



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

SIGNIFICADOS SOBRE EL PROCESO DE SELECCIÓN QUE FORMAN LOS ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS Y ANALISTAS DE SELECCIÓN DE 2 ORGANIZACIONES DE QUITO.

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos
para optar por el título de Psicóloga Organizacional

Profesor Guía

Dr. Esteban Arturo Muñoz Pasquel

Autora

Ana Gabriela Rodríguez Galarza

Año
2016

DECLARACION DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Esteban Arturo Muñoz Pasquel

C.C.1707976211

DECLARACIÓN PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Paulina del Carmen Muñoz Villacis
C.C. 1706542816

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Ana Gabriela Rodríguez Galarza
C.C.1718920828

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la fortaleza y la sabiduría para poder concluir esta etapa; A mis padres y hermano quienes me han apoyado siempre en mis estudios, proyectos e ideales. A mi profesor guía por su valiosa ayuda y conocimiento. A todas las personas que participaron en esta investigación.

DEDICATORIA

Este trabajo dedico principalmente a mi abuela Teresita, quien con su amor incondicional me enseñó a ser perseverante. A mi madre Ana Lucía por su comprensión infinita, por su dedicación y ejemplo. A mi padre Luis Alberto por siempre estar a mi lado, por ser mi amigo y mi modelo a seguir. A mi enamorado Andrés por enseñarme que todo es posible si se lucha con el corazón.

RESUMEN

La presente tesis tiene un alcance descriptivo desde un enfoque cualitativo, intenta construir la realidad sobre el proceso de selección hoy en día, mediante la interacción de sus actores, haciendo uso de la técnica de entrevista a profundidad, entrevista a un experto y análisis de discurso. Se consultará a tres analistas de selección de tres empresas auditoras de Quito con el fin de conocer cómo se realiza el proceso de selección en este giro del negocio y a su vez se entrevistará a estudiantes de la Universidad de las Américas que están por culminar su carrera profesional en Ingeniería Comercial mención Finanzas, con ello se podrá conocer que saben sobre el mundo laboral específicamente sobre la participación en un proceso de selección y que aspectos son considerados importantes por parte de las organizaciones en el mencionado proceso. Finalmente se espera que la información obtenida sirva para brindar a los estudiantes mayor comprensión al respecto y actualizar el conocimiento sobre la actualidad del proceso.

Palabras clave: empleabilidad, reclutamiento y selección, hoja de vida, entrevistas, pruebas

ABSTRACT

The following research thesis has a descriptive scope, it attempts to build the reality about the selection process through the interaction of its actors; using the technique of interview and discourse analysis. We will consult three selection specialists from three auditing companies in Quito in order to know how the selection process takes place in this line of business and at the same time we will interview students from the Universidad de las Americas that are about to finish their degree on Commercial Engineering, with this we will get to know their knowledge about the working world and specifically about the involvement in a process of selection. Finally, we hope the information obtained will allow students to have better knowledge about the process and for us to know how now a days the process of selection is being performed.

Key Words: employability, recruitment and selection, curriculum vitae, interviews, testing

ÍNDICE

1. Introducción	1
2. Formulación del problema y justificación	4
3. Pregunta de Investigación.....	8
4. Objetivos	9
5. Marco teórico referencial y discusión temática	10
5.1 Historia y Selección de personal	15
5.2 Casos Previos	24
5.3 Proceso de Selección.	26
5.3.1 Etapas del proceso de selección	27
5.3.1.1 Reclutamiento de candidatos	27
5.3.1.2 Análisis de hojas de vida	32
5.3.1.3 Pruebas	34
5.3.1.4 Assessment Center	36
5.3.1.5 Entrevistas.....	37
5.4 El proceso de Selección hoy en día.....	41
6. Preguntas directrices	46
7. Metodología.....	48
7.1 Tipo de diseño y enfoque	48
7.2 Muestreo/ participantes.....	48
7.2.1 Participantes	48
7.2.2 Muestreo	49
7.3. Recolección de datos.....	50
7.4 Procedimiento	51
7.5 Plan análisis de datos	52
8. Viabilidad	53
9. Aspectos éticos.....	55
10. Resultados y discusiones.....	57

10.1 Posibles soluciones	93
REFERENCIAS	96
ANEXOS	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fuentes de Reclutamiento. Tomado de Alles, 2006, p.89.....	29
Figura 2. Datos estudiantes Atracción de candidatos: Aplicación	72
Figura 3. Datos estudiantes Atracción de candidatos: Medios	72
Figura 4. Datos estudiantes Hoja de vida: Guía	72
Figura 5. Datos estudiantes Hoja de vida: Entrega	73
Figura 6 . Datos estudiantes Pruebas: Repetición de pruebas	73
Figura 7. Datos estudiantes Pruebas: Modalidad.....	73
Figura 8. Datos estudiantes Entrevistas: Preparación.....	74
Figura 9 . Datos estudiantes Entrevistas: Técnicas.....	74
Figura 10. Datos estudiantes Assessment: Participación.....	74
Figura 11. Datos estudiantes Fin del proceso: Referencias	75
Figura 12. Datos estudiantes Fin del proceso: Comunicación.....	75
Figura 13. Porcentajes de las fases del proceso de selección CR.....	87
Figura 14. Porcentajes de las fases del proceso de selección OL.	88
Figura 15. Porcentajes de las fases del proceso de selección AV.	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias de Empleabilidad	12
Tabla 2. Criterios de Inclusión / Exclusión Estudiantes	50
Tabla 3. Criterios de Inclusión / Exclusión Analistas	50
Tabla 4. Información y códigos de Estudiantes entrevistados	57
Tabla 5. Códigos y colores Estudiantes	58
Tabla 6. Glosario de Códigos Estudiantes	59
Tabla 7. Matriz de vinculación de categorías Estudiantes	62
Tabla 8. Información y códigos de Analistas entrevistadas	76
Tabla 9. Códigos y colores Analistas	76
Tabla 10. Glosario de Códigos Analistas	77
Tabla 11. Matriz de vinculación de categorías Analistas	79
Tabla 12. Ejemplo de hoja de vida	81
Tabla 13. Matriz de vinculación de categorías Analistas y Estudiantes	92

Título del proyecto

Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de la ciudad de Quito.

1. Introducción

Esta investigación estaba direccionada hacia 2 organizaciones de Quito, sin embargo como se podrá evidenciar más adelante se extendió la muestra con el fin de acopiar la mayor cantidad posible de información respecto al proceso de selección en el giro del negocio investigado, es por ello que a lo largo de la redacción hablamos sobre las 3 organizaciones investigadas.

El conocimiento sobre el mundo laboral y la habilidad para ingresar a él, es primordial en la búsqueda de trabajo. Las organizaciones se encuentran en una constante adaptación al mundo cambiante y tecnológico, esta adaptación requiere que nuestro conocimiento al respecto esté constantemente actualizado, cuando la Universidad ha concluido, ¿Se conoce como solicitar nuestra participación en un proceso de selección?

Los datos emitidos por el INEC nos permiten conocer que el índice de desempleo va aumentando con el pasar de los años, y hoy en día ya afecta también a los jóvenes, así mismo el proceso de selección actualmente es más sofisticado que en años anteriores, por lo que es esencial que los jóvenes conozcan como desenvolverse en este ámbito. En el Ecuador existen algunas organizaciones que publican recomendaciones sobre ¿Cómo realizar una hoja de vida? o ¿Cómo actuar en una entrevista?, también existen algunos autores que han publicado estudios sobre el proceso de selección, más no existe una profundización del tema contrastando a los estudiantes con la organización según lo investigado hasta hoy. De lo que he podido observar en la práctica laboral, existen ciertos vacíos en cuanto al conocimiento sobre cómo aplicar a

un puesto de trabajo por parte de los estudiantes, es por esta reflexión sobre la problemática el por qué surge el deseo de realizar esta investigación.

El principal propósito de este estudio es identificar los significados que tienen dos actores sobre el proceso de selección empresarial. Para ello surgió una interrogante primordial ¿Cuáles son los significados que construyen los analistas de selección de tres organizaciones de la ciudad de Quito y los estudiantes de la Universidad de Las Américas de último semestre de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas, en el periodo 2015-2016, sobre el Proceso de Selección?

Siendo específicos lo que intenta esta investigación es identificar los significados que los actores antes mencionados construyen en torno a las etapas del proceso de selección como son: Reclutamiento de candidatos, análisis de hojas de vida, Assessment Center, pruebas y entrevista. A su vez pretende identificar y describir desde la perspectiva de los analistas y los estudiantes los significados que entienden cada uno sobre la aplicación a un puesto de trabajo.

Para el estudio del proceso mencionado la presente tesis se fundamenta en bases teóricas de grandes autores conocedores de la materia, investigando a la selección de personal desde acontecimientos históricos en donde se realizaba el proceso de selección sin aún determinarlo como tal, con el fin de que pueda brindar un lineamiento hasta la actualidad. Cada fase ha sido conceptualizada e investigada desde prácticas de años atrás hasta el presente, destacando en cada una de ellas sus características fundamentales.

La investigación es realizada en la ciudad de Quito, mediante un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo en donde la interacción de los participantes es fundamental ya que las categorías van surgiendo conforme avance la investigación, es así como sin manipulación de variables se construye la realidad sobre el proceso de selección.

De lo que se puede evidenciar existen ciertos conceptos que a pesar de ser manejados por los estudiantes requieren de una profundización, por ejemplo en cuanto a las entrevistas, conocen de que se trata más no se sienten expertos en el tema. Está claro que saben sobre la existencia del proceso de selección por temas universitarios y experiencias personales, pero ¿Saben a profundidad cómo se desarrolla el mencionado proceso?

El saber manejarse bien durante un proceso de selección podría brindar una ventaja ante otros candidatos, reduciendo de alguna manera el índice antes mencionado. Así mismo podría brindar a los estudiantes satisfacción personal, seguridad y confianza contar con el conocimiento antes de participar en un proceso, si la Universidad los prepara para ser aptos a desempeñarse con excelencia en la carrera escogida, porque no enseñarles y actualizarles sobre como ingresar en el mundo laboral. Al contar con candidatos que dominan el proceso de selección se mejoraría la calidad de la aplicación, por lo que la información que recibe la organización sería la acertada reduciendo así los tiempos en el proceso de selección.

En conclusión el sentido final de esta tesis es identificar los significados que construyen los participantes antes mencionados sobre el proceso de selección de personal, lo cual podría ser un gran beneficio tanto como para las organizaciones como para los estudiantes.

2. Formulación del problema y justificación

Según datos del INEC obtenidos en la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo, realizada en marzo 2016, el porcentaje de desempleo en el Ecuador registra un 5,7%, el mencionado resultado implica un incremento de 1.9 puntos en comparación a la encuesta realizada en el año anterior (INEC, ENEMU, s.f.).

El presente plan de tesis se enfoca en la ciudad de Quito, en donde el porcentaje de desempleo es de 7,8% es decir, uno de los más altos en comparación al resto de ciudades. Es importante recalcar que dentro de este porcentaje se encuentran: hombres, mujeres, adultos, jóvenes, etc. La población escogida para la investigación de esta tesis es de jóvenes estudiantes, los cuales se encuentran en los rangos de edad de 23 a 26 años. Se ha escogido esta población ya que se encuentran justamente iniciando su vida laboral, por lo que considero importante conocer ¿Qué preparaciones tienen sobre el ámbito laboral?, específicamente en el proceso de selección (INEC, ENEMU, s.f.).

