

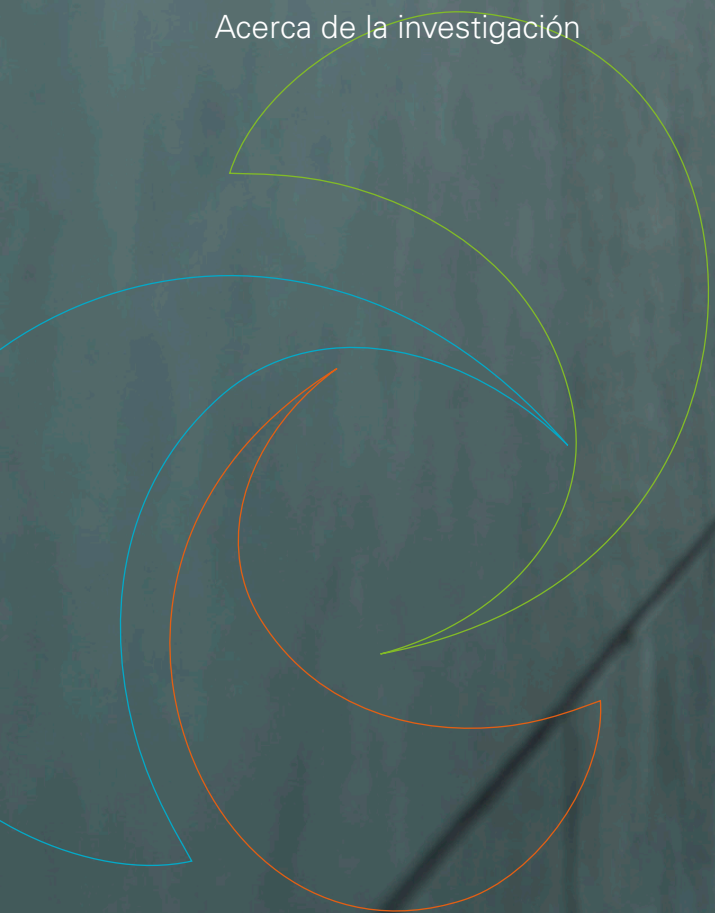
Cómo descifrar los misterios de la búsqueda de un empleo:

Algunos gerentes de contratación comparten los desafíos y oportunidades al solicitar empleo



TABLA DE CONTENIDO

Resumen ejecutivo	3
¿Cómo y dónde encuentran talentos los empleadores?	4
Su currículum abre la puerta a una entrevista	6
La entrevista en evolución	8
Cómo brillar en la entrevista	10
Preparación y oportunidad	11
Errores en la entrevista: Lo que hay que evitar	13
Conclusión	14
Acerca de la investigación	15



Resumen ejecutivo

La entrevista de trabajo es un momento decisivo en la vida de cualquier persona que busca empleo.

Si le va bien en la entrevista, se le abrirá la puerta hacia nuevas oportunidades laborales. Pero aquel que fracase en la entrevista laboral puede encontrarse constantemente al margen de las mejores oportunidades laborales, tratando de entender en qué falló.

A pesar de que quienes buscan empleo comprenden lo que está en riesgo (y aunque hay más información disponible en línea sobre qué hacer y qué no hacer en una entrevista de trabajo), muchos siguen cometiendo los mismos errores de aquellos que no tienen experiencia y que fácilmente se podrían evitar con orientación y práctica.

Toda esta información no necesariamente prepara a la persona promedio para una entrevista de trabajo hoy en día. La manera en que se llevan a cabo las búsquedas de personal y las entrevistas laborales está evolucionando constantemente.

La falta de habilidad para mantenerse al día con estos cambios, junto con la capacidad de cometer los mismos errores del pasado, es lo que impide que muchas personas puedan acceder a una gran oportunidad laboral.

Para comprender mejor ¿por qué tantas entrevistas laborales fracasan?, Lee Hecht Harrison encuestó a 277 gerentes de Recursos Humanos responsables de la selección o contratación de personal. Los encuestados pertenecen a organizaciones de todos los tamaños e industrias importantes en Norteamérica, América Latina y Asia.

Nuestra investigación muestra claramente que, aunque la tecnología indudablemente ha impactado el proceso de selección y contratación de personal, las interacciones personales (cara a cara) siguen siendo parte clave del proceso de selección y contratación de personal.

