha esta oportunidad, y envía un CV que mencione las palabras claves que hagan match con la descripción del cargo.

3

Filtro de CV's

Con IA, softwares y profesionales expertas(os) se revisan los CV's que cumplen con los requisitos excluyentes. Sí, a veces personas increíbles quedan fuera de un proceso. No te lo tomes personal, pero pide feedback, y mejora tu documento, y asegúrate que las palabras clave estén en él.

Screening/Entrevistas

4

Dependiendo de los tiempos y acuerdos con la empresa, te realizarán una primera entrevista para verificar y conocer algunos datos. Las mejores entrevistas son las evaluaciones por competencias. Entrénate con profesionales expertas(os) y despliega tus competencias en cada conversación.

Evaluaciones

5

Es posible, y según el rol, que te pidan desarrollar algún caso, responder tests o pruebas, y/o participar en simulaciones que evidencien ciertas competencias relevantes para el cargo.

Presentación

6

En caso de avanzar (al menos lo hacemos así en WHO&Co.), presentamos a nuestras(os) mejores candidatas(os) a nuestra contraparte, y les contamos porqué deberían contratarte a ti.

Entrevistas con cliente

7

Si sigues en proceso, te invitarán a 1 o más entrevistas con pares y tomadores de decisiones (dependerá de la cultura).

Referencias Laborales:

8

Es común que se soliciten durante el proceso o cuando eres finalista. (Alégrate si te las piden, y avísale a tu referencia que será contactada).

9

Carta Oferta

En Chile, se estila recibir una carta oferta o un correo electrónico que indique el rol y la propuesta económica, condiciones de trabajo y algunos beneficios. Si estás de acuerdo, la firmarás muy feliz.

10

Presentación

Si hay alguna duda con respecto a la oferta, en esta etapa deberás tener algunas nuevas conversaciones para llegar a un acuerdo que se ajuste con tus expectativas. Y si sale bien, ahora sí firmarás, y celebrarás luego.

11

Integración

El proceso finaliza al comenzar el onboarding. Donde pasas de ser candidat@finalista, a el/la nueva contratación de la organización. (En esta etapa, al menos con WHO&Co. mantendrás el contacto, porque nos importa que te sientas satisfecha(o) con tu decisión).

03.

Revisión de CV's



- ¿Qué revisan de mi CV?
- Consejos para la espera



¿Qué revisan de mi CV?

Aunque este material lo queremos enfocar solo en el proceso de selección, como tal, queremos compartir contigo algunos secretos de Headhunters:

Cuando estás búsqueda de empleo, uno de los pasos cruciales consiste en enviar un CV que sea AAA+A. Debe ser auténtico, atractivo, adecuado y siempre estar actualizado.



Formato claro y organizado

Reclutadoras(es) humanas(os) y de inteligencia artificial prefieren un CV claro y bien organizado. Utiliza un formato fácil de leer, usa viñetas y evita fuentes extravagantes. Asegúrate de que la información esté bien estructurada, y sea fácilmente accesible y editable para ti. Y por ningún motivo olvides revisar la ortografía y gramática. ¡En 2024 con este nivel de avance tecnológico sería negligencia!



Experiencia relevante

Resalta tu trayectoria, responsabilidades y logros que vale la pena destacar, y aquellos que se relacionan con el rol al que postulas.



Formación y habilidades

La formación académica y las competencias técnicas, evidenciarán tus aptitudes para el cargo. Considera tus grados académicos, especializaciones, certificaciones, y capacitaciones. En un apartado puedes mencionar además aquellas competencias adquiridas en roles previos, como liderazgo, trabajo colaborativo, o resolución de problemas.



Foco en la data

Quienes reclutan buscan que las y los postulantes sean capaces de orientarse a logros y resultados. Te sugerimos mencionar los logros más relevantes de cada rol de manera cuantificable.



Personalidad y valores

Aunque la experiencia y la formación son fundamentales, ya no basta. Hoy se habla de Power-skills porque quienes buscan talentos, esperan que a nivel personal hagas match con la cultura organizacional a la que te están presentando. En 2024 no importa sólo lo que sabes hacer, sino cómo logras transmitirlo a tu equipo y proyectos, y vivir tu rol en concordancia con tu propósito y valores personales.



Asegúrate de que tu CV destaque estos aspectos y aumentarás tus posibilidades de captar la atención necesaria para que avances a la siguiente etapa.

Consejos para la espera

Esperar que te avisen que tus documentos de embarque son lo requerido, puede generar ansiedad en cualquier tripulante. Aquí tienes algunos consejos para hacer más llevadero ese período y mantenerte con una actitud proactiva:

1. Sigue postulando:

Continúa buscando oportunidades y enviando tu currículum a distintos lugares. Cuantas más opciones tengas, menor será la ansiedad por una respuesta en particular. Recuerda que tú también estás eligiendo dónde trabajar.

2. Actualiza tus Redes Sociales y Perfiles Profesionales:

Asegúrate de que tus perfiles en LinkedIn y otras redes sociales profesionales estén actualizados para aumentar la probabilidad de que te consideren. Decide si tener abierta o cerradas tus redes sociales personales.

3. Prepárate para Posibles Entrevistas:

Usa este tiempo de espera para preparar posibles preguntas de entrevista. Investigar sobre la empresa, el equipo y el rol.

4. Mantén una Actitud Positiva:

Ya sabes, que la búsqueda de empleo es una travesía con marejadas. Puede ser desafiante, pero trata de mantener una actitud positiva. Rodéate de personas que te apoyen y mantén la confianza en tus habilidades y experiencias.