Según investigaciones previas, en Colombia ya existe un estudio que une tanto a los estudiantes como a las organizaciones y al Estado, con el fin de generar mayores oportunidades de trabajo (Gutiérrez, 2013).

Los estudiantes se encuentran preparando para poder aplicar sus conocimientos en el mundo laboral y para ello requieren saber ¿Qué factores son los que las organizaciones evalúan?

En Puerto Montt, Chile, se realizó una investigación sobre cuáles son los elementos que las organizaciones, de la mencionada ciudad, toman en cuenta al momento de seleccionar personal (Ganga, y Sánchez, 2008), y al contar con la información de qué es lo que las organizaciones evalúan, es más fácil enfocarse en estos factores y desarrollarlos.

“Es importante recordar que de cada 10 plazas de trabajo 8 son generadas por el sector privado, y dos son generadas por el sector público” (INEC, ENEMDU, 2015, par. 7). El ámbito privado tiene un método de selección diferente al público, ya que se basa en el Código del Trabajo mientras que el otro ámbito se basa en LOSEP. Es por esto que la investigación de esta tesis se enfoca en organizaciones privadas por contar con un índice mayor de plazas de trabajo.

En las organizaciones privadas existe personal especializado para realizar el proceso de selección, quienes conocen varios ámbitos de la organización, como por ejemplo: cultura, misión, visión, etc. Estos especialistas son comúnmente llamados Analistas de Selección, quienes serán considerados, debido a su experticia, en la presente tesis, como otros actores que intervienen en esta búsqueda de los significados.

Existen varias investigaciones previas sobre el proceso de selección, por ejemplo, en Colombia, Chile, Cuba, etc., de lo que he investigado hasta hoy, existen pocas que unan a los dos aspectos, es decir, organización-estudiante.

En el Ecuador se describe cómo elaborar una hoja de vida o cómo presentarse a una entrevista, pero no se evalúa desde el punto de vista de la organización. De lo que he podido evidenciar en mi experiencia laboral, existen ciertos factores que los estudiantes desconocen sobre el proceso de selección, es por esto que, ante la observación de esta problemática, surge la idea de realizar esta investigación.

Martha Alles es una de las autoras que se ha enfocado de mejor manera a analizar el proceso de selección, quien mediante varios libros por ejemplo en 1999, 2006 y 2008, ha planteado técnicas para poder tener un nivel de empleabilidad mayor.

Partiendo de los conceptos de la autora mencionada, la capacidad que tiene una persona para ingresar y mantenerse en el mundo laboral cuenta con

ciertos factores que pertenecen tanto a la persona como al mercado, dentro de los pilares que pueden ser desarrollados por el candidato se encuentran:

- Estudios formales o informales que brindan conocimiento técnico.
- Características y capacidades adquiridas con la experiencia que pueden ser desarrolladas por la persona.
- La preparación con la que cuenta la persona para buscar trabajo y el enfoque con el que se encuentre buscando, es decir direccionado hacia la realidad. (Alles, 2006)

De igual forma Puchol (2010), basa su teoría en los aspectos de la entrevista laboral, Martha Alles (2008), Mondy y Robert (2005), y Roy Cohen (2010), también aportan sobre las teorías del proceso de selección. Ayudando a comprender de manera clara los aspectos importantes y factores que toda organización toma en cuenta cuando realiza un proceso de selección.

El objeto de esta investigación es conocer los significados que los dos actores (Estudiantes de últimos semestres de la Universidad de las Américas y Analistas de Selección) construyen sobre el proceso de selección, para así poder unir esta información y permitir comprender si existen ciertas falencias en cuanto a la noción de los estudiantes sobre el proceso de selección, o, si es que conocen qué es lo que buscan hoy en día las organizaciones. Por otro lado, estar al tanto de las recomendaciones de los Analistas de Selección para mejorar ciertos aspectos sobre alguna fase del proceso de selección o saber qué factores son evaluados por la organización. Es decir, ver desde las dos perspectivas el proceso de selección.

Esta investigación es importante debido a varios aspectos: primero puede colaborar en la reducción del índice de desempleo que existe actualmente, segundo podría ayudar a que las Universidades consideren el instruir a los alumnos que están por graduarse sobre el proceso de selección, tercero aporta con la satisfacción personal de alumno al saber que cuenta con los conocimientos sobre el proceso de selección, brindando, de esta forma,

estabilidad y seguridad en los estudiantes, y, cuarto puede ayudar a reducir tiempos en los procesos de selección, mejorando los resultados organizacionales y permitiendo a los Analistas contratar al personal ideal para la organización.

3. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son los significados que construyen los analistas de selección de tres organizaciones de la ciudad de Quito y los estudiantes de la Universidad de Las Américas de último semestre de la carrera de Ingeniería Comercial, en el periodo 2015-2016, sobre el Proceso de Selección?

4. Objetivos

Objetivo General:

Identificar los significados que construyen los Analistas de Selección de tres de las organizaciones de Quito y los estudiantes de la Universidad de las Américas, en el período 2015-2016, sobre el Proceso de Selección, con el fin de generar un beneficio tanto para las organizaciones como para los estudiantes.

Objetivos Específicos:

Registrar los significados que se construyen sobre las etapas de aplicación a un puesto de trabajo que involucran al candidato es decir: reclutamiento de candidatos, análisis de hojas de vida, Assessment Center, pruebas y entrevista, previamente descritas en el marco teórico.

Conocer desde la perspectiva de los Analistas de Selección de tres organizaciones de Quito, los significados en torno a la aplicación a un puesto de trabajo.

Describir los significados de los estudiantes de la Universidad De Las Américas, de último semestre de la carrera de Ingeniería Comercial, en el periodo 2015-2016, en torno a la aplicación a un puesto de trabajo.

5. Marco teórico referencial y discusión temática

Cuando un profesional acaba su carrera universitaria se encuentra listo para ingresar al ámbito laboral sin embargo ¿Existe algún indicio de cómo hacerlo de manera adecuada?

La universidad brinda todo el conocimiento necesario al estudiante para poder ser competitivo en la carrera escogida, sin embargo, cuando se ha acabado la formación, ¿cómo saber de qué manera ingresar al mundo laboral? Según investigaciones previas, en Colombia ya existe un estudio que une tanto a los estudiantes como a las organizaciones y al Estado, con el fin de generar mayores oportunidades de trabajo (Gutiérrez, 2013). En donde mediante alianzas de las tres entidades se generaron oportunidades laborales y se analizó la educación, con ello el estado recupera la inversión en educación mediante la productividad y empleabilidad.

Sin ánimos de profundizar en temas político-económicos la inversión que hace un país en educación retorna el momento en el que los profesionales producen capital interno. Es por ello que la investigación tanto científica como social es primordial para el Estado, ya que puede generar nuevas plazas de trabajo y a su vez diversificación de su productividad. (Gutiérrez, 2013)

La Universidad tiene como fin dotar a sus egresados de conocimiento para actuar en el mundo laboral lo cual genera un desarrollo personal e integral en sus estudiantes. El estado por otro lado cuenta con el artículo 341 en su constitución en el cual se indica que es responsable de generar condiciones para la “protección integral de sus habitantes” (Constitución de la República del Ecuador, 2011) Es decir para que el estado cumpla con su obligación la universidad debe hacerlo a su vez, ligando estrechamente sus responsabilidades.

Las Universidades del Ecuador hoy en día son calificadas según algunos parámetros con el fin de que exista calidad en la educación. Esta iniciativa se ve fundamentada en la Política Educativa del Ecuador específicamente en el Plan Decenal de Educación, cuyos primeros lineamientos fueron aprobados en el 2006 por el consejo nacional de educación (Ministerio de Educación y cultura del Ecuador, s.f.). El mencionado Plan “establece los grandes objetivos nacionales en torno a la educación, basados en los ámbitos de calidad, cobertura y rectoría-administración” (Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, 2015, par. 3)

Se podría decir que se trata de una cadena, el estado invierte y regula la educación, los profesionales obtienen todas las habilidades y conocimiento para ingresar al mundo laboral y por ende se obtiene producción y el estado recupera la inversión, tal como lo indicó el Ministro de Educación Augusto Espinosa durante un discurso en la Unidad Educativa Babahoyo “La educación es el único instrumento que va a permitir romper las condiciones estructurales que generan pobreza” (2015, par.4).

En cuanto al mundo organizacional se podría hablar del termino empleabilidad “Que es la posibilidad que tiene una persona para conseguir trabajo, es, de algún modo, responsabilidad de cada uno e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo” (Alles, 2006, p.81). Por otro lado la OIT define a la empleabilidad como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, R. 195)

Tanto la OIT como Marta Alles, han descrito características sobre cada una de las competencias existentes, llamándolas algunas como competencias dominantes, o competencias específicas (Alles, 2011) o también competencias clave o competencias de empleabilidad (OIT, 2015). Pero ¿Qué tienen que ver las competencias con la empleabilidad? Pues las mismas permiten al candidato ser más atractivo para una organización, y cada uno puede ir desarrollando las mismas conforme a su preparación y experiencia. Se podría hablar de competencias técnicas lo cual permitirán a la persona desempeñarse en una labor específica, o cualidades personales como honestidad, ética lo cual podría ser considerado fundamental para una organización, etc.

La Organización Internacional del Trabajo ha realizado una tabla en donde describe las competencias de empleabilidad que se podrían requerir en el mundo laboral:

Tabla 1.

Competencias de Empleabilidad

Categoría general de competencias	Competencias clave/habilidades
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> • Estar dispuesto a aprender • Usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas • Trabajar en forma segura • Perseguir el aprendizaje independiente • Asumir responsabilidad por el aprendizaje propio • Pensar en forma abstracta • Organizar, procesar y retener información • Realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas • Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad • Elegir la mejor forma de abordar las tareas

	<ul style="list-style-type: none"> • Comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas • Ser Adaptable
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Leer de manera competente • Leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas • Comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa • Escribir en forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios • Saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo • Escuchar y comunicarse de manera eficaz • Saber escuchar para comprender y aprender • Usar los conocimientos aritméticos eficazmente • Saber expresar las ideas y visiones propias
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Conducirse en forma apropiada en el trabajo • Trabajar en equipos o grupos • Interactuar con compañeros de trabajo • Respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo • Trabajar según las pautas culturales del grupo • Comprender y contribuir a las metas de la organización • Planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados • Asumir la responsabilidad por las acciones • Formar alianzas y coordinar diversas experiencias • Trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones • Valorar los aportes de los demás • Aceptar la retroalimentación • Resolver conflictos • Ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación • Liderar con eficacia • Movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensar en forma creativa • Resolver problemas de manera independiente • Comprobar que los supuestos sean verídicos • Identificar problemas

	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias • Identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa) • Recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización) • Planificar y gestionar en tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines
--	--

Tomado de OIT, 2015, p.3

La contratación de personal empieza en el proceso de selección y cada organización lo realiza de manera diferente, las compañías adaptan al proceso según su giro del negocio o sus necesidades. Las organizaciones son cada vez más exigentes en cuanto al proceso mencionado pues la competencia y el mundo económico lo requiere. Es por esto que el proceso de selección cada vez es más sofisticado y preciso.

Según datos del INEC obtenidos en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, realizada en marzo 2015, el porcentaje de desempleo en el Ecuador registraba un 3,48% mientras que en el 2016 el incremento es de 1.9 puntos (INEC, ENEMDU, 2015).