¿Cómo y dónde encuentran talentos los empleadores?

Lo primero que debe saber sobre nuestras tendencias actuales es que los gerentes de contratación están buscando y aumentando la gama de plataformas sociales para identificar a los talentos.

Nuestra encuesta reveló que los gerentes de contratación no solo se apoyan en LinkedIn, también (aunque en menor grado) en Twitter, Facebook y Glassdoor para buscar y atraer el interés de los mejores candidatos.

Mientras todas las plataformas se usan para publicar cargos disponibles, LinkedIn se usa con mucha más frecuencia que todas las demás para evaluar a los candidatos.

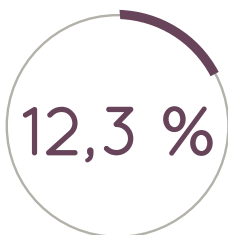
Cuando realice una búsqueda de trabajo, sepa dónde centrar su atención para buscar cargos disponibles. Sus perfiles en línea deben apoyar las aspiraciones de su carrera profesional. Recuerde que los empleadores observarán minuciosamente su perfil de LinkedIn para evaluarlo con más cuidado.

Los gerentes de contratación nos contaron cómo usan las redes sociales para buscar candidatos y cuáles son sus objetivos.

Objetivo de reclutamiento	LinkedIn	Facebook	Twitter	Glassdoor
Construcción de una fuente de talentos	32 %	15,6 %	20,6 %	21,4 %
Herramientas de selección de personal	37,5 %	14,1 %	5,9 %	16,7 %
Facilitación de conversaciones	40,8 %	25 %	32,4 %	19,0 %
Obtención de recomendaciones	54,8 %	34,4 %	20,6 %	21,4 %
Evaluación de candidatos	58,1 %	17,2 %	11,8 %	16,7 %
Publicidad de puestos disponibles	58,5 %	50,0 %	55,9 %	61,9 %
Búsqueda de talentos mediante el uso de términos clave o etiquetas	64,0 %	14,1 %	14,7 %	19,0 %
Publicación de empleos	70,2 %	53,1 %	61,8 %	69,0 %



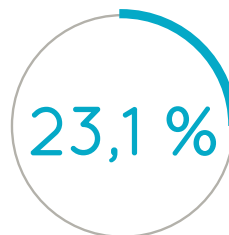
Los gerentes de contratación nos contaron qué plataformas de redes sociales usan para buscar candidatos para sus empresas.



Twitter



Glassdoor



Facebook



LinkedIn

Su currículum abre las puertas a las entrevistas

Solicitar un trabajo a través de un currículum ciertamente no le garantiza una entrevista de trabajo. Esto nunca ha sido tan cierto como hoy, las publicaciones de trabajos en línea pueden generar una avalancha de cientos de currículums. Con tanta información, que a menudo abruma a muchos gerentes de contratación, las personas que buscan trabajo se enfrentan a más y más desafíos para lograr que los noten y seleccionen para una entrevista.

Al acceder a las aplicaciones, los gerentes de contratación informan sobre una amplia gama de problemas crónicos que limitan la capacidad de una persona de obtener una entrevista. Estos problemas se amplifican cuando quienes buscan empleo dependen solo de las soluciones en línea para conectarse con sus empleadores.

Los gerentes de contratación informan que la falta de habilidades relacionadas con el trabajo y la experiencia es el problema más común que ven al evaluar currículums y solicitudes. Esto puede parecer un defecto extraño y obvio en una era en que las personas tienen acceso a millones de cargos disponibles mediante bolsas de trabajo en línea. Sin embargo, la exposición a todos esos trabajos potenciales parece instar a las personas que buscan trabajo, a ampliar su búsqueda de trabajo para incluir cargos para los que no están calificados del todo. Es una plataforma que parece promover un enfoque descuidado que frustra a los gerentes de contratación en lugar de impresionarlos. En ausencia de intención o dirección estratégica, hay una menor probabilidad de lograr una coincidencia real entre el candidato y el cargo.



Los problemas no se limitan a la falta de habilidades y experiencia. Los gerentes de contratación indican que muchos de los currículums que reciben están mal hechos. Con frecuencia, los candidatos llenan sus currículums con palabras clave en un intento obvio por pasar por los sistemas de software de selección y seguimiento de solicitantes. El resultado es que los currículums solo se centran en las tareas, en lugar de las aptitudes y los logros.