5. Si es posible solicita feedback

¡Arrgggg! Toda(o) tripulante debe practicar la humildad y la autocrítica. ¿Cómo? Fácil. Pídele a un(a) experta(o) o a alguien de tu confianza con mayor experiencia que te de feedback constructivo. La retroalimentación es beneficiosa para integrar otras perspectivas, información valiosa y para entrenar la mejora continua. ¡Seguro mejorarás tus postulaciones y entrevistas siguientes!

6. Mantén el contacto con la organización:

Si han pasado más de 2-3 semanas desde que enviaste tu CV, considera enviar un breve y cordial correo electrónico de seguimiento.

Recuerda que la paciencia, la actitud positiva y la perseverancia son claves en este proceso.

04.

La entrevista



- ¿Por qué una entrevista inicial?
- Posibles preguntas o temas a tratar



La entrevista

De seguro tienes más de alguna experiencia en entrevistas, ya sea para una admisión académica o, dado en el contexto que estamos abordando, para un puesto laboral. Esta instancia, dada en un contexto de evaluación y selección entre otras personas -que no conoces- candidatas, y la presión por elaborar respuestas a preguntas aparentemente simples pero profundas, puede generar ansiedad y nerviosismo. Estar bajo el escrutinio de una persona desconocida, que busca desentrañar tus capacidades y tipo de personalidad genera una situación estresante en todas las personas, estemos conscientes de ello o no.



¿Por qué una entrevista inicial?

La entrevista inicial en un proceso de selección cumple un papel crucial al proporcionarle a ambas partes, tanto a ti que estás postulando como a la contraparte, la oportunidad de evaluarse mutuamente antes de avanzar en las siguientes etapas.

Esta instancia sirve como un primer vistazo para conocerte, evaluar tu idoneidad para el rol y confirmar tu potencial alineación con la cultura organizacional, a priori.

Por ello, siempre debieras tomar estas entrevistas como una excelente oportunidad para obtener información adicional sobre el lugar y rol al que estás postulando, y establecer una conexión con quien te esté entrevistando. No siempre se genera ese feeling, sin embargo, una actitud positiva y motivada puede promover el interés de seguir conociéndote.

Y sí, hoy en día (sobre todo post pandemia por COVID-19) se permiten distintos formatos. ¿Será telefónica, online o presencial? Asegúrate de tenerlo claro.



Si es telefónica,

es cierto que no importa que estés en pantuflas, sin embargo asegúrate de tener buena señal, estar en un lugar sin interrupciones por 15-20 minutos y estar en alguna posición que te permita hablar claro y calmadamente. Hablar con audífonos siempre favorece una buena conversación profesional.



Si es una entrevista online,

generalmente se realizan a través de plataformas virtuales que probablemente ya conoces. Las más utilizadas son Google Meet, Zoom, Microsoft Teams, entre otras. Te sugerimos averiguarlo con anticipación, ya que podría ser necesario instalar alguna de estas aplicaciones o darle permisos de acceso a micrófono y/o cámara.

Para llevarla a cabo con éxito:

- Elige una zona tranquila y bien iluminada
- Asegúrate de tener una buena conexión y equipo.
- Vístete de manera profesional aunque estés en casa.
- Exprésate de forma natural, aprovechando el énfasis en tu postura corporal y gestualidad facial. No te olvides que en esta primera instancia es clave lograr generar una conexión positiva con quien te está conociendo por primera vez y es a quien quieres transmitir tu pasión por lo que haces.
- Concéntrate en la mirada, sonríe si es en coherencia a lo que te alegra estar contando, modula y mueve tus manos si te es posible o cómodo. Importante, si la modalidad de trabajo será remota o híbrida, esta instancia mostrará cómo logras desenvolverte a pesar de la distancia. ¡Tómatela en serio!



Si es una entrevista presencial,

puede ser llevada a cabo en las instalaciones de la organización o en un lugar más público como un café o un co-work. En esta instancia, deberás aplicar los 2 últimos puntos anteriores: vestimenta acorde a tu personalidad y adecuada al contexto de evaluación laboral, y poner al centro la generación de conexión con la persona entrevistadora.

En cuanto a la vestimenta, deberás poner mayor énfasis si conoces el estilo de la organización. Nos guste o no, aún en 2024, no todos los espacios laborales son flexibles en su dresscode. Si esto es un punto de incomodidad para ti, es la red flag para que consideres si seguir en este proceso o no. Aunque parezca superficial, en el cotidiano debemos poder sentir comodidad con la expresión de identidad en nuestros roles y organizaciones. Investiga y evalúa si esa cultura organizacional hace match contigo.

En cuanto a generar feeling, tendrás la oportunidad de establecer relaciones más directas y desplegar tus competencias en un contexto directo.

En esta instancia, deberás considerar además llegar a tiempo. Considera 30 minutos antes, en caso de que hubiese un inconveniente en el camino, llegues al punto de encuentro y/o puedas relajarte antes de la entrevista. En caso de fallar, avisa oportunamente en cuánto llegas. Resuelve de manera ágil, pide disculpas y sé honesta(o).

¿Preparad@?

Según un estudio de Page Personnel, el éxito de una entrevista laboral depende

70%

de la preparación
previa del candidato.

20%

de su presentación
personal.

10%

de su CV.

Desde WHO&Co. te aseguramos, que la preparación de la entrevista de trabajo influye mucho en el éxito de la misma, ya que te permite transmitir cómo se alinean a la búsqueda, tus aptitudes (hard skills) y tus actitudes y propósito (power-skills). Además, te ayuda a evitar errores comunes, como llegar tarde, vestir inadecuadamente, no saber qué responder o no hacer preguntas.