El porcentaje de desempleo en el 2015 en la ciudad de Quito era de 4,39% el cual, era uno de los más altos en comparación a otras ciudades, sin embargo hoy en día el porcentaje representa ser el más alto de la lista de otra ciudades al contar con el 7,8%. “A marzo de 2016, el 4,9% de la PEA nivel nacional estaba buscando activamente un trabajo; y sólo el 0,8% estaba en condiciones de desempleo sin realizar ninguna acción de búsqueda” (INEC, ENEMDU, 2016) lo que quiere decir que de la población económicamente activa la cual es la consultada en la presente investigación son más quienes se encuentran actualmente buscando empleo.

5.1 Historia y Selección de personal

“El trabajo de recursos humanos se encuentra en constante evolución. Este hecho no debe sorprendernos ya que la mayoría de nosotros vivimos en un mundo en continuo cambio, que se produce alrededor nuestro a una velocidad vertiginosa” (Ulrich, 2005, p.1). Cada organización es un mundo diferente sin embargo tiene una similitud, las personas que lo conforman, pero ¿Cuándo la organización se empieza a involucrar con las personas? La respuesta es en el proceso de selección.

Una organización es un conjunto de normas que regula a una asociación de personas que trabajan por un mismo fin (Real Academia Española, 2015). Es decir las personas que contrata la empresa es lo que le hace a la misma denominarse una organización. Con el pasar del tiempo las organizaciones se enfocan en encontrar al candidato ideal para cada posición, es por esto que el proceso que selecciona al personal cada vez es más investigado en el mundo del Talento Humano. Como menciona Andrés Rodríguez et al. en el libro *Las organizaciones en debate* “Nuestro foco de atención, la parte de la organización que pretendemos iluminar es el elemento humano, entendido no solo como recurso, como algo instrumental, sino como persona, como ser social...”(Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sanchez, Zarco, 1994, p.14).

El concepto de proceso de selección ha evolucionado, en el libro *Historia de la escuela del trabajo social y desarrollo humano de la universidad del valle* se expone un concepto que va enfocado a dos partes del proceso de selección es decir la empresa y el candidato. “Se entiende el proceso de selección de personal como la búsqueda y escogencia de la persona más apta para un determinado cargo en una organización” “...Además, éste se considera un proceso de negociación, entre el candidato y la entidad contratante lo que asegura la transparencia del proceso” (Torres, 2005, p.141).

Cuando se habla del proceso de selección no se podría hablar de un proceso estandarizado, no existe una receta que pueda ser aplicada por todas las organizaciones, sin embargo existen ciertos aspectos que desde siglos atrás ya eran aplicados con el fin de establecer cierto orden en la sociedad y en los procesos que en la época se desarrollaban, ahora es posible asociar los mismos en ciertas fases del proceso de selección. A partir de esta premisa se analizan varios momentos de la historia del mundo en se puede evidenciar los aspectos antes mencionados con el hoy llamado proceso de selección.

Existen datos históricos del año 2200 a.C., en donde ya se realizaba un proceso de selección por parte de los emperadores chinos, en el cual cada tres años se realizaban exámenes a sus oficiales con el fin de conocer como estaban desempeñando su trabajo. Incluso eran examinados según sus tareas a desempeñar como por ejemplo equitación, escritura, música, etc. (Ansorena, 1996,)

Por otra lado también hay datos bíblicos, específicamente en el Libro de los Jueces 7:4, en donde se seleccionaban a los guerreros de éxito a través de Test situacionales los cuales “son pruebas estructuradas y estándar en las que se presentan a los sujetos estímulos o situaciones complejas para poder observar cómo se desarrollan en ellas sus conductas” (Tabera, Rodríguez, 2010, p.9). “Y Jehová dijo a Gedeón: Aún es mucho el pueblo; llévalos a las aguas, y allí te los probaré; y del que yo te diga: Vaya éste contigo, irá contigo; mas de cualquiera que yo te diga: Este no vaya contigo, el tal no irá.” (La Santa Biblia, El antiguo testamento, Cap., 7)

En 1575, Juan Huarte de San Juan crea el *examen de los ingenios para las ciencias* “donde se explica cómo evaluar qué personas son más aptas para distintos quehaceres humanos” (Juan Huarte de San Juan citado por Ansorena, 1996, p.9) el mencionado examen tiene un fundamento filosófico e indica que existen diferentes habilidades humanas que son memorizadas desde que

somos niños, a través de las artes y de la ciencia y son aquellas memorias las que nos convierte en seres de ingenio para ciertas carreras o profesiones.

“Test, escalas, inventarios, situaciones simuladas, son presentados de forma articulada junto a entrevistas (estructuradas e, incluso, “en profundidad”) y trazos históricos de conducta (el curriculum vitae)” (Ansorena, 1996, p.12). De lo que se ha conseguido conocer, ya existían herramientas para escoger al mejor candidato, ya se evaluaba cual era la función a ocupar, ciertos antepasados ya realizaban un proceso de selección sean egipcios, militares, obreros, etc.

Entre otro de los momentos históricos se podría mencionar también el período en el cual la desigualdad y el abuso eran las características principales. ¿Cómo se puede asociar al estado de esclavitud con el proceso de selección? En dos aspectos, primero en los métodos, inhumanos cabe recalcar, en los que se escogían, compraban y negociaban a los esclavos, y segundo, cuando se finaliza este período, es decir, cuando los derechos humanos sobresalen, la igualdad y las reglas sociales son tomadas en cuenta

El proceso de selección hoy en día trata de considerar ciertos factores como la igualdad, transparencia etc., con el fin de obtener el éxito del proceso. Estos factores durante la época de la esclavitud se encontraban ausentes pues la igualdad como tal no existía tanto a nivel social o cultural mucho menos laboral.

En aquella época los esclavos sean negros, indios o blancos eran categorizados para así negociar su valor dependiendo de la necesidad del comprador. “Son seleccionados según la capacidad de trabajo o reproducción” (López, 1982, p.69) por ejemplo se evaluaba su fuerza para trabajar en el ganado, su género para trabajar en las tareas de casa, su edad para cumplir ciertas funciones sea dentro o fuera de la casa, etc.

Partiendo del concepto legal “Se describe al esclavo como un objeto de propiedad, por lo tanto enajenable y sometido a su propietario” (Meillassoux, 1990, p.11) de cierta manera en el proceso de selección existe un jefe, una cabeza, un líder quien brinda una guía de las tareas que el seleccionado tiene que cumplir, con esto se pretende decir que existe un sometimiento pues gracias a los derechos humanos y la constante defensa del ser humano trabajador ya no se habla de una sumisión laboral sin embargo se podría referir a obligaciones legales estipuladas en un contrato, de compromiso y de responsabilidad con el empleador.

Existe aún hoy en día una constante discusión sobre el trabajador considerado como un recurso y no como un talento, no se profundizará en tal discusión más si es importante recalcar los significados de cada termino, pues en caso de que sea considerado al empleado como un recurso se podría recordar al concepto antes señalado de la esclavitud, en donde el esclavo es utilizado como un objeto para cumplir una tarea hasta que deje de ser efectivo para la mencionada acción. Según el diccionario de la real academia de la lengua Española un recurso es “Medio de cualquier clase que, en caso de necesidad, sirve para conseguir lo que se pretende.” (Real Academia Española, 2015) mientras que un talento es “Persona inteligente o apta para determinada ocupación.” (Real Academia Española, 2015) cuando se habla de recurso se hace referencia a una especie de cosa, por así decirlo, que después de que ha cumplido el fin no sirve más.

Como se indica antes el objetivo de la esclavitud era la producción, mayor fortaleza del esclavo mayor costo, más tareas asignadas etc., “...hay esclavos que disfrutaban de privilegios (fortuna, rangos, función) que los colocan en una posición aparentemente superior...”(Meillassoux, 1990, p.12) Se lo puede relacionar con la selección laboral ya que en el mundo económico en el que vivimos la producción es vital para sobrevivir en la cultura capitalista y competitiva de hoy en día y esto no solo se logra con el capital económico con el que cuenta la empresa sino con el capital humano y su direccionamiento. Un

perfil con mayor experiencia, mayor conocimiento y preparación resulta más atractivo para algunas empresas pues equivale a mayor producción.

Antes de que existan los derechos humanos y demás reglamentos el aspecto laboral estaba en decadencia pues no existía una institución reguladora de los derechos del trabajador, esto produjo grandes impactos en el modo de seleccionar al personal pues se explotaba al trabajador no se contaba con mayores beneficios y no existían condiciones justas.

Es en la Revolución Industrial en donde más se puede evidenciar cambios en el aspecto laboral, pues los reglamentos y sindicatos exigen mayores beneficios. “Se inicia entonces el desplazamiento de los jornaleros a nuevas condiciones, caracterizadas por la especialización del trabajo y la sujeción a reglas, procedimientos y políticas, establecidas unilateralmente por el patrono” (Castillo, 2006, p.20). Entonces se empieza a seleccionar al personal únicamente necesario pues las máquinas tienen el protagonismo. El conocimiento de funcionamiento, manejo y mantenimiento de las máquinas era fundamental para que alguien sea considerado candidato, mientras que antes de la Revolución la selección se realizaba por completar vacantes sin un análisis del cargo y las habilidades de la persona (Castillo, 2006).

Frederick Taylor es quien genera un gran aporte para la selección de personal en esta época cuando propone la denominada Selección científica de los trabajadores en donde las organizaciones empiezan a desarrollar técnicas para seleccionar al candidato más apto para el cargo, “Es un deber, no de una persona, sino de un grupo de personas de la dirección, estudiar deliberadamente a los trabajadores a su cargo, estudiarlos de la forma más cuidadosa, completa y concienzuda...” (Ministerio para las Administraciones Públicas, 1993, p.75).

“La historia de la selección del soldado, tal como actualmente la tenemos - selección psicofísica, selección biológica dinámica-, aparece durante la primera

guerra mundial” (Escudero y Lopez, 1962, p.3) Otro aspecto histórico relacionado con la selección de personal.

En Estados Unidos, durante la primera guerra mundial, aparecen los Army Test por primera vez. Todo empieza cuando se rompen relaciones diplomáticas entre Alemania y Estados Unidos, en el año 1917 por lo que los países debían preparar sus mejores estrategias. Quien encabeza el diseño de los mencionados tests es el conocido Yerkes quien decide trabajar en función del apoyo a su país conjuntamente con Terman y Goddard, es por ello que más tarde es nombrado comandante para la toma de las pruebas en los campos de instrucción del ejército.

Los mencionados test permitían realizar una categorización de los reclutas. Dividiéndolos por ejemplo en quienes sabían leer y aquellos reclutas que no, a los que si sabían se les asignaban tareas donde sus características iban acorde a lo que iban a desempeñar es decir puestos de responsabilidad, y a los que no se les enviaba donde el hecho de que no sepan leer no afecte funciones y puedan ocasionar una desventaja en la tropa. Para la aplicación de test se evaluaron condiciones de raza, tamaño, edad, etc., (López y Lujan, 1989).

En el proceso de selección no solo es determinante los resultados de las pruebas o la información en la hoja de vida, existen otros factores que engloban a la selección del candidato ideal para la posición. No solo dependerán de sus estudios, depende su experiencia, su conocimiento en la práctica, su forma de actuar, de relacionarse, de adaptarse a la cultura de la organización, etc. Las características varían según el giro de negocio de la organización, sin embargo es importante recalcar que se trata de una serie de características que deben ser analizadas para conocer si el candidato es o no ideal para la posición.