En su lugar, se deben adaptar todos los mensajes para alinear sus aptitudes con las necesidades del empleador potencial. Debe intentar destacar los logros cuantificables y evitar enviar su currículum a cualquier oferta o todas las ofertas.

Lo más importante es no tener miedo de asumir el trabajo extra de utilizar plataformas sociales para investigar a los gerentes de contratación y a los ejecutivos de las empresas para ver si hay

alguno en su red personal que pueda presentarlo. Por ejemplo, una buena práctica es ir al perfil de LinkedIn de la persona a la que le gustaría que le presentaran. Verá las conexiones mutuas en el lado derecho de la página. Simplemente haga clic en el enlace "Solicitar una presentación" y haga clic en "Enviar".

Preocúpese de releer los materiales que envíe a un empleador potencial y el contenido que incluya en sus perfiles en línea. Muchos gerentes de contratación son implacables cuando se trata de errores tipográficos o gramaticales, y lo descalificarán rápidamente.

Finalmente, si no sale seleccionado para una entrevista, pero cree que sería un buen candidato para la organización, siga buscando empleo en la empresa. Puede que no lo hayan seleccionado hoy, pero es probable que lo seleccionen la próxima semana o el mes siguiente.

Los gerentes de contratación calificaron qué tan perjudicial es cada uno de los siguientes problemas, para que los candidatos sean seleccionados para una entrevista.

Problemas del candidato	Perjuicio
Falta de habilidades relacionadas con el trabajo	9,0
Falta de experiencia y habilidades técnicas necesarias	8,9
Errores de ortografía o gramática	8,5
Falta de formación o capacitación necesaria	8,1
Redes sociales inapropiadas	7,7
El currículum no muestra resultados o logros	7,5
Lagunas en la experiencia laboral	7,4
Falta de experiencia en el sector	7,3
Falta de permanencia en cargos actuales o previos	7,3
Los títulos no reflejan los cargos o responsabilidades	7,0
Propuesta de valor mal definida	6,2
Currículum y carta de presentación genéricos	6,0
No se incluyó una carta de presentación	3,9

Las clasificaciones se basan en una escala de 0 a 10, donde 0 representa "Para nada perjudicial" y 10 representa "Muy perjudicial".

La entrevista en evolución

¿Qué buscan los gerentes de contratación y cómo lo buscan?

Según nuestra encuesta, los gerentes de contratación consideran cada vez más a las entrevistas conductuales, como la forma más eficaz de evaluar las capacidades y la afinidad cultural. Para llevarlas a cabo, se les pide a los candidatos que cuenten historias sobre su desempeño en trabajos anteriores como forma de predecir el desempeño futuro.

Sin embargo, nuestros resultados también revelan que el proceso de entrevistas se ha vuelto mucho más complejo en los últimos años, con un rango de estilos y metodologías en juego en el proceso de evaluación. Los candidatos de hoy deben prepararse para una variedad de escenarios de entrevistas.

El alto costo de las malas contrataciones ha llevado a que los gerentes de contratación investiguen más a fondo para obtener tanta información como sea posible del candidato, algunas veces mediante varias entrevistas, para garantizar que el este sea el adecuado. Nuevamente, la tecnología puede abrir una puerta, pero los gerentes de contratación siguen confiando en la experiencia visceral que proporciona una entrevista cara a cara.

Recuerde que incluso si obtuvo una entrevista mediante su red de trabajo o con una referencia personal, debe ser capaz de manejar una entrevista cara a cara. Con este fin, invierta tiempo en perfeccionar sus habilidades para una entrevista, es decir, practique responder las preguntas típicas de las entrevistas. Grábese respondiendo estas preguntas o colabore con un amigo o guía que le ayude a perfeccionar su tono y presencia durante la entrevista.