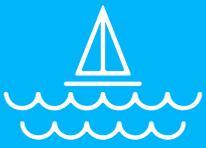
En base a lo anterior, aquí te dejamos algunas recomendaciones:

Investiga la organización, el mercado, la industria, su reputación, y su cultura organizacional, su impacto y propósito.

Familiarízate con los detalles del puesto, responsabilidades y requisitos. Investiga quién estuvo en el rol anteriormente, o quién podría ser tu jefatura y/o pares.

Prepara un pitch que destaque tu experiencia, competencias clave y lo que puedes aportar al rol.

Practica el control acerca de tu lenguaje corporal, como por ejemplo: el contacto visual, la postura corporal, tono y volumen de voz



Posibles preguntas o temas a tratar

En todas las entrevistas que realices, quienes te esten entrevistando querrán saber ciertas cosas acerca de ti y de tu vida profesional. Querrán entender no solo tu historial laboral y competencias técnicas, sino también tu motivación intrínseca, tu capacidad para enfrentar desafíos y tu adaptabilidad a diferentes entornos. Buscarán conocer tus logros y experiencias anteriores, no sólo como un recuento de tareas cumplidas, sino como una narrativa que destaque tu impacto y contribuciones. A esto le llamamos en WHO&Co. preparar tu “Storytelling”. Siempre será diferente en cada persona, y es la manera atractiva para contar cómo llegaste a este punto profesional, cuál ha sido tu brújula y cómo has navegado hasta ahora.

Indagarán sobre tu capacidad de trabajo colaborativo, tu estilo de gestión y tus competencias de innovación y proactividad. Las entrevistas también ofrecen la oportunidad de evaluar tu comunicación afectiva, tanto verbal como no verbal, y tu orientación al aprendizaje o expectativas de desarrollo de carrera. En última instancia, quienes te entrevisten aspirarán a construir una imagen completa de ti como profesional y como individuo, buscando la alineación entre tus competencias y la cultura de la organización. Por ello, es crucial prepararse para responder a estas preguntas con claridad y autenticidad, brindando una visión integral del valor que puedes agregar al ser la persona seleccionada.

Aquí, te dejamos algunas preguntas que podrían hacerte en una primera entrevista:

Presentación personal



Pregunta: “Cuéntame un poco sobre ti”



Tip: Ofrece una breve y motivada descripción de ti y tu rol profesional. Menciona algunas competencias y fortalezas que más sobresalgan en ti y se relacionen con el rol.

Motivación y expectativas



Pregunta: “¿Qué te motivó a postularte para este puesto?”



Tip: Demuestra rápidamente que conoces la organización y no olvides transmitirlo en congruencia con tu propósito. Concéntrate en tu expresión facial y corporal, ya que si preguntan por motivación, debes parecerlo también en tu forma de responder.

Experiencia laboral



Pregunta: “Háblame sobre tu experiencia laboral previa.”



Tip: Destaca roles y responsabilidades relevantes, además de ejemplificar tus logros y contribuciones. Intenta que se expresen tus competencias a través del relato.

Manejo de desafíos



Pregunta: “¿Cómo has manejado desafíos o situaciones difíciles en el trabajo?”



Tip: Describe un desafío específico, las acciones que tomaste y los resultados obtenidos.

Expectativas salariales



Pregunta: “¿Cuáles son tus expectativas salariales?”



Tip: Si es posible menciona un rango basado en la investigación salarial y siempre acorde a tus necesidades financieras.

Conocimiento de la empresa



Pregunta: “¿Qué sabes sobre nuestra empresa y por qué te gustaría trabajar aquí?”



Tip: Demuestra que has investigado sobre la organización y destaca los aspectos que te atraen de ella.

Aclara tus inquietudes



Pregunta: “¿Tienes alguna pregunta o alguna duda?”



Tip: Formula preguntas sobre la organización, sus desafíos, el equipo y/o la cultura. En este espacio no se espera que hagas preguntas higiénicas.

Luego de cada entrevista realiza una autoevaluación, ya que esto no solo puede ayudarte a entender tu propio proceso, sino que reconocer qué podrías haber hecho mejor. Escribe o graba un audio con lo que te preguntaron para que puedas practicar tus respuestas en caso de que avances, o bien puedas prepararte para otro proceso. Hazlo cuanto antes para que recuerdes la conversación y cómo te sentiste en cada momento.

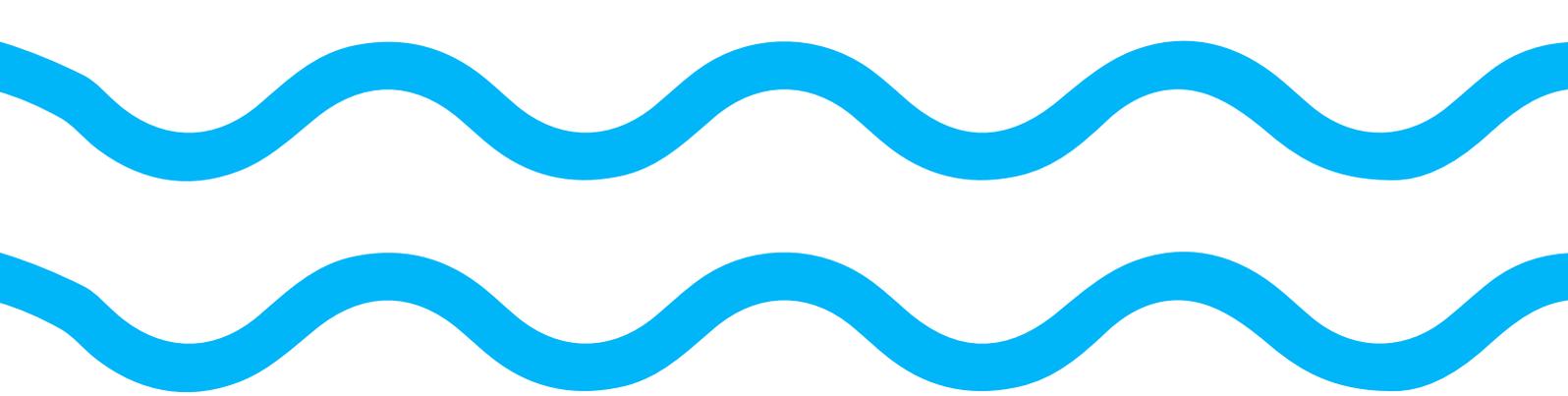
05.