La importancia de categorizar a los reclutas con el fin de aprovechar al máximo sus aptitudes, es exactamente igual a lo que una empresa hace, mientras más

a fin estén la cualidades del candidato con el perfil de lo que se está buscando mejor producción y no solo eso también se refiere a estabilidad, de satisfacción laboral, de un adecuado clima de trabajo. “Vivimos en un momento en el que, tanto en la empresa como en las organizaciones, se pretende alcanzar la excelencia, la calidad total. También sabemos que ello no es posible sin contar con un personal satisfecho e implicado;” (Ansorena, 1996, p.31)

Las creencias y cultura de la organización es sumamente importante al momento de seleccionar al personal, pues el capital humano debe estar de acuerdo con la misión y la visión de la empresa así como de su cultura, tal como sucede en las fraternidades, comparándolo como institución, “¿Cómo es que estas organizaciones, estas fraternidades, pueden cambiar de líderes cada y todo el año, y todavía existir? La respuesta a eso es: hermandad y obligaciones...” (Buscanelli, 2013, p.80)

En la historia de las fraternidades podemos encontrar que las primeras fueron creadas por los laicos según Karen Hurston en el libro *Crecimiento de la iglesia más grande del mundo*, por otro lado existen otros estudios en donde dicen que surgieron a partir de las reformas laborales, en todo caso existe una cosa en común, las fraternidades tenían un fin, un propósito, una meta, se basaban en sus creencias y en sus doctrinas. Y quienes formaran parte de ellas irían acorde a sus dogmas. No cualquier persona podría ser parte de una de ellas, existía un estricto código a cumplir para ser parte de ello, podía ir desde estatus económico, social e incluso intelectual entre otros, todo depende del tipo de fraternidad y de sus creencias. (Buscanelli, 2013)

En una organización no siempre el mismo líder estará a cargo, este debe dejar un legado, debe contratar a su personal en función de la misión y visión que tiene sobre su empresa con el fin de crear continuidad de su función, la estabilidad emocional y laboral que brinde esta organización será el determinante para que los empleados permanezcan en ella, la flexibilidad que debe tener una organización para respetar creencias pero a su vez permitir que

los candidatos se adapten a su cultura es lo que convierte a una empresa común en una empresa donde es un placer trabajar.

“La Fraternidad es una relación bilateral y mutua, en la que pueden haber diferencias de experiencia, mérito o capacidad, pero no hay diferencia que afecte a la relación misma” (Otaola, 2010, Cap.1) Se trata también de cultura, si la organización cuenta con los valores alineados a los del candidato pues existe una conexión bilateral, armónica por así decirlo. Cuando se realiza el proceso de selección se trata de un acuerdo mutuo, ningún candidato es obligado a participar. Durante una entrevista la diferencia de experiencia de quien es entrevistado y el entrevistador no afecta el objetivo de la misma. Esto no quiere decir que no importa si el candidato no va preparado a la entrevista, la preparación para una entrevista es fundamental, se refiere a que las diferencias entre las dos partes no repercuten en el proceso, el deseo de crear una relación laboral con el candidato ideal se mantiene.

Existen algunas definiciones sobre lo que es Cultura Organizacional, por ejemplo Schein (2004) uno de los pioneros sobre el cambio organizacional indica que cada organización cuenta con su propia realidad, cuenta con un estilo particular, un método para realizar las cosas y una visión interna y externa particular. Por otro lado Pumpin (1988) señala que es un conjunto de formas de desenvolverse, concebir, pensar que comparten el personal de una organización. Robbins (1996) indica que se trata de símbolos de la gente de una organización que la diferencia de cualquier otra, entre otros significados. En resumen todos se refieren a la cultura como al núcleo único de cada organización en donde se engloba pensamientos, actitudes, normas, valores que se ven reflejados en el día a día del mundo laboral. (Schein (2004), Pumpin (1988) y Robbins (1996) citados por Gan y Berbel, 2007, p.53)

La importancia de que el candidato vaya acorde a la cultura de la empresa repercute tanto en el clima, como en la rotación. Pero como se puede evidenciar que así sea, en la entrevista, esta herramienta puede ser utilizada

para aclarar cualquier duda respecto al candidato, sin embargo es el trabajo diario el cual permite corroborar lo identificado en la entrevista, como se menciona en el libro *Selección de personal*:

Esta elección no está dirigida a la obtención del “mejor” candidato, entendiéndolo por éste el más dotado en términos generales, sino a la búsqueda del aspirante cuyas características se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir. Y dicho perfil, no solo debe ceñirse a las capacidades, conocimientos o aptitudes requeridas, sino también a su posible integración en un concreto ambiente laboral, que englobará en su entorno los aspectos físicos y sociales (Publicaciones Vértice, 2007, p.2).

Es importante mencionar que no precisamente se le advierte al candidato sobre cuál es la cultura de la empresa o cuál es su misión, es tarea del candidato conocer toda la información posible sobre la empresa a donde va a aplicar, sin embargo durante el proceso de selección como representantes de la empresa es posible dar una explicación sobre la empresa, resolver dudas, etc. Por ejemplo en el Catolicismo, cuando un fiel ingresa a la iglesia nadie le interrumpe antes para advertirle sobre cuáles son los mandamientos y creencias para ingresar a la misma, existe un líder al cual se pueden consultar ciertas dudas, si el fiel considera que va acorde con sus creencias pues será un Católico más, caso contrario podrá acudir a otra corriente religiosa.

En los registros históricos sobre todo religiosos, no se podía evidenciar como tal la libertad de poder escoger hacia una creencia u otra pues era calificado como traición, sin embargo hoy en día esta posibilidad es la que nos permite ser categorizados dentro de las religiones que van acorde a cada creencia personal. Traslándolo al ámbito laboral actualmente existen un sin número de organizaciones, cada una con su cultura y creencias diferentes, la libertad de poder participar en un proceso de selección transparente en una

organización que vaya acorde a nuestros lineamientos es lo que hace tan enriquecedor al mundo laboral.

5.2 Casos Previos

El contexto en el que se realiza el proceso de selección es muy importante debido a los factores que lo componen, es por esto que haremos referencia a información de América Latina, esto tomando en cuenta que el proceso de selección y contratación en Europa y otros continentes, podría tener diferentes variables no consideradas en el presente trabajo de titulación.

En Chile se realizó una investigación sobre “El proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile” (Ganga, y Sánchez, 2008, p.271), en la cual su objetivo es conocer los elementos que se están tomando en cuenta en las organizaciones de esta ciudad durante el proceso de selección, e incluso se realizó una encuesta para conocer la importancia de los aspectos que consideran al seleccionar al personal, concluyendo, de esta forma, que las técnicas utilizadas en las organizaciones son tradicionales y con sustento teórico. Su aspecto a desarrollar es el compromiso de los empleados en cuanto a cómo se da el proceso de contratación.

En el Ecuador, en la Universidad San Francisco de Quito, se realizó una tesis sobre “Reclutamiento y selección de personal” (Baldeón, 2013, p.2), en la cual se analiza la importancia de un área que realice este y otros procesos propios del departamento de Recursos Humanos y como conclusión comprueba la necesidad e importancia el mencionado departamento, y, en cuanto al proceso de selección se menciona:

Si todo este proceso se lo hace de una manera apresurada y únicamente con el objetivo de llenar el puesto se puede escoger al candidato menos idóneo y después de poco tiempo se lo tiene que

despedir o cambiar de puesto porque no cumple con las características necesarias y se tiene que empezar otra vez con el mismo proceso (Baldeón, 2013, p.30).

Otra investigación en la misma Universidad, busca conocer cuáles son los problemas durante el proceso de selección en una determinada organización, identificando varios aspectos que van desde el correcto análisis de hojas de vida, hasta la adecuada investigación en cuanto a las referencias laborales se refiere y como conclusión mencionan que es preocupación de la mayoría de empresas la rotación de personal, por lo que el proceso de selección es tomado en cuenta en la mayoría de organizaciones (Scaramutti, y Prado, 2014).

En cuanto a factores específicos del proceso de selección, existe un análisis respecto a la “tendencia a complicar los procesos de selección de personal, bajo la premisa de que, de esta manera, serán más científicos, objetivos y eficientes...” (Hernández, 2012, p.173), concluyendo que de esta manera no se toman en cuenta ciertos aspectos de quién aplica al trabajo e identificando que existe una relación entre el seleccionador y seleccionado.

Sobre la elaboración del currículum vitae, en Cuba se realizó un trabajo cuyo objetivo es “Estructurar de la forma más organizada y clara posible con todos los elementos necesarios en dependencia de su destinación” (Reyes, Texidor, y Segredo, 2004, par. 1). También en Colombia y en lo referente a los “Tips Hojas de vida para empleo” en donde se exponen ciertos ejemplos de cómo realizar una hoja de vida (Universidad Católica de Colombia, 2009, p. 1). En las dos investigaciones encontramos factores comunes sobre la información correcta en la hoja de vida, lo cual nos indica que existen ciertos puntos claves para una parte del proceso de selección, la cual es el análisis de hojas de vida. Respecto a empleabilidad, existe un estudio que involucra a los estudiantes, en la que se realizó una escala sobre la percepción que tenían estudiantes y titulados universitarios, y otra escala que tenía que ver con la autoeficacia,

obteniendo que existe una correlación en las escalas antes mencionadas (Hernández, Ramos, Negrín, Ruíz, y Hernández, 2011). Es decir que la autoeficacia es un factor clave de la empleabilidad.

Según lo investigado se podría decir que existen varias exploraciones en el ámbito del proceso de selección pero se ha realizado pocas investigaciones que contrasten lo que evalúan los Analistas de Selección y lo que conocen los estudiantes de cierta universidad sobre la aplicación de un trabajo.

5.3 Proceso de Selección.

Como mencionan García, Hierro y Jiménez “La situación actual del mercado laboral, la precariedad del empleo, la fuerte competitividad y la propia inestabilidad de dicho mercado laboral” (García, Hierro y Jiménez, 2001, p.111), han generado un cambio en la visión tanto de los profesionales como de las organizaciones en cuanto a selección se refiere.

Pueden existir varios causales como para que una organización tenga la necesidad de adquirir un nuevo integrante en su compañía, podría ser una causa externa como por ejemplo cambios en reglamentos legales, aspectos económicos o gubernamentales, etc. Causas internas como incrementos de producción, nuevas áreas creadas, ascensos, etc., las cuales por lo general son previstas en el plan estratégico de la organización. También podría darse debido a jubilaciones, bajas voluntarias, maternidad, despidos.

Como se menciona en libro *Selección de personal*, en las organizaciones se “Deberá evitar el error de buscar al <<mejor>>; el óptimo es el que disponga de un perfil adecuado al puesto” (Gan y Trigine, 2013, p.66). Existen ciertos pasos previos a la selección del candidato que son responsabilidad de la organización realizarlo de manera precisa, como por ejemplo el análisis y descripción del puesto de trabajo. Si es que el perfil no está elaborado de manera adecuada se podría no seleccionar al candidato ideal, puesto que en la descripción de perfil

se encuentran todas las aptitudes personales y profesionales con las que debe contar el candidato. Existen actualmente algunos formatos para realizarlo sin embargo cada organización puede realizarlo de la manera que mejor le convenga, lo importante es que cuente con toda la información necesaria. (Gan y Trigine, 2013)

En los procesos de selección cada organización puede utilizar los métodos que mejor se acoplen a su proceso, pueden utilizar entrevistas, pruebas técnicas, pruebas de aptitudes, pruebas situacionales, cuestionarios de personalidad, assessment center, etc. Y se aplican en el orden en el que la organización considere apropiado.