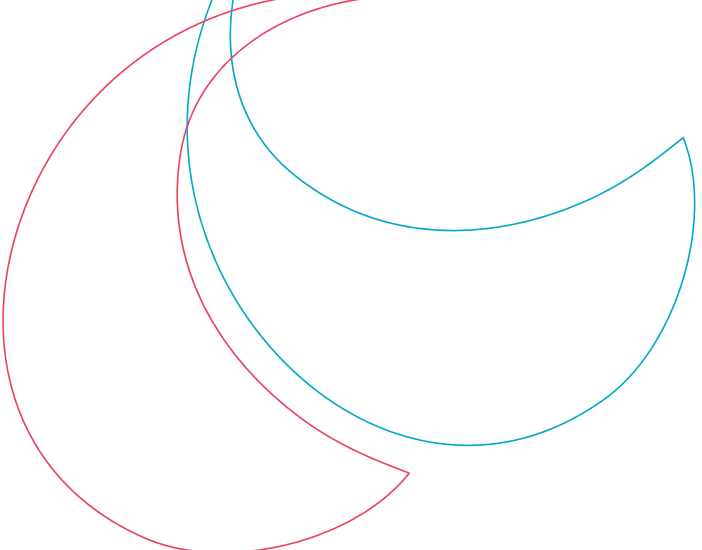


Los gerentes de contratación nos contaron qué tan eficaces consideran que son cada una de las siguientes prácticas para la evaluación de los candidatos.

Estilo de entrevistas	Eficacia
Estilo de entrevista conductual	8,7
Estilo de entrevista de uno a uno	8,5
Evaluación de eficacia: estilo de entrevista situacional	8,4
Varios entrevistadores	8,3
Verificación de antecedentes	8,0
Estilo de entrevista de caso	7,9
Verificación de referencias	7,8
Estilo de entrevista de presentación	7,4
Estilo de entrevista de panel	7,4
Estilo de liderazgo/Encuestas tipo	7,3
Evaluaciones basadas en simulaciones (ejercicios de juegos de roles, tareas simuladas)	7,2
Entrevista virtual o en video	7,2
Evaluación de personalidad	7,1
Entrevista telefónica	6,9
Pruebas cognitivas	6,7
Encuesta de selección en línea	6,3

Las clasificaciones se basan en una escala de 0 a 10, donde 0 representa "Para nada eficaz" y 10 representa "Muy eficaz."

Muchos candidatos se lanzan a las entrevistas sin guía o apoyo profesional que pueda proporcionarles comentarios constructivos e imparciales sobre las capacidades de búsqueda de trabajo que necesitan para competir con eficacia por los mejores trabajos.



Cómo brillar en la entrevista

Sabrás que dio una excelente entrevista cuando salga de una entrevista cara a cara con un gerente de contratación y sienta que hubo una conexión. Cuando contestó completamente todas las preguntas que le hizo el empleador potencial y le contestaron todas las preguntas que usted hizo a su posible empleador. Cuando estableció una afinidad fácilmente.

Sin embargo, junto con esos encuentros excelentes, los gerentes de contratación ven el resto de la ecuación. Deben sufrir conversaciones incómodas con candidatos mal preparados, que no tienen el conocimiento, las capacidades y motivación suficientes. En general, los gerentes de contratación que encuestamos consideran que son demasiados los candidatos que no estaban preparados para una entrevista de trabajo exigente. Como resultado, siguen viendo demasiados candidatos con lagunas sorprendentes (y evitables) en sus habilidades para entrevistas.

Consulte la página 12 para obtener consejos específicos que lo ayudarán a prepararse para una entrevista.

Les preguntamos a los gerentes de contratación qué tan seguido ven los siguientes errores en las entrevistas.

Errores en las entrevistas	Frecuencia
No se investigó a la empresa	6,7
No se hicieron preguntas inteligentes	6,5
Habló demasiado	6,3
Mala capacidad para escuchar	6,2
Arrogante	5,9
Critica a colegas o empleadores anteriores	5,7
Demasiado reservado	5,5
Falta de entusiasmo	5,5
Demasiado entusiasta o intenso	5,4
Llegó tarde a la entrevista	4,6
Atuendo inapropiado	4,5
Interrupciones con dispositivos electrónicos	4,1

Las clasificaciones se basan en una escala de 0 a 10, donde 0 representa "Poco frecuente" y 10 representa "Muy frecuente."



Preparación y oportunidad

Usted ha obtenido una entrevista muy solicitada en una de sus empresas objetivo. Ahora pregúntese, ¿cuánto sabe realmente sobre la empresa y las personas que lo están entrevistando para el trabajo?