Pruebas y evaluaciones



Obtén una visión de tus habilidades y aptitudes





Otro de los procesos más usuales por los que tendrás que pasar (cuando te encuentres en las etapas más avanzadas de un proceso de selección) serán las pruebas y evaluaciones, las que se realizan para obtener una visión más completa de tus habilidades y aptitudes.

Estas herramientas le permiten a quienes están reclutando evaluar tu idoneidad para el rol de manera objetiva.

¿Quieres saber a qué tipo de pruebas podrías verte enfrentad@ en un futuro proceso? Si la respuesta es sí entonces sigue leyendo.

Evaluaciones psicométricas:

En donde evaluarán tus aspectos psicológicos y habilidades cognitivas.

- Responde honestamente para determinar el mejor ajuste al rol.
- Que sepa que no hay respuestas correctas o incorrectas.
- No respondas lo que dicen otros, ya que esto podría hacer que no calces en la realidad con el rol y te desmotives en el corto plazo. Además, las y los psicólogas(os) notarán cuando hayan incongruencias.

TIPS



Pruebas técnicas:

En donde evaluarán tus competencias técnicas relacionadas con el cargo. Generalmente, son requeridas y diseñadas por el área o jefatura solicitante. Pueden ser ejercicios o casos donde tengas que demostrar tu expertiz. Nuevamente, intenta hacerlo por tu cuenta, porque en caso de avanzar serás quien deba demostrar diariamente esa aptitud. Y no cumplir con esa expectativa puede hacer hostil tu experiencia en el rol.

TIPS



- Familiarízate con el tipo de preguntas que podrías enfrentar. Pregúntale a personas del área y chequea los requisitos en la oferta.
- Contesta de manera clara y concisa.
- En caso de tener que enviarla en un plazo, cumple con ese acuerdo y envía un correo avisando que ya está listo. Sé cordial, recuerda que estás construyendo una conexión interpersonal. Toda interacción es parte de tu proceso de selección.

Ejercicios de simulación:

En donde evaluarán tu capacidad para abordar desafíos específicos y qué competencias despliegas para un buen resultado.

TIPS



- Trata este escenario como si fuera real, en un contexto laboral.
- Muestra cómo te enfrentas y resuelves estos desafíos específicos.
- Olvídate del nervio, todas las personas que participan están bajo el mismo estresor. Intenta apegarte a tu experiencia y recordar alguna situación similar, que hayas resuelto con éxito. Tú mejor que nadie, sabes hacer lo que te están pidiendo.

Dinámicas de grupo:

En donde evaluarán competencias relacionadas a la comunicación, colaboración y trabajo en red.

TIPS



- Participa activamente y demuestra cómo promueves llegar al resultado a través de la colaboración con otras personas.
- Destaca tu capacidad para escuchar, apoyar y contribuir a través de preguntas generadoras de diálogo y co-construcción.

Entrevistas por competencias:

En donde evaluarán competencias a través de tu comportamiento o conducta del pasado para predecir el desempeño en el rol al que estás postulando.

TIPS



- Comparte experiencias pasadas y cómo has superado desafíos.
- Enfatiza tu progreso, logros y aprendizaje.
- Entrena con profesionales o personas de tu confianza.

Es importante destacar que estas pruebas no solo son una oportunidad para que demuestres tus habilidades, sino también para que quienes llevando a cabo el proceso te conozcan mejor.

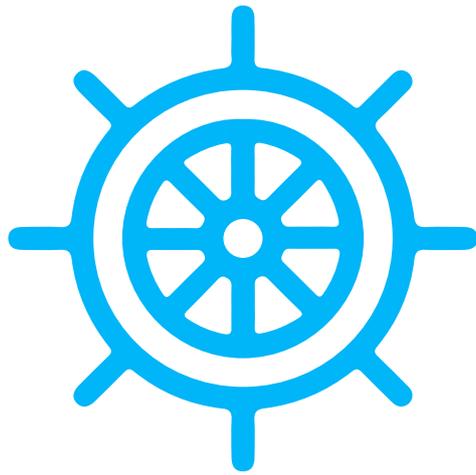
06.

Entrevistas posteriores



Atención tripulante





¡Atención tripulante!

Llegó el momento de que atraveses esas aguas que sólo navegan las personas que han logrado surfear los desafiantes criterios de selección. En esta etapa, te encontrarás compitiendo con otras personas con características similares a las tuyas, y todas quieren llegar al mismo puerto: ser contratadas.