5.3.1 Etapas del proceso de selección

Las etapas del proceso de selección que serán tomadas en cuenta en la investigación, son aquellas que involucran a los candidatos.

5.3.1.1 Reclutamiento de candidatos

Para poder llegar al grupo potencial de candidatos para la selección es necesario una estrategia, un análisis de donde ubicarlos y mediante qué medio atraer su atención. Para ello existen varias fuentes que hoy en día permiten al analista acceder a los candidatos. La selección de cual fuente manejar dependerá de la estrategia que desea utilizar el seleccionador, del presupuesto, del número de vacantes, entre otras.

Las Bases de datos propias, son todas las hojas de vida que la empresa ha recibido, estas hojas de vida pueden ser tanto físicas como en digital. Por lo general existen candidatos que sin conocer si existe o no una vacante envían su hoja de vida para ser considerados en caso de que exista un proceso de selección, estas hojas de vida es recomendable sean guardadas en una base

con el fin de que cuando exista la necesidad saber dónde ubicarlas. (López-Fé, 2002)

En las mencionadas bases también podrían encontrarse hojas de vidas recomendadas, o recibidas a través de colegas de otras organizaciones. Como seleccionadores es importante mantener una red de colegas, esto no quiere decir que se enviarán todas las hojas de vida que han recibido, se trata de casos puntuales, por ejemplo podría darse el caso que en la organización A ya se cerró el proceso de selección de un cargo en específico, sin embargo en la organización B se está buscando un perfil similar al del proceso ya cerrado en la organización A, se podría solicitar al colega que envíe una o dos hojas de vida de quienes postularon al proceso antes mencionado. Todo manejado con extrema confidencialidad y ética pues se trata de una red de colegas para apoyarse en temas organizacionales.

Otro método es la Búsqueda directa, a través de bolsas de empleo, o sistemas de reclutamiento, etc. Con el pasar del tiempo las herramientas digitales se vuelven primordiales en el momento de la selección pues brindan opciones para filtrar las hojas de vida, o buscar a candidatos específicos. Algunas de ellas tienen un costo por publicación o por filtro, otras de ellas son abiertas al público. Si bien estas fuentes digitales pueden obtener varias hojas de vida, también pueden significar mucho tiempo invertido en la búsqueda de las mismas, es por ello que es recomendable reconocer las hojas de vida que van acorde al perfil para filtrarlos.

Por lo general estos sistemas tienen un formato para que el candidato vaya ingresando la información, es decir no siempre se recibe la hoja de vida elaborada por el postulante sino que se trata de la información colocada en los campos específicos, en caso de requerir mayor información es necesario contactarse con el candidato para solicitarle la información adicional o pedirle que envíe su hoja de vida completa.

Por otro lado las universidades son grandes bolsas de empleo para las organizaciones pues cuentan con las hojas de vida de estudiantes por graduarse y graduados de diferentes carreras, estas bolsas son de suma ayuda cuando se trata de un perfil junior por lo general, sin embargo la mayoría de universidades solicitan convenios previos con las organizaciones para poder bríndales la información.

Finalmente Anuncios de Empleo, se pueden realizar en la prensa o en medios que se ajusten al tipo de mercado de la empresa (García, *et al.*, 2001). Hoy en día se pueden realizar publicaciones en medios digitales, o en redes sociales. Por lo general en la prensa los anuncios tienen un costo por palabra por lo que es sumamente importante ser claros y concisos en cuanto a lo que se está buscando.

Cuando se anuncia una vacante es importante que la organización sea creativa y direcciona el texto hacia los candidatos que está buscando, pues de esta manera podrá llamar la atención de los mejores postulantes. Es por ello que a pesar de que en el anuncio debe constar toda la información sobre la posición con el fin de recibir de ser factible únicamente hojas de vida acorde al perfil, también es importante que cuente con algo llamativo para el candidato.

Martha Alles en el libro *Selección por competencias* expone una variedad de fuentes de reclutamiento:



Figura 1. Fuentes de Reclutamiento. Tomado de Alles, 2006, p.89.

Cada una de las fuentes mencionadas cuenta con sus ventajas y desventajas, pues tienen características como tiempos, costos, a cuantos candidatos llega, complejidad del proceso, entre otras (Alles, 2006). El método que utilice la organización para obtener candidatos es sumamente importante y debe constar de un análisis previo, pues de ello dependerá el éxito del proceso y a su vez del tiempo que este tomará. Es importante que las organizaciones actualicen sus métodos de acuerdo al medio pues al estar en constante evolución tecnológica las herramientas son cada vez más sofisticadas permitiéndonos mejorar y optimizar los procesos.

Uno de los métodos que podría evidenciar la mencionada evolución es el reclutamiento 2.0, el cual según el *diccionario de términos de Recursos Humanos* es el “Conjunto de procedimientos para atraer e identificar a candidatos potencialmente calificados y capaces utilizando las posibilidades de la Web 2.0” (Alles, 2012,). Se trata de un intercambio ágil entre interesados mediante diferentes redes o servicios web, entre ellos están las redes sociales, blogs, etc., con el fin de conectar con el mejor candidato.

Para comprender de mejor manera al reclutamiento 2.0 es necesario conocer los conceptos sobre Social Media y Web 2.0. Cuando se crea, se interacciona, se comunica, se comparte, se opina en el ciber-espacio estamos hablando de Medios Sociales, es decir herramientas que permiten la interacción de las personas. Este concepto nace a partir de la Web 2.0 la cual se trata de una tecnología amplia y cambiante pues a diferencia de ser Web 1.0 esta permite que el control de manejar la información tenga el usuario.

Los Medios Sociales permiten establecer un contacto o un vínculo con usuarios sin tener un propósito fijo, es decir las organizaciones pueden atraer personas a través de su red sin tener una vacante abierta con el fin de considerar esos perfiles para un futuro proceso. Este beneficio le permite al reclutador pertenecer a varias redes sociales en donde establecer vínculos con un sin número de posibles candidatos y poder conectarse con ellos de manera

inmediata en caso de requerirlo, eliminando el tiempo de búsqueda de candidatos utilizado en épocas anteriores (Alles, 2013)

La preocupación que ha surgido a partir del reclutamiento 2.0 es acerca de la veracidad de la información ya que al basarse en información de una red social podrían existir datos alterados, sin embargo tal como menciona Marta Alles, en cualquier metodología que el reclutador use se podría encontrar información falsa, si bien la herramienta podría reducir tiempo en cuanto a la búsqueda del candidato, siempre será trascendental el trabajo que haga el reclutador para verificar la información, tal como se hace mediante el método tradicional por así decirlo, de igual manera una vez que se ha establecido el vínculo con el candidato será necesario solicitar su Hoja de Vida, es decir el perfil de la red social servirá para conocer ciertos aspectos del candidato mas no anulará al curriculum vitae (2013).

Como se mencionaba previamente se trata de una metodología o herramienta en constante evolución, pues hoy en día ya se habla de reclutamiento 3.0 si bien se sigue basando en redes sociales y vínculos con los candidatos este involucra nuevas capacidades para el reclutador, pues tiene que conocer habilidades de Marketing, Coaching, Psicología, incluso tecnología, su función es vender la características de la organización a los candidatos mediante sus publicaciones en redes y seleccionar a quienes vayan acorde a la imagen y cultura de la empresa, a diferencia del Reclutamiento 2.0 esta involucra a los dispositivos móviles, en aplicaciones para equipos inteligentes, en donde una publicación o una vacante es notificada mediante alguna aplicación o red social al *Smartphone* de los candidatos (Navassi, 2014)

Como se ha evidenciado existen varias fuentes de reclutamiento a las que se puede recurrir, en este apartado es muy importante la creatividad y conocimiento técnico del reclutador, para así poder definir el método adecuado, siempre y cuando vaya enfocado al medio, a la planificación y a la organización, es por ello la importancia de siempre mantener la información

actualizada sobre nuevas fuentes, pues podría brindar una ventaja a la empresa para encontrar al mejor candidato.

5.3.1.2 Análisis de hojas de vida

La hoja de vida es el primer contacto que tiene el candidato con la organización, es por esto que su contenido debe ser preciso y siempre enfocado hacia lo que se está buscando. Como se indica en el libro 200 Modelos de Currículum. "... ningún currículum podrá hacer milagros ni ser su tabla de salvación, pero debe ser su herramienta o arma que le permita ganar la batalla" (Alles, 2008, p.19).

Es importante que en la hoja de vida se ponga lo necesario. Los cursos para el desarrollo personal, no siempre deben ir en la hoja de vida, ya que mientras más concisa y directa sea nuestra hoja de vida, mayor atracción tendrá el lector de analizarla (Merritt, 2012). Con concisa se refiere a información que sea relevante para el puesto al que se está postulando el candidato, no es necesario narraciones extensas de vida, sin embargo tampoco es conveniente realizar una hoja de vida demasiado resumida. La información ingresada debe dar cierta ventaja en comparación con los otros candidatos. Esto no quiere decir que la información no debe ser veraz, la intención de atraer la atención del seleccionador se debe realizar con información comprobable y certera (López-Fé, 2002).

Existen ciertos modelos de hoja de vida que van enfocados al mercado al que se dirige, esto puede ser de guía para elaborar una hoja de vida adecuada. Dentro de los modelos tenemos el "...Americano, Europeo, Cronológico, Funcional o Combinado..." (Alles, 2008, p.26).

Independientemente del modelo que se escoja, varios autores como Martha Alles (2008), Marta Rodríguez (2010), Mondy y Robert (2005) y Roy Cohen

(2010), concuerdan en que la veracidad de la información ingresada en la hoja de vida, es fundamental.

Marta Rodríguez menciona que uno de los aspectos más determinantes son los valores, es decir la: “Honestidad, responsabilidad, respeto, tolerancia, prudencia, compromiso, humildad” (Rodríguez, 2010, p.20).

Por otro lado, Roy Cohen se basa en el éxito del mundo de Wall Street, “Your resume will cushion the fall only if it maximizes your attractiveness...What you want, what you offer, and why” (Cohen, 2010, Cap. 5 The Art of the Bear Market Resume, par.1). Lo que el autor quiere decir es que si se exagera en la información de nuestra hoja de vida, no podremos demostrar a la empresa lo que somos, provocando que la credibilidad en nuestra persona desaparezca.

Existe cierta información que debe ir independientemente del estilo de hoja de vida, esto es: “nombre, domicilio, número telefónico, servicio militar, educación e historia laboral” (Mondy, y Noe, 2005, p.168). y su formato es a libre elección sin embargo Carlos María Lopéz-Fé brinda ciertas recomendaciones al respecto, indicando lo siguiente:

La necesidad de que el historial sea leído con facilidad por sus destinatarios hace necesario que se haga impreso y cuidando la presentación, aunque sin acudir a diseños demasiado originales o llamativos. Basta un buen margenado, con sangrías que diferencien los diversos apartados y subapartados, en tipo de letra claro, con remarcado en negrita para los títulos y subtítulos y sin apurar el papel, para que el texto resulte correcto y cause suficiente buena impresión a primera vista. Conviene que lleve portadilla (Lopéz-Fé, 2002, p.82).