Muchos solicitantes quedan en la categoría de "poco o nada". Esto es lamentable, porque no demostrar el conocimiento básico sobre el empleador potencial es uno de los peores errores que puede cometer en una entrevista.

Nuestra encuesta reciente a gerentes de contratación deja eso en claro, "No se investigó a la empresa" es el número uno de los errores en las entrevistas.

¿Por qué este problema es tan importante para los gerentes de contratación? Recuerde, los empleadores realizan una investigación completa de los candidatos a un trabajo antes de cada

entrevista. Recursos Humanos y los gerentes de contratación revisan páginas de Facebook, perfiles de LinkedIn y motores de búsqueda para aprobar candidatos. Agregue el currículum del candidato con el historial laboral y la formación a la mezcla y el empleador potencial tiene bastante información disponible.

Ellos hicieron su tarea sobre usted y esperan que usted haga su tarea sobre ellos. Ahora, no es necesario que realice una investigación forense completa de un empleador potencial; con 30 minutos de investigación antes de la entrevista en fuentes de información disponibles lo destacarán de la competencia. ¿De qué manera puede el candidato recopilar información similar y brillar en la entrevista? A continuación presentamos cinco pasos simples que puede seguir antes de la reunión:

1. Visite el sitio Web de la empresa.

El sitio Web le proporcionará la información que la organización desea que vea: la declaración de la misión e historia, los productos y servicios, las notas de prensa sobre la empresa y las últimas cifras financieras. Si bien no es tan objetivo como las fuentes de terceros, el sitio Web proporciona conocimiento sobre la estrategia de venta y marketing de la organización, además de su cultura empresarial.

2. Aproveche las redes sociales.

Revise los sitios de las redes sociales principales (LinkedIn, Glassdoor, Facebook, Pinterest, Twitter, Instagram, Google+, etc.) para obtener información sobre la organización y el entrevistador. Revise blogs corporativos. Revise el perfil de LinkedIn del entrevistador. Comuníquese con los contactos de su red para obtener sus comentarios acerca de la empresa y verifique si tienen contactos mutuos que puedan facilitar una presentación.

3. Haga una investigación inteligente.

Use motores de búsqueda y establezca alertas para ver artículos de noticias recientes, reseñas y problemas legales relacionados con la organización. También realice una búsqueda del nombre del entrevistador para obtener información adicional sobre sus antecedentes e intereses.

4. Investigue el ángulo local.

Si se está entrevistando con una organización nacional o global, es necesario que se informe sobre lo que está pasando a nivel local. Busque un periódico local o revista empresarial para obtener un poco de información sobre la organización o el entrevistador.

5. Devele la inteligencia interna.

Glassdoor proporciona reseñas sobre organizaciones escritas por empleados actuales y antiguos, además de información sobre los salarios y las preguntas reales de entrevistas que se han hecho a otros candidatos.

Use su investigación para desarrollar una lista de preguntas informadas que hacerle a su entrevistador. Esto lo destacará como un candidato serio que respeta el tiempo del entrevistador. También comunica que comprende la importancia de estar preparado. Estos dos factores lo destacarán entre la gran mayoría de las personas que compitan por el mismo trabajo.

Errores en la entrevista: que evitar

A pesar de la abundancia de información sobre los errores más importantes que se deben evitar en una entrevista de trabajo, los candidatos parecen tener una tendencia fuerte a cometerlos una y otra vez.

No es sorpresa que los gerentes de contratación identificaran las mentiras como la forma número uno de arruinar su reputación en una entrevista. Tener una actitud negativa se clasificó como el segundo error más importante en una entrevista. Pero existen muchos otros traspies y errores que se identificaron en nuestra encuesta.

Se pidió a los gerentes de contratación que clasificaran qué tan perjudiciales consideran que son los siguientes problemas para la contratación potencial de un candidato.

Comportamientos

Mentir o demostrar actitudes poco fiables	9,6
Mala actitud	9,5
Poca afinidad cultural	8,9
Malas capacidades comunicativas	8,7
Capacidades insuficientes	8,7
No puede articular sus logros y resultados con claridad	8,2
Escasas capacidades para la entrevista	8,1
Falta de experiencia	7,9
Falta de referencias fiables	7,8
No es agradable	7,5
Presencia inapropiada en redes sociales	6,9
No envió una nota de agradecimiento	4,3
Falta de actividades extracurriculares	4,1

Las clasificaciones se basan en una escala de 0 a 10, donde 0 representa "Para nada perjudicial" y 10 representa "Muy perjudicial".

