



## Human Capital Newsletter

Noticias e información oportuna sobre temas relacionadas al capital humano.

## Aprendiendo y creciendo en el proceso de contratación.

### Consejos para aumentar la probabilidad de éxito.

Por lo general, los procesos de reclutamiento se componen de diversos filtros que buscan ir seleccionando al mejor talento de entre todas las opciones de acuerdo con las funciones y perfil del puesto a ocupar. **¿Qué puede mejorar con mi aplicación?**

- Se suele aconsejar **elegir previamente la organización y el cargo** que nos motive, de acuerdo con nuestra preparación y habilidades. Si aplicamos a todas las plazas que veamos, tendremos una probabilidad más baja de ser elegidos.

El primer filtro del proceso suele ser la revisión de cvs, y dependiendo de la plaza y salario, pueden haber solo algunos aplicantes o más de 1,000. De modo que es sumamente importante, resaltar de entre todas esas personas que aplican, nuestras habilidades personales.

- Por eso, una vez elegido el cargo, debemos **ajustar nuestro cv** de tal forma que resalte nuestras habilidades y preparación directamente relacionadas con las funciones del cargo al que aplicamos.

En algunos casos se aplica un filtro solicitando la pretensión salarial. Esto es de suma importancia ya que es poco recomendable que un aplicante acepte un cargo por debajo del salario que debería (o espera), obtener, y tampoco suele ser factible contratar a un candidato cuya expectativa se encuentre muy por encima del rango que la organización puede ofrecer para la plaza. En ambos casos, el resultado sería realizar un trabajo con menor motivación y menor autorealización personal.

- Lo mejor es señalar tal cual, **la pretensión que consideremos justa** para el cargo. Se recomienda que sea competitiva, pero en ningún caso, menor de lo que esperamos ganar.

Puesto que hay variedad de tabuladores salariales, es muy probable que para cualquier cargo encontremos una diversidad de asignaciones salariales dependiendo de las posibilidades de la organización que solicita la plaza.

El siguiente filtro suele ser una entrevista o la aplicación de pruebas psicométricas.

Las pruebas psicométricas en ningún caso indican que una persona sea la "correcta" o la "incorrecta". Su objetivo o razón de ser, es indicar características de personalidad y habilidades que podrían ser más o menos deseables para un cargo.

- En cualquier caso, lo mejor es **contestar con franqueza**, ya que de ser elegidos nos sentiremos más a gusto cumpliendo con funciones para las que nos sentimos preparados o con la suficiente disposición para aprender.

- Para el caso de la entrevista, es muy importante, **hablar con soltura y confianza**, a fin que podamos comunicar precisamente quiénes somos y por qué seríamos la mejor opción para ocupar la plaza. Nuestro sello personal podría ser un plus muy valioso para la organización contratante.

Además de los consejos anteriores, con nuestro cv siempre podemos pedir una **segunda opinión** a alguien que labore en RRHH: la percepción externa de una persona experta podría señalarnos algo de lo que no seamos conscientes al preparar nuestro resume.

Así pues, conociéndonos mejor y desarrollando las habilidades que consideremos clave para nuestro futuro estaremos aumentando nuestra probabilidad de éxito para ganar esa plaza. El proceso de reclutamiento debería ser una decisión tanto de la organización contratante como de la persona que aplica.



**Juan Diego Rivas**  
Senior | Human Capital  
[jrivas@deloitte.com](mailto:jrivas@deloitte.com)

## Nuestro equipo de Expertos

Ayudamos a nuestros clientes a transformar la función de RRHH, alineando las estrategias de Capital Humano con los objetivos estratégicos de la organización. Creamos valor a través de un equipo con perspectiva dinámica, metodología y herramientas que integran nuestra experiencia.

---

### Emilio Sandoval

Socio de Servicios de Riesgos y Consultoría  
[esandoval@deloitte.com](mailto:esandoval@deloitte.com)

---

### Luiselena Montoya

Gerente de Human Capital  
[luimontoya@deloitte.com](mailto:luimontoya@deloitte.com)

---

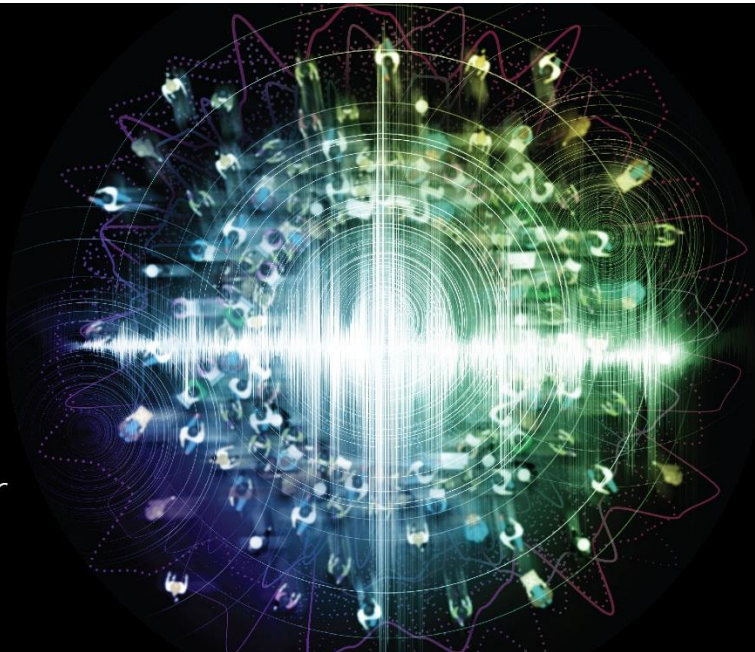
### Juan Diego Rivas

Senior de Human Capital  
[jrivas@deloitte.com](mailto:jrivas@deloitte.com)



## ¡Tu perspectiva importa!

Por favor aporta tus percepciones sobre las Tendencias Globales en Capital Humano al completar la encuesta de este año.



Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL (también denominada "Deloitte Global") y cada una de sus firmas miembro son entidades legalmente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Por favor, consulte [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) para una descripción más detallada.

Deloitte es un proveedor líder mundial de servicios de auditoría y aseguramiento, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgos, impuestos y servicios relacionados. Nuestra red de firmas miembro en más de 150 países y territorios atiende a cuatro de cada cinco compañías del Fortune Global 500®. Conozca cómo las aproximadamente 264,00 personas de Deloitte generan un impacto que trasciende en [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Este documento sólo contiene información general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus afiliadas (en conjunto, la "red Deloitte"), presta asesoría o servicios profesionales por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la red Deloitte será responsable por cualquier pérdida que pueda sufrir cualquier persona que confíe en este documento.