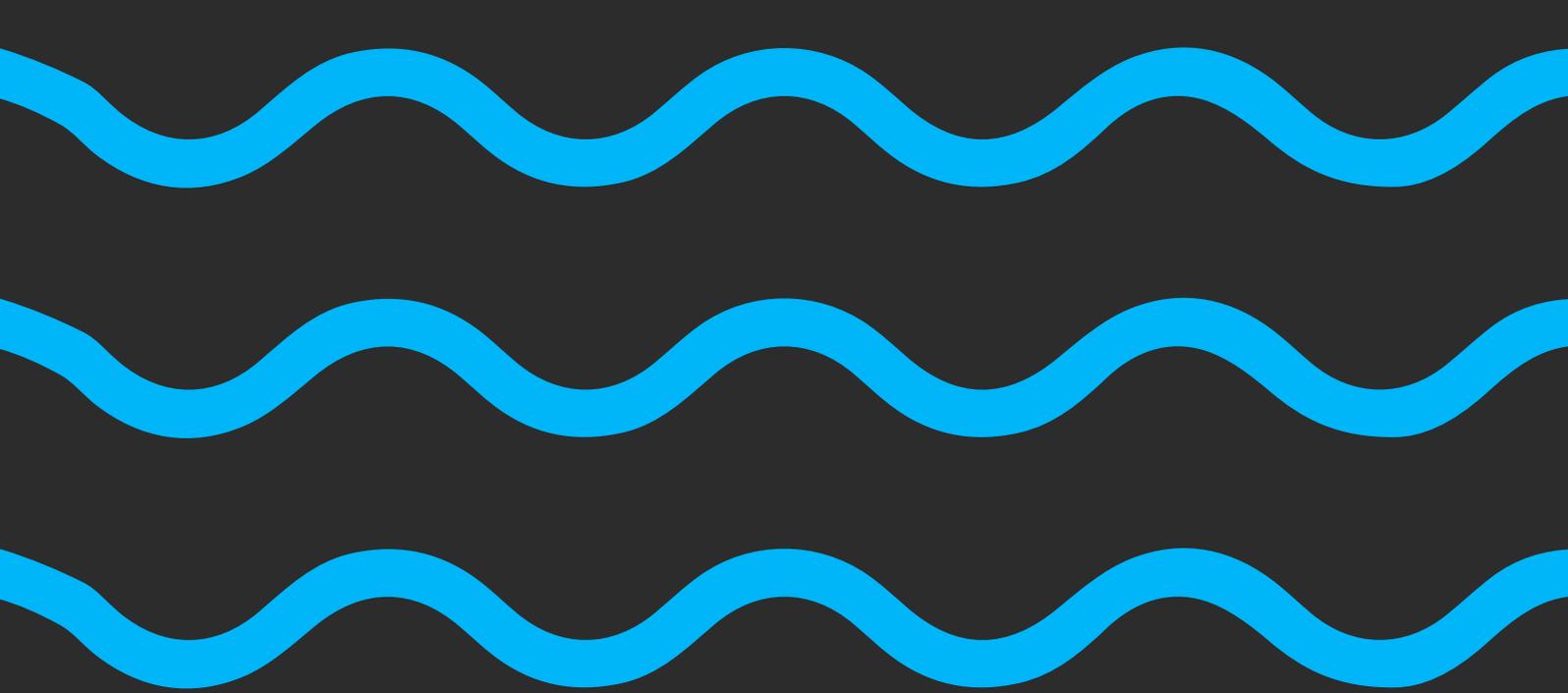
Sí, ya tienes una pista. Sabes que cumples con los criterios para estar entre las personas finalistas. La segunda es, que tendrás que convencer a todas aquellas que quieran conocerte.

Dependiendo de la estructura de la organización y su cultura, cuántas entrevistas posteriores habrán. Sin embargo, por lo general, se coordina una entrevista con la jefatura directa, si fuiste entrevistada(o) en primera instancia por una consultora externa, probablemente, después de la entrevista con quien sería tu Jefe/a, serás citada(o) a una entrevista con el área de Personas.

Finalmente, lo más común es que el proceso se cierre con la entrevista de la Gerencia o VP del área o la unidad de negocios.

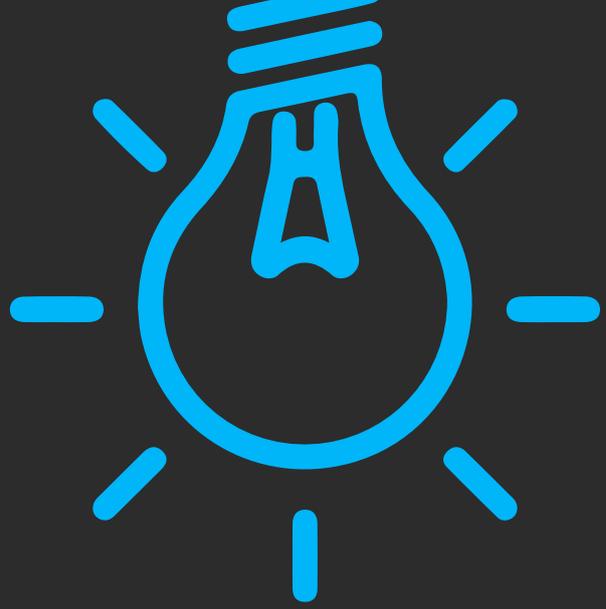
En algunas organizaciones, dependiendo de la estructura o lo clave que es el rol para la organización podría querer conocerte el/la CEO y/o las y los socios(os). Esto ocurre generalmente en las start-ups.

Si bien, en cada una de las instancias deberás aplicar lo que te sirvió en la etapa inicial, deberás nuevamente lograr: generar ese feeling y transmitir efectivamente que te adecúas al rol en todos -o casi todos- los requisitos.



Aquí las claves son:

- 1.** Investigar, diseñar una estrategia de comunicación y prepararte, según tus evaluadoras(es).
- 2.** Investiga lo que más puedas acerca de cada una de las personas que te entrevistará. No lo dijimos, pero tú sabes que si buscas, encuentras.
- 3.** Define el objetivo que quieres lograr en cada conversación, qué quieres comunicar, cómo deberías plantearlo y cómo apoyarás tu relato, según tu experiencia.
- 4.** Prepárate. No nos cansamos de decirlo, porque es lo más importante. Puedes tener talento y experiencia para comunicarte, sin embargo se espera que la conversación supere las expectativas. Haz que la instancia sea cómoda, agradable e interesante para ti y para quien también te eligió entre cientos de personas para conocerte, ese día y a esa hora.