Por el lado positivo, los gerentes de contratación que encuestamos están de acuerdo en que los candidatos que recibieron entrenamiento personal para mejorar su desempeño en la entrevista lograron evitar los errores comunes. Crearon currículums mucho mejores y tuvieron más probabilidades de obtener una entrevista. Lamentablemente, no siempre es posible proporcionar entrenamiento, lo cual deja a muchos candidatos apoyados solo en la tecnología para solicitar nuevos trabajos y obtenerlos.

Conclusión

Con demasiada frecuencia, parece que los candidatos creen que los currículums son suficientes para obtener un empleo. Subestiman completamente la necesidad de diferenciarse de su competencia mediante el uso estratégico de los medios sociales y las redes sociales cuando los gerentes de contratación toman el siguiente paso e inician una conversación cara a cara.

Muchos candidatos se lanzan a las entrevistas sin una guía o apoyo profesional que pueda proporcionarles comentarios constructivos e imparciales, sobre las capacidades de búsqueda de trabajo, que necesitan para competir con eficacia por los mejores puestos. Como resultado, se preguntarán qué salió mal cuando es difícil obtener una entrevista o cuando ninguna oferta de trabajo sigue a las entrevistas que logran obtener.

Para el empleador, este es un problema molesto y costoso. Fuerza a los gerentes de contratación a pasar demasiado tiempo seleccionando

entre solicitudes sin enfoque e inapropiadas de candidatos que no tienen las capacidades o el perfil conductual para calificar para los puestos disponibles.

No despilfarre sus oportunidades con los gerentes de contratación. Haga su tarea, esfuércese en la búsqueda de trabajo, practique sus habilidades para entrevistas y ubíquese firmemente en las filas de quienes saben cómo posicionarse eficazmente con los empleadores potenciales.

¿Y si no obtiene una oferta? Siga estos consejos prácticos y manténgase en contacto con el gerente de contratación. Ahora lo conocen. El gerente que contrata cuenta con un conocimiento en profundidad de las capacidades, experiencia y el valor que ofrece. Convierta al gerente que contrata en parte de su red. Aunque no haya sido seleccionado para un rol, puede haber otra oportunidad más adelante.



Acerca de la investigación

Este estudio examinó las tendencias para la búsqueda de candidatos y la contratación entre los gerentes de Recursos Humanos con responsabilidad de buscar o contratar candidatos para sus empresas. Se realizaron en total 277 entrevistas en línea, donde se representaron empresas de todos los tamaños en Norteamérica, Sudamérica, Europa, Medio Oriente y África (EMEA, por sus siglas en inglés) y Asia Pacífico, y representaron las industrias más importantes.

Acerca de los autores

Greg Simpson

Vicepresidente sénior, líder de práctica de transición profesional
Lee Hecht Harrison

Como vicepresidente sénior y líder de práctica de transición profesional para Lee Hecht Harrison, Greg es responsable de desarrollar, difundir y controlar la dirección de los servicios de transición profesional para las empresas de servicios de empleo más importantes del mundo. Esto incluye la identificación y articulación de tendencias globales mientras se contribuye al desarrollo e implementación de la estrategia global a corto y largo plazo de la organización.

www.linkedin.com/in/gregsimpson66

Acerca de Lee Hecht Harrison (LHH)

Lee Hecht Harrison ayuda a las empresas a simplificar la complejidad asociada a la transformación de su liderazgo y fuerza laboral para que puedan acelerar sus resultados con menos riesgos. Para lograrlo, ayudamos a sus empleados a entender los cambios, ser mejores líderes, desarrollar mejores carreras y en la transición a nuevos trabajos. Como la empresa integrada de desarrollo de talentos y transición, líder en el mundo, tenemos la pericia local, la infraestructura global y la tecnología líderes en la industria, que se necesita para simplificar la complejidad asociada a la ejecución de iniciativas de talento y fuerza laboral fundamentales, lo que reduce el riesgo operacional y de marca. Equipos en más de 60 países en el mundo respaldan nuestros programas y experiencia global comprobados para entregar soluciones a la medida a los clientes que alinean el talento con las necesidades de sus empresas.