Otra información fundamental en la hoja de vida es el apartado de referencias las cuales podrían ser laborales e incluso académicas. Aquellas referencias sobre trabajos previos son las más importantes, las mismas deben ser fidedignas y de personas o empresas que puedan dar fe de la confiabilidad en

el candidato y puedan exponer puntos fuertes. No es necesario poner cuantiosos números, podrían ser dos o tres recientes y seleccionados a conveniencia.

5.3.1.3 Pruebas

“Califican la personalidad, las capacidades y la motivación de empleados potenciales...” (Mondy, y Noe, 2005, p. 168). Las baterías de las pruebas que cada empresa establezca, van a depender de las necesidades de evaluación. Se puede realizar una evaluación cuantitativa como por ejemplo en el caso de un traductor, el número de palabras traducidas por minuto que se espera sean procesadas. O cualitativo cuando se espera que el candidato tenga buenas relaciones con sus pares, pero también están las pruebas especiales, las cuales buscan medir un atributo en especial del candidato.

Un atributo es un aspecto o cualidad específica con la que cuenta el candidato, el cual podría predecir el desempeño en el cargo a ocupar. Es importante que el seleccionador distinga el mencionado atributo de manera correcta, pues se puede confundir con factores que no son atributos directos, por ejemplo un candidato que estudia Auditoría y sus calificaciones son excelentes, el seleccionador podría pensar que al tener excelentes calificaciones tiene el atributo necesario para el cargo, sin embargo las buenas calificaciones es un factor que no asegura que el desempeño del candidato sea el mejor para la posición, el atributo sería el conocimiento que tiene el candidato sobre la materia más que las calificaciones que este tenga (Cabrera, 1993).

Es por esto que es sumamente importante realizar una validación de las pruebas que son tomadas, con el fin de conocer si en efecto se está evaluando el atributo adecuado. Como se ha mencionado antes, el ámbito laboral es un mundo en constante cambio, esto también afecta a las posiciones o cargos. La evaluación utilizada hace varios años tal vez ya no es apta para la posición de hoy en día pues se requiere de otros atributos para el éxito del desempeño en

esa posición. Por ejemplo en un cargo de sistemas o tecnología en donde existe una constante actualización en sus bases, el método de evaluación tiene que ir acorde a la tendencia actual.

Las pruebas psicológicas cuentan con dos aspectos, la validez “grado en el que una prueba mide aquello que se pretende medir” (Cabrera, 1993, p.20) y la confiabilidad “la regularidad con que una prueba sirve, como instrumento de medición, en aplicaciones posteriores” (Cabrera, 1993, p.20) existen dos tipos, las pruebas tradicionales por así decirlo, en donde el candidato contesta en una hoja de respuestas algunas preguntas sobre situaciones específicas, y aquellas que evalúan destreza manual, destreza motora, percepción, etc., por lo general este último tipo de pruebas se utilizan para cargos operativos.

Es recomendable que las pruebas técnicas sean elaboradas conjuntamente con el o los supervisores o jefes de cada área, y se elabore una plantilla de respuestas en el caso de que sean preguntas cerradas, de ser preguntas abiertas se debe asignar un responsable del área con el conocimiento para calificar las pruebas.

Según Morales (1990) existen 3 factores que establecen la puntuación de un sujeto en una prueba y esto es:

Habilidad innata. La capacidad potencial para la ejecución de cualquier tarea. Habilidad adquirida. El aprendizaje producto de la interacción entre el individuo y el medio ambiente. Motivación. El grado de disponibilidad en que se encuentra el sujeto para realizar la tarea encomendada (Morales citado por Llanos, 2008, p.25).

En este punto lo más recomendable es la serenidad, leer bien cada pregunta y responder a tiempo ya que se mide, el conocimiento del candidato y su educación permanente es decir todo el conocimiento que ha adquirido la

persona a lo largo de su vida, no solo la educación institucional, sino en general y su personalidad (Vidal, 2006).

5.3.1.4 Assessment Center

Como se menciona previamente las competencias son una parte fundamental al momento de seleccionar un candidato pues sus características deberán ir acorde a la organización y a lo que está buscando. La herramienta de Assessment Center se podría aplicar basándose en las mencionadas competencias a través de criterios de observación de las conductas, para ello es primordial identificar las competencias que el cargo requiere y los criterios a evaluar por cada conducta (Díaz, 2006).

Martha Alles considera que Assessment Center es “una evaluación de tipo grupal donde los participantes resuelven, de manera individual o colectiva, diversos casos relacionados con su área de actuación profesional, a fin de evaluar comportamientos individuales que se manifiestan en una instancia de grupo” (2006, p. 307) Es decir se trata de situaciones planificadas por la organización en donde se plantean casos a varios aplicantes y se evalúa de manera individual sus comportamientos, aptitudes y habilidades para así de manera práctica o experimental conocer si se trata de un candidato acorde a la posición o no. Es importante recalcar que al tratarse de una herramienta situacional no evalúa conocimientos. De ser el caso que la organización requiera de evaluar temas técnicos se podría combinar una prueba de conocimientos, o plantear un caso a desarrollar con el grupo y que cada integrante lo exponga es ahí donde empezara el AC.

Según el libro *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*, los primeros usos del Assessment Center fueron durante la primera guerra mundial, ya que se buscaba analizar los comportamientos humanos, y en las organizaciones se conoce que fue utilizado en los años 70 (Alles, 2013). Hoy en día se podrían cometer ciertos errores al utilizar esta

metodología pues podría ser confundida con actividades lúdicas, o con tareas que no van relacionadas al puesto, es por ello la importancia de una planificación previa para conocer ¿Qué se va a evaluar? ¿Por qué se va a evaluar? ¿Cuáles son los parámetros para evaluar? ¿Cuáles actividades serán aplicadas? ¿Con qué fin tendrán las actividades?

Se puede comunicar al candidato que se evaluará su comportamiento más no indicarle cuales son las competencias o resultados específicos pues esto podría sesgar el comportamiento del candidato. Es importante que la empresa considere los comportamientos descrito en el diccionario de comportamientos organizacional en caso de que lo tuviere (Alles, *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*, 2013).

La organización evalúa con que personal de la organización contará para asistir al ejercicio sin embargo Martha Alles recomienda que podrían participar el administrador, un observador asistente quien aparte de ser evaluador será quien ayude en todo lo que requiera durante la actividad el administrador y un observador pasivo el cual evalúa fuera de la escena solo observa mas no participa. Al finalizar el Assesment se recoge la información de los tres asistentes con el fin de realizar un informe final (Alles, 2012)

5.3.1.5 Entrevistas

A pesar que las entrevistas suelen ser estructuradas, nunca serán las mismas en todas las empresas. Por ejemplo, existen organizaciones que realizan entrevistas mediante una llamada telefónica. Esta es utilizada comúnmente para conocer de manera superficial, ciertos detalles del candidato, como por ejemplo: aspiración salarial, estado laboral actual, etc., (Mondy, y Noe, 2005). Algunas empresas también usan el método de video entrevista para ciertos casos en donde el candidato o entrevistador se encuentran en ciudades diferentes. La entrevista física es aquella en la que se puede identificar rasgos

específicos como movimientos, tono de voz, respiración etc., (Mondy, y Noe, 2005).

Como menciona Puchol, una entrevista “es una conversación entre un entrevistador y un entrevistado (que puede estar solo o acompañado) y que tiene como objeto la búsqueda en común de la adecuación entre el perfil del puesto y el perfil del candidato” (Puchol, 2010, p.3). Lo que permite conocer la entrevista es infinito, todo depende en la experiencia del entrevistador y en la atención a los detalles. En el lenguaje no verbal es posible reconocer rasgos a mayor profundidad del candidato, pues también demuestra sus afectos y reacciones ante ciertos temas, es por ello que las preguntas deben contar con un objetivo de respuesta tanto verbal como no verbal pues los mecanismos de defensa también podrían ser identificados. Ninguna pregunta es mala, el entrevistador debe seguir el hilo de la conversación a través de las preguntas, y con tino observar las respuestas.

La entrevista es una de las herramientas más completas y no solo resulta indispensable sino insustituible, ya que permite analizar y descubrir mecanismos de la psicodinámica de la personalidad y prever el comportamiento del individuo en el desempeño de sus labores (Llanos, 2008, p.14).

Es importante considerar que por lo general no se realiza solo una entrevista al candidato, existen varios actores, aparte del seleccionador, que pueden realizar la entrevista como por ejemplo gerentes o supervisores inmediatos. Cada entrevista debe contar con un objetivo y se debe tratar de no ser repetitivo con el fin de obtener la mayor información y percepciones respecto al candidato.

Existen algunos tipos de entrevistas a ser utilizadas en el proceso de selección como por ejemplo por los participantes, la cual podría depender del número de candidatos o del número de entrevistadores, la más común es la entrevista sucesiva en donde el candidato es primero entrevistado por un miembro de la

organización posteriormente por otro supervisor, etc. Asimismo podría darse una entrevista como panel de expertos en donde el candidato se encuentra ante varios entrevistadores. O varios candidatos y un entrevistador, es decir una entrevista en grupo. También existen las entrevistas por su contenido en donde podrían ser Estructuradas es decir que cuentan con un orden específico y preguntas determinadas, o Semiestructurada en donde existe un guion base, en el cual no todas las preguntas deben ser cuestionadas sino que existe cierta libertad para guiar la entrevista dependiendo de la experiencia del entrevistador. Existe la entrevista Improvisada en donde las preguntas fluyen conforme al diálogo entre los participantes, es similar a una conversación, sin embargo el entrevistado debe recordar que está siendo evaluado y responder de manera adecuada. Cuando se desea evaluar el conocimiento técnico sobre la posición se podría aplicar la entrevista Técnica, en la que la experiencia en proyectos o trabajos previos son fundamentales, es importante recordar que el candidato se encuentra bajo análisis por lo que podría sentirse nervioso o ansioso, es el entrevistador quien puede colaborar con el candidato brindándole seguridad y confiabilidad a través de un diálogo cálido y acogedor (Jiménez, 2007).

Las fases con las que cuenta la entrevista van desde la etapa de preparación en donde el conocimiento sobre la posición es primordial, se debe asignar un lugar específico para la entrevista que cuente con privacidad y silencio, se debe revisar el contenido de la hoja de vida y plantear las preguntas o posibles preguntas dependiendo del tipo de entrevista escogida, cuando el candidato ha llegado cada participante se presenta y empieza un diálogo común, es allí donde se brinda la información preliminar es decir una introducción sobre la organización y sobre el puesto. El segundo paso es en el cual el entrevistador debe aplicar su experticia pues se trata de la esencia de la entrevista, las preguntas deben ser puntuales y objetivas y se debe mantener una escucha activa (Jiménez, 2007).

Finalmente después de los minutos designados a la entrevista, los cuales deben ser máximo de 60-90, el entrevistador puede realizar un rápido feedback respecto a lo conversado y brindará espacio para que el candidato consulte sus dudas en caso de que las tuviere, finalmente se indica al postulante el tiempo en el cual podría tener una respuesta por parte de la organización sea positiva o negativa. Una vez que el candidato se ha marchado el entrevistador podrá redactar notas o llenar hojas de entrevista con la información de lo que ha percibido en la entrevista (Jiménez, 2007).