Tips

Con la jefatura directa, piensa en los resultados que podrías lograr en el corto y mediano plazo. ¡Y haz muchas preguntas! Esta persona que te estará entrevistando, busca resolver un problema o asumir un desafío hoy, y tú tienes la oportunidad de demostrarle que podrías acompañar o liderar ese proyecto. Usa vocabulario técnico pero no abuses, a veces el exceso de tecnicismos puede sonar soberbio. Mantén el estilo profesional y utiliza verbos que permitan conocer tu seniority.

Con una alta gerencia o vice-presidencia, enfócate en la mirada estratégica, pregunta de los desafíos a largo plazo, interésate por compartir preguntas acerca de su visión de negocio y perspectiva dentro del mercado.

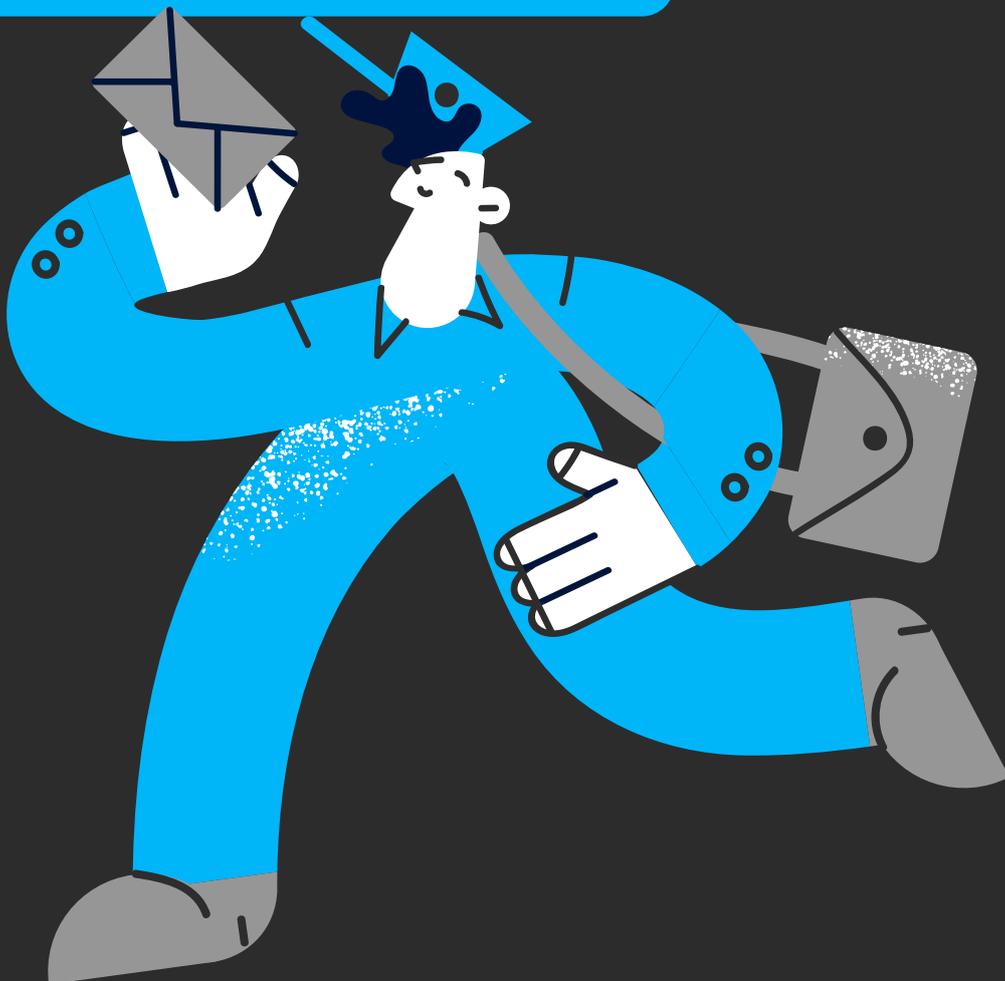
Con el área de personas, muestra tu interés por la cultura organizacional, que se supone a estas alturas ya conoces, y recuerda que podría ser una entrevista por competencias, por lo que entrena algunas respuestas, basadas en tu propia experiencia y trayectoria profesional.

07.

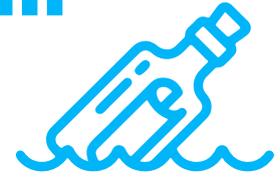
Oferta de empleo



Ha llegado carta...
carta oferta



¡Ha llegado carta... carta oferta!



No llega en una botella desde un viejo barco, pero sí a tu correo electrónico. La Carta Oferta u Offer Letter (en inglés), se usa para formalizar la oferta de empleo a la persona seleccionada. Su objetivo principal es informar de manera clara y concreta las condiciones principales que ofrece la contratación para este rol y lo acordado en las conversaciones contigo. En ella, deberían estar los datos de la organización y los tuyos. Además, se espera que contenga información relacionada a:

El cargo ofrecido: título del cargo y breve explicación de tus responsabilidades y funciones.

Condiciones laborales: considera la renta mensual acordada, bonos y/o comisiones, según corresponda, modalidad y horario de trabajo, y en ocasiones se mencionan algunos beneficios.