La percepción que se obtenga sobre el candidato durante una entrevista puede ser determinante al momento de la decisión de contratación, pues permite corroborar los resultados obtenidos en las pruebas tanto técnicas como psicológicas. La entrevista es el método en el cual el candidato puede vender su talento por así decirlo y demostrar al entrevistador que es el candidato ideal, esto lo realiza no solo respondiendo de manera adecuada sino también involucra su conocimiento general, su control ante emociones como podrían ser los nervios y su adecuada imagen profesional acorde al mercado.

El marketing personal es un factor clave para poder presentarnos ante el mundo. En el libro *Mitos y Verdades en la búsqueda laboral: El manual para buscar trabajo*, se menciona que se puede analizar y “Comprender cómo está el mercado” (Alles, 2008, p.69) y “Determinar su propio mercado” (Alles, 2008, p.70).

Para comprender cómo está el mercado tan solo es necesario, la actualización de temas del mundo, como por ejemplo escuchando noticias, etc. Mientras que para conocer cuál es el propio mercado, se debe enfocar en las novedades del ámbito del candidato, por ejemplo conocer cuáles son las nuevas tendencias en el país respecto al área de trabajo (Alles, 2008).

5.4 El proceso de Selección hoy en día

“Muy poco de lo que vemos a nuestro alrededor, de lo que hacemos, y de lo que constituye nuestra vida diaria estaría ahí sin la tecnología” (Blanch, 2003, p.138) el ser humano siempre ha buscado mejorar sus procesos y calidad de vida a través de la tecnología, y el proceso de selección no se ha quedado de lado, pues con el pasar del tiempo se han ido desarrollando un sin número de herramientas que permiten optimizar el proceso.

La inversión de una empresa en el proceso de selección, podría permitir a la organización obtener herramientas cada vez más sofisticadas para mejorar el proceso de selección, esta inversión es recuperada una vez que se encuentra al candidato ideal pues la producción podría aumentar. El hecho de que una organización este en constante actualización sobre las nuevas técnicas y tendencias le brinda a la misma competencia en el mercado, le permite optimizar tiempos, reducir costos y contar con el personal más calificado para cada posición, pues el proceso que estaría utilizando sería el más actualizado y efectivo.

En los últimos 5 años el proceso de selección, a pesar de que mantiene sus bases, ha tenido grandes cambios, sobre todo en su metodología. Con esto se hace referencia a que los métodos antes utilizados no eran efectivos, estos han sido adaptados al medio, al mundo cambiante en el que vivimos. Algunos de ellos podrían aún ser utilizados mientras que otros han perdido totalmente su funcionalidad, todo depende de la organización y de cual sea su estrategia al momento de seleccionar al personal.

Ya en el año 2004 existían cambios respecto a la manera en la que se estaba realizando el proceso de selección, así lo menciona Michael Aamodt en el libro Psicología industrial/organizacional, donde indica que en una contratación de ese año se recibieron el 56% de hojas de vida de forma digital. Con el pasar del tiempo las hojas de vida también han evolucionado, se han creado técnicas para mejorar su redacción e incluso se ha utilizado grabaciones y video presentaciones en su lugar. “Permite tener una imagen más completa del

candidato, ver su habilidad para comunicarse, su capacidad de síntesis, creatividad y también puede ser inglés para evaluar su nivel de dominio” (Grados, 2013, Capítulo 9, párr. 7) La característica de este tipo de hojas de vida es la creatividad, la autenticidad y la confianza en uno mismo.

Con los correos electrónicos y sitios web de reclutamiento se ha logrado crear una especie de base virtual de hojas de vida. Las empresas han explotado esta herramienta, pues actualmente existen sitios web de algunas organizaciones en donde con tan solo ingresar a la página ya se despliegan las vacantes disponibles. Algunas bases son tan completas que permiten al candidato desde la comodidad de su hogar llenar en campos de la página con la información relevante sobre el perfil, e incluso acceder a pruebas. Cuando el sistema detecta, según la información ingresada en el perfil y la puntuación de las pruebas, que se trata de un buen candidato envía automáticamente un correo a los responsables de selección alertando la nueva postulación. Se trata de una herramienta tan automatizada que incluso genera posibles preguntas para la entrevista según la información registrada. La especializada herramienta disminuye posibles errores en el proceso de selección y selecciona únicamente a personas que vayan acorde al perfil, lo cual hace que la persona correcta esté en la posición correcta disminuyendo así la rotación de la organización (Aamodt, 2010)

Otra de las herramientas utilizadas en los últimos años son los portales de selección o los reclutadores por internet, la característica de las dos es, su funcionamiento bajo un convenio, es decir la organización paga por la suscripción a la herramienta. “Un reclutador por internet es una compañía privada cuyo sitio web enlista las vacantes de cientos de organizaciones y los currículum de miles de solicitantes” (Aamodt, 2010, p.128) tanto candidatos como organizaciones pueden acceder a la red e ingresar su información. Para el caso de postulantes existen las posibilidades de ir actualizando la información de su perfil en caso de que existiere un cambio y en el caso de las organizaciones les permite realizar publicaciones de vacantes *online* dejando a

un lado la manera tradicional de hacerlo, es decir mediante publicaciones en periódicos o revistas, lo cual podría en algunos casos resultar incluso más costoso que realizarlo por la web.

Uno de los cambios que más rápidamente ha estado madurando los últimos años, es el de la búsqueda de personas a través de las redes sociales, el denominado reclutamiento y selección 2.0, metodología que se inició en los Estados Unidos y que está posicionándose con mucha fuerza en los países de origen latino (Rojas, 2010, p.9).

Las redes sociales han ido expandiéndose entre la gente de manera vertiginosa, son aplicaciones utilizadas de forma cotidiana por las personas y son de acceso fácil para las organizaciones. Esta nueva herramienta podría representar un costo casi nulo durante un proceso de selección, pues requiere nada más de un correo electrónico para su registro, para la creación de un perfil de la organización en una red social es importante que se trabaje de la mano con el área de Marketing y Publicidad pues la marca y logo tendrá que ser expuesto en este perfil.

Algunas organizaciones no solo utilizan este medio como reclutamiento sino que también lo utilizan como una especie de blog, brindando información útil para los candidatos sobre aspectos laborales. Es ya conocido que algunas empresas buscan a los postulantes en sus redes sociales con el fin de conocer a profundidad sus personalidades, “los perfiles colgados en redes sociales, nos dejan ver literalmente dentro del interior de candidato potencial” (Rojas, 2010, p.11)

Es un hecho que la mayoría de empresas se encuentran actualizando sus métodos de selección por lo que las publicaciones en diarios locales o revistas profesionales cada vez van perdiendo su popularidad, al pertenecer a un mundo tecnológico las personas han disminuido la compra de periódicos en físico y se actualizan de la información mediante aplicaciones en internet. “En

el 2007 los reclutadores consideraron este método como uno de los menos efectivos” (Aamodt, 2010, p.115) La tendencia de hoy en día es realizar los anuncios de manera creativa, vendiendo la marca de la organización, con textos llamativos e innovadores, algunas organizaciones incluso han optado por publicaciones graciosas en donde describen el perfil de una manera particular, involucrando al área de Publicidad y Marketing en el proceso.

Las recomendaciones laborales son también hoy en día una de las fuentes de reclutamiento más efectivas, muchas organizaciones cuentan con políticas sobre las hojas de vida referidas en donde el incentivo a quien las proporcione se ve reflejado en su salario, o en premios. La contratación de perfiles juveniles es hoy en día tendencia, cuyo beneficio no sólo es obtener generaciones nuevas que aporten a la organización sino que también pueden referir hojas de vida de sus compañeros de universidad. Por ejemplo la carrera de Auditoría en Ecuador en este momento ha tenido una gran baja de aspirantes pues son cada vez menos estudiantes que aplican para esta carrera, es por ello que el proceso de selección para una vacante acorde a la carrera se ve complicado debido a la falta de perfiles, son los estudiantes y recién graduados pertenecientes a la organización, quienes pueden colaborar con el proceso brindando hojas de vida de perfiles similares a los suyos.

Según algunos estudios la tendencia de contratación hoy en día es el de adquirir perfiles jóvenes para las organizaciones, la llamada generación del milenio o generación Y, nacidos entre los años 1981-2000 (Molinari, 2011, p.52), está actualmente bajo la vista del mundo laboral. “El mercado laboral ha comenzado a virar, alejándose de las contrataciones de personas mayores con experiencia, y se ha volcado a los jóvenes, aunque la experiencia sigue siendo un factor determinante” (Universia España, 2014, p.1) Sin embargo a pesar de ser tendencia alrededor del mundo, debido a la crisis económica que actualmente se vive en varios países los jóvenes están teniendo inconvenientes en encontrar trabajo. Según un reporte del 12 de Abril del 2016 del periódico El Comercio los jóvenes entre 25 a 34 años tienen actualmente

complicaciones en cuanto a conseguir una plaza de trabajo, basándose en datos el INEC el grupo antes mencionado es el más afectado en cuanto al porcentaje de desempleo actual.

La generación Y o de los milenios, hoy en día es famosa debido a su gran manejo de redes sociales y la habilidad para desarrollar multitareas, su estilo de comunicación no es el acostumbrado pues ha dejado de lado tradicionalismos y con creatividad ha fomentado nuevos métodos de comunicación, con esta generación se empieza a promover el tema de flexibilidad de horarios de trabajo y el trabajo fuera de la oficina, factor contrario a lo que sucede con las generaciones de los años 1965-1980 es decir la generación X (Molinari, 2013), donde su característica era trabajar muchas horas en un espacio laboral. “Cualquier director/a de RR.HH. tiene que saber integrar las actitudes y habilidades de una diversidad generacional para el bienestar del lugar de trabajo” (Doyle y Fryer, 2015, p.275).

La experiencia de los candidatos todavía sigue siendo un factor determinante al momento de seleccionar al personal, y esto se puede ver evidenciado durante las entrevistas. Un analista de selección durante su carrera entrevista a un sin número de candidatos, sin embargo uno suele destacar ante otro, “la preparación, la experiencia son factores decisivos bastante objetivos” (Aran, 2015, p.15) Las entrevistas no han tenido mayor cambio si de tecnología estamos hablando, sin embargo las organizaciones de hoy en día capacitan a sus entrevistadores con técnicas de comunicación y análisis ya que buscan obtener la mayor cantidad de detalles respecto al candidato, con el fin de poder conocer su adaptabilidad con la cultura y el puesto de trabajo.

“La Web 2.0 y el nuevo concepto denominado social media se han filtrado paulatinamente a muchos ámbitos de nuestra vida personal y también profesional. Es por eso que no es de extrañar que ya se esté abriendo paso con fuerza en los mercados laborales y que haya empezado a cambiar la forma de buscar talento con fines laborales” (p.9) Es importante mencionar que el uso

de las herramientas antes mencionadas dependen de algunos factores como por ejemplo presupuesto, número de avisos sobre la vacante, lugar geográfico de la búsqueda, etc.

En conclusión, las pautas y teorías de los autores mencionados proporcionan una noción de cómo una organización actúa en un proceso de selección y como el candidato puede transitar por estas fases. Queda claro que la empleabilidad depende "...fundamentalmente, de las capacidades técnicas y las competencias que cada uno ofrezca al mercado laboral" (Alles, 2006, p.19).

La ética profesional durante todo el proceso es sumamente importante, pues el seleccionador puede verse en situación de difícil manejo, como por ejemplo la notificación a los candidatos que no van a ser seleccionados, no se conoce si es que el candidato ya lleva un largo periodo en búsqueda de una vacante, por lo que no es posible saber las frustraciones o nivel de estrés que este manejando el candidato. Si es que el candidato lleva tiempo intentando ingresar a una organización se desconoce si su autoestima este afectada, y como manejará ello durante el proceso. Quien transmita esta información debe realizarlo con respeto y empatía, pues se trata de una situación delicada.