Fecha de ingreso y tipo de contrato: menciona el día en el que deberás presentarte o conectarte, la cual se espera haya sido previamente acordada entre ambas partes. Generalmente, se menciona el tipo de contrato, si es indefinido o a plazo fijo, y las condiciones de renovación en el segundo caso, así también bajo qué estructura de contratación. En el caso de Chile, por ejemplo, si será con Art. 22 o no.

Otras condiciones: opcionalmente, pueden incluir información adicional relacionada con confidencialidad, no competencia, propiedad intelectual, entre otros.

Firma del representante legal de la parte contratante.



***Importante: este es un documento de respaldo, no tiene validez como documento legal. El documento legal y ratificador de los acuerdos y condiciones será el contrato, que se firma durante los primeros 10 días de tu ingreso.**



Negociación y aceptación

En gran parte de los casos, y especialmente si se trata de un rol de alta responsabilidad, se da aviso sobre la intención de enviar una Offer Letter y sus condiciones generales por medio de un llamado telefónico o una reunión. El objetivo de este acercamiento previo es evaluar si la oferta será atractiva para el candidato antes de formalizarla. Esta es una primera instancia de negociación antes de la propuesta formal.

Si bien, se puede modificar la Offer Letter antes de firmarla, lo ideal es haber realizado una negociación satisfactoria durante la etapa anterior. Para esto te recomendamos que:

Investigues el mercado laboral.

Puedes investigar el salario promedio del cargo al que postulas por medio de sitios web, publicaciones profesionales o hablar con personas que trabajan en tu campo.

Determines tu salario objetivo.

Ten claridad acerca de cuál es el salario que te gustaría ganar acorde a tu experiencia y skills, y las condiciones del cargo que se te ofrece. También es importante considerar otros beneficios que serían relevantes a la hora de aceptar una oferta.

Te prepares para negociar.

Evalúa alternativas con las que podrías negociar y sentirte cómoda(o) para aceptar. Practica lo que vas a decir y prepárate para preguntas sobre tus expectativas salariales y por qué crees que deberías recibir tal remuneración y/o compensación.

08.

¿Cómo manejar el éxito y el fracaso en un proceso de selección?



Crucial para tu desarrollo profesional



Manejar tanto el éxito como el fracaso en un proceso de selección es crucial para tu desarrollo profesional. Cada experiencia, ya sea positiva o negativa, ofrece valiosas lecciones que contribuyen a tu crecimiento. Cuando obtienes éxito en un proceso de selección, es importante celebrar logros, pero también mantener la humildad y reconocer que cada oportunidad es una plataforma para aprender y evolucionar a una mejor versión de ti.

Por otro lado, enfrentar el fracaso requiere resiliencia y una perspectiva constructiva. Aceptar las lecciones que surgen de las experiencias menos exitosas te permitirá ajustar tu enfoque, identificar áreas de mejora y fortalecer tu preparación para futuras oportunidades.

En última instancia, la capacidad de manejar ambos resultados con equilibrio emocional y mental te posicionará como un profesional con capacidad de adaptación, capaz de enfrentar los desafíos del proceso de selección con una actitud positiva y enfocada en el crecimiento continuo. Recuerda que tu viaje profesional es una travesía de aprendizaje constante, y cada paso, ya sea de éxito o fracaso, es sólo eso: un momento, pero que en cualquier caso, contribuyen a tu desarrollo y éxito a largo plazo.

¡Felicidades por tu éxito!

¿Fuiste la persona seleccionada? Aquí van algunos consejos para que puedas gestionar de mejor manera esta fase:

Agradece sinceramente a quienes te brindaron la oportunidad. Puedes enviar un correo electrónico expresando tu agradecimiento por la oferta y la consideración.

Tal como te dijimos en el capítulo anterior, antes de tomar decisiones finales, revisa minuciosamente los términos del contrato. Asegúrate de comprender todos los aspectos, incluyendo beneficios, responsabilidades y condiciones.

¿Tienes dudas? Si hay puntos que no te quedaron del todo claros, no dudes en hacer preguntas. Es importante tener una comprensión completa para tomar decisiones informadas.

Si decides aceptar la oferta, comunica tu decisión de manera profesional y agradecida. Esto puede hacerse a través de un correo electrónico formal. También prepárate para tu incorporación al equipo. Infórmate sobre la organización, sus políticas y normas, y llega el primer día lista(o) para anclarte por un buen tiempo y contribuir en tierra firme.



Recuerda que este es un logro significativo y que tu éxito es el resultado de tus competencias y dedicación.

¿Será para la próxima?

Lidiar con un revés en un proceso de selección puede ser desafiante, pero es importante manejarlo con gracia y aprender de la experiencia. Aquí van algunos consejos para que puedas gestionar de mejor manera esta fase:

Permítete sentir las diversas emociones que surgen, ya sea decepción, frustración, rabia o tristeza. Es normal.

Haz una revisión objetiva de la situación. Analiza las razones del rechazo de manera constructiva. ¿Hubo aspectos específicos dentro de tú control podrías haber hecho mejor?

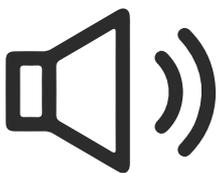
Si es posible, considera pedir feedback a quienes lideraron este proceso. Esto puede proporcionarte información valiosa sobre áreas de mejora y fortalezas que puedes destacar en futuros procesos.

A pesar de la decepción, trata de reponerte, y elegir una mirada apreciativa. El rechazo en un proceso de selección no define tu valía como profesional, menos como persona.

Cada experiencia, incluso las menos exitosas, ofrecen lecciones. Identifica lo que puedes aprender de esta situación y cómo puedes crecer profesionalmente a partir de ella. No olvides apoyarte en quienes más te conocen para recobrar energía.

Mantén la mirada hacia adelante. El hecho de no haber sido seleccionada(o) en esta ocasión no significa que no haya oportunidades emocionantes en el futuro. Mantén una mentalidad abierta, quizás tu carta oferta viene en la próxima ola.

Tal como les decimos en WHO&Co. a cada persona que postula a nuestros procesos y no avanza a las siguientes fases: ¡No te desanimes! La búsqueda de empleo puede ser un proceso desafiante, pero la perseverancia es clave. Sigue explorando nuevas oportunidades y participando en procesos de selección.



Recuerda que en el camino profesional (así como en la vida) se presentan altos y bajos.

Confía en que hay un lugar buscando a alguien como tú. Y en que tú encontrarás ese lugar que te permita expandirte y desarrollarte integralmente en el trabajo.



Querid@ Mariner@:

Hemos llegado al final de esta travesía de aprendizaje sobre el proceso de selección. Ahora, equipada(o) con conocimientos valiosos, estás mejor preparada(o) para enfrentar los desafíos y las oportunidades que se presentan en el mundo del Headhunting & Recruiting.

Recuerda que cada etapa de este viaje es una oportunidad para destacar tu valía y mostrar lo mejor de ti. Desde el primer contacto hasta la entrevista final, cada interacción cuenta. Aprovecha la experiencia para aprender sobre ti, afinar tus habilidades de comunicación y perfeccionar tu presentación.

Mantén una actitud positiva y proactiva. Cada proceso de selección es una nueva oportunidad para crecer y acercarte a la oportunidad profesional que buscas. Aprende de cada experiencia, ya sea exitosa o más desafiante, y utilízala como trampolín para mejorar y avanzar en tu carrera. En cada una de las instancias, ya estarás haciendo, al menos, networking.

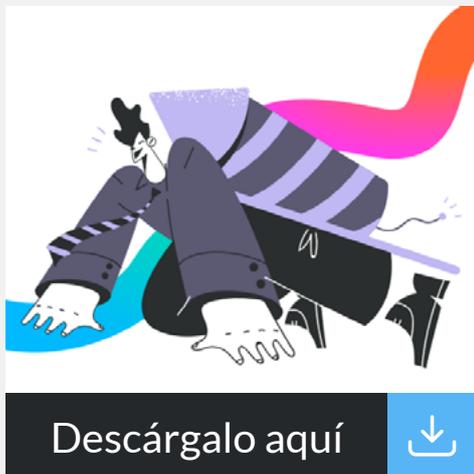
Finalmente, no solo se trata de encontrar un trabajo adecuado, sino que participar de procesos permite el autodescubrimiento y desarrollo personal y profesional en nuevos ámbitos y otros contextos. Deseamos que encuentres el éxito que mereces.

¡Adelante, Mariner@!

¿Te quedaste con ganas de aprender?

Tenemos más e-books para ti ;)

► Liderazgo en tiempos de cambio



¿Necesitas actualizarte en temas de liderazgo? Este e-book es para ti.

La necesidad de saber cómo liderar en un entorno cambiante siempre ha estado presente. Si bien en estos últimos años hemos vivido varios conflictos importantes de salud, economía, política y sociedad, estos realmente han sido factores que vienen a develar una obligación natural del líder...

Descárgalo aquí



► A place for Us

La guía más completa del mercado para implementar políticas de HR con perspectiva de género



¿Necesitas una guía para comenzar a promover la equidad, igualdad y diversidad dentro de tu empresa con acciones concretas? Este e-book es para ti.

La desigualdad de género se ha presentado de forma transversal y global en nuestra sociedad. Antiguamente se pensaba que las mujeres no estaban capacitadas para hacer ciertas cosas, como por ejemplo votar, administrar sus propios bienes en el matrimonio o participar en las fuerzas armadas...

Descárgalo aquí



► **Cómo liderar un proceso ágil de reclutamiento y selección**



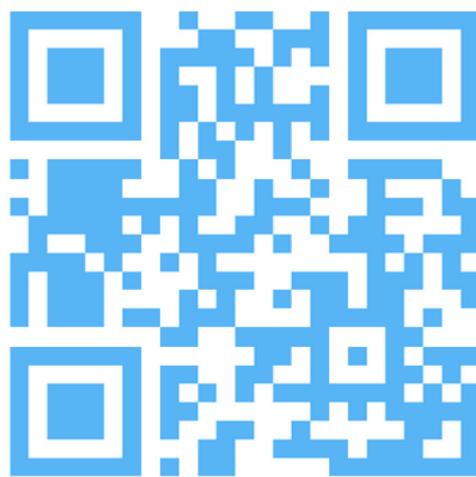
Prepárate para descubrir cómo convertirte en un/a estrategia del talento, identificar a las/os mejores candidatas/os y construir equipos que impulsen el propósito de tu empresa.

En este ebook te enseñaremos 15 pasos para dar agilidad a un proceso tan sensible como prioritario, cuando hablamos de cómo atraer, evaluar, seleccionar y contratar. Además, te guiaremos a través de estrategias probadas y técnicas modernas que te permitirán reclutar y seleccionar talento de manera eficiente y efectiva, desde poder comprender a fondo las necesidades de tu empresa hasta crear procesos de selección inteligentes y con impacto directo al negocio, abordando simples pasos para lograrlo.

Este E-book se desarrolló con el objetivo de poder **guiar a profesionales a mejorar su desempeño** en sus procesos de selección.



Te invitamos a revisar nuestros servicios



 W H O - C O . C O M

 ESCRÍBENOS

HOLA@WHO-CO.COM



WHO
&Co.



PISO 29
AGENCIA DIGITAL