La cautela y el respeto serán, pues, guías insustituibles. El candidato tiene el derecho de saber por qué no fue seleccionado y el seleccionador expondrá las razones por las que no es conveniente para el puesto, sin profundizar en explicaciones. El comunicado será siempre en términos positivos, alentará al candidato a seguir su crecimiento profesional y agradecerá su interés y deseo de colaborar con la institución (Llanos, 2008, p.5).

Cuando un estudiante está por graduarse, se halla en las puertas del mundo laboral, es por esto que mientras más información se conozca sobre este ámbito tan cambiante y desarrollado, es probable que su nivel de empleabilidad también sea favorable.

6. Preguntas directrices

Objetivo 1:

- ¿Cuáles son los recursos para seleccionar a un candidato?
- ¿Qué elementos son necesarios en una hoja de vida?
- ¿Qué factores son considerados durante una entrevista?

Objetivo 2:

- ¿Qué percepción tienen los Analistas de Selección sobre las falencias de los aplicantes?
- ¿Qué percepción tienen los Analistas de Selección en relación al proceso de selección?
- ¿Qué recomendaciones sugieren los Analistas de Selección a quienes están aplicando a un puesto de trabajo?

Objetivo 3:

- ¿Qué falencias perciben los estudiantes sobre su estado actual al aplicar a un puesto de trabajo?
- ¿Qué etapa de selección consideran los estudiantes más importante conocer para aplicar a un puesto de trabajo?
- ¿Qué diferencias existen entre los dos actores en cuanto a los significados del proceso de selección?

7. Metodología

7.1 Tipo de diseño y enfoque

Esta investigación tiene un alcance descriptivo, no experimental. Se la realiza mediante un paradigma constructivista ya que intenta ir construyendo la realidad sobre el proceso de selección. Se basa en la interacción de los actores mediante un enfoque cualitativo con un diseño de teoría fundamentada, ya que busca crear una teoría sustantiva mediante los significados y símbolos que se construyen en la investigación, basándose en un subdiseño emergente, mediante la codificación abierta ya que las categorías van a ir surgiendo conforme avance la investigación. Por lo tanto, no existe manipulación en las variables y tiene una temporalidad transversal ya que se enfoca en un tiempo determinado.

7.2 Muestreo/ participantes

7.2.1 Participantes

Los participantes que formarán parte de esta investigación son estudiantes, mujeres y hombres, de 20 a 26 años, de últimos semestres de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas, por ser una carrera que tiene una amplia opción de especialización, adicionalmente al encontrarse en el último año, están más próximos a ingresar formalmente al ámbito laboral. También se estudiará a los Analistas de Selección, de tres organizaciones con el mismo giro del negocio, ya que se encuentran especializados en los temas de esta investigación y con su experticia pueden identificar ciertos factores que no todos podrían registrar.

El vínculo entre los estudiantes y las Organizaciones se realizará mediante la redacción de cada significado e información obtenida, la investigadora,

Gabriela Rodríguez, es quien realizará las entrevistas por separado y analizará la información transcrita de cada entrevista.

7.2.2 Muestreo

El muestreo del presente plan de tesis es no probabilístico ya que no se presenta una elección aleatoria de los participantes, se trata de un muestreo por conveniencia ya que existe la oportunidad de estudiar a los alumnos de la Universidad De Las Américas, debido a que quién realiza la presente tesis es parte del alumnado de otra facultad de la referida Universidad.

En cuanto a los Analistas de Selección, se investigará en tres organizaciones de Auditoras y Consultoras de la ciudad de Quito.

Probablemente se utilizará bola de nieve si es que surgiere la necesidad, la cual es una especie de cadena en donde uno de los entrevistados refiere, por así decirlo, a otro participante el cual podría tener significados similares al tema que se está tratando.

Criterio de Saturación de categoría

El número de participantes seleccionados para esta investigación es de ocho estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas de la Universidad de las Américas y tres analistas de selección, al ser una investigación cualitativa se busca saturar categorías mediante entrevistas a profundidad es por esto que en caso de no ser saturada una categoría se considerará aumentar la muestra.

Criterios de Inclusión/ Exclusión Estudiantes

Tabla 2.

Criterios de Inclusión / Exclusión Estudiantes

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Ser estudiante de la Universidad de Las Américas	Encontrarse en los primeros años de la carrera.
Tener 23 a 26 años	No haber participado en un proceso de selección nunca antes.
Estudiar Ingeniería Comercial mención Finanzas	No firmar el consentimiento informado
Estar en últimos semestres de la carrera	Participantes con discapacidad visual, auditiva o intelectual.
Podrían ser participantes con discapacidad física.	Tener alguna condición que no le permita participar en la investigación.

Criterios de Inclusión/ Exclusión Analistas

Tabla 3.

Criterios de Inclusión / Exclusión Analistas

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Trabajar en una Organización de Quito	No encontrarse Trabajando
Ser Analista de Selección	No conocer sobre temas de Talento Humano
Haber recibido hojas de vida de la Universidad de las Américas de la carrera de Ingeniería Comercial.	No contar con disponibilidad para participar en la investigación.
Podrían ser participantes con discapacidad física.	Participantes con discapacidad visual, auditiva o intelectual.

7.3. Recolección de datos

Las técnicas que serán utilizadas en este trabajo, tienen relación con la investigación cualitativa, para así cumplir con los objetivos establecidos previamente. Una de ellas es la entrevista a profundidad, la cual es una especie de guión en donde se identifican significados. (Anexo 4)

Esta se basa en una escucha activa lo que quiere decir, escuchar con todos los sentidos y se identifican los constructos verbales del entrevistado. Esta cuenta con ciertas fases de suma importancia, primero, la introducción en

donde se establece un rapport, es decir, una sintonía entre el entrevistado y el entrevistador, la empatía es parte de esta etapa ya que es importante que el entrevistado se sienta comprendido. En ella se exponen rápidamente el tema o preguntas a tratar, su duración y se indica que tal como se estipulaba en el consentimiento informado, la entrevista sería grabada en audio. Podrían existir otros factores a ser explicados en la introducción (Strauss, y Corbin, 2002, pp.40-53).

La siguiente etapa es el desarrollo o aplicación, la cual se basa en el diálogo y preguntas. En esta fase es importante el 100% de la atención del entrevistador para poder captar toda la información brindada por el entrevistado. Finalmente la etapa de cierre, en donde se realiza una especie de resumen de lo mencionado, se indican conclusiones, podría realizarse una retroalimentación y un agradecimiento (Strauss, y Corbin, 2002, p.40-53).

Otra técnica a utilizar es la entrevista a un experto, como mencionan Hernández, Fernández y Baptista en el libro *Metodología de la titulación* (2010), se trata de conocer las perspectivas, posiciones y conocimientos que tienen profesionales especializados en el fenómeno de estudio, este tipo de entrevistas permiten tener un conocimiento adicional a lo investigado con otras herramientas, permitiendo tener una perspectiva externa sin perder el contexto de la investigación (p. 20).

7.4 Procedimiento

El acceso a los participantes para la recolección de datos, será mediante una solicitud de entrevista a los estudiantes y por medio de una reunión con los Analistas de Selección. Las técnicas serán utilizadas por parte de la investigadora del presente estudio, Gabriela Rodríguez, en donde se asignará un día a conveniencia del participante para asistir a la entrevista, la cual será realizada en un lugar de preferencia del entrevistado, previo a lo mencionado se solicitará la firma del consentimiento informado.

La redacción final de tesis será mediante la ayuda de los diálogos y códigos obtenidos en las entrevistas y será corregida y sintetizada mediante las tutorías y revisiones con el profesor asignado.

7.5 Plan análisis de datos

La información será examinada mediante codificación abierta, la cual será analizada mediante la recolección de datos. Como teoría sustantiva el tratamiento de la información será mediante los significados que emerjan según la narración de los involucrados. Será procesada mediante la codificación de las categorías a emergerse y se redactará la vinculación de categorías con el fenómeno los cuales serán registrados en un libro de códigos.

Para el proceso de codificación se utilizará una triangulación metodológica entre métodos “es la combinación de dos o más recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable” (Arias, 2000, p.18)

Los mismos son: la entrevista a profundidad, la entrevista a un experto, la transcripción de las entrevistas como principal filtro pues a partir de una exhaustiva revisión de las entrevistas se logrará identificar las repeticiones y significados emergentes, de igual manera las codificaciones serán contrastadas en 3 matrices de vinculación de categorías permitiéndonos obtener los resultados finales de la investigación.

8. Viabilidad

La presente investigación cuenta con los aspectos necesarios para el cumplimiento de las metas y/u objetivos que se han planteado previamente. El grupo de acceso para este estudio es viable ya que, como se menciona previamente, los tres Analistas de Selección de las organizaciones de Quito han firmado el acuerdo de participar en esta investigación. En cuanto a los estudiantes de la Universidad de las Américas al encontrarme en la misma Universidad, aunque en otra facultad, tengo acceso y posibilidades de entrevistarme con ellos, se mostró gran interés por el tema por parte de la coordinadora de la carrera en una reunión mantenida. En cuanto a las solicitudes y autorizaciones ya fueron firmadas por todas las instituciones mencionadas (Anexo 1).

La investigación cuenta con el apoyo del Tutor asignado, el MBA Arturo Muñoz, quien ha demostrado expreso interés por el tema, tiene un alto conocimiento científico, práctico y técnico sobre la temática del presente plan e investigación y cuenta con el tiempo para poder guiar el proceso.

Los costos del desarrollo de este trabajo son moderados, ya que las entrevistas no requieren de cantidades de dinero adicionales y en caso de que surgieran valores debido a materiales a ser utilizados o alimentación, cuando las entrevistas se den en lugares como cafeterías, restaurantes etc., serán solventados por mi persona.

Limitaciones: Las limitaciones de esta investigación se dan en cuanto a tiempo y disponibilidad puesto que los estudiantes cuentan con horarios diferentes, por lo que se debe adaptar sus horarios académicos a los horarios laborales de la investigadora, adicionalmente podrían ser las mentiras, ya que por no aparentar desconocimiento o por temas sociales, se podría inventar información, evidenciado en los comportamientos de las entrevistas.

Sugerencias y/o recomendaciones: Como sugerencia considero que podría ser ampliada la muestra en otra investigación en cuanto a las carreras pues la mencionada investigación se enfoca en la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas y la carrera cuenta con un abanico de otras especialidades, así mismo podría ser investigado otro mercado, es decir organizaciones con otras especialidades, ya que el proceso de selección es único en cada organización. Se recomienda que el libro de códigos generado en esta investigación sirva de base para futuras réplicas de la investigación pues ya contaría con las categorías para elaborar otro instrumento, así se podría obtener otros resultados sobre el conocimiento del proceso y a su vez denotar numéricamente la importancia de una materia que imparta este conocimiento a los estudiantes.

9. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, estos serán anexados como documentos a cada uno de los consentimientos informados (Anexo 2) y firmados por los entrevistados en donde consta la aceptación del Estudiante o Analista, a colaborar con la investigación (Anexo 3). En el mismo se mencionan los nombres y apellidos del entrevistado y del entrevistador, se indica que la información solicitada será estrictamente de uso académico por lo que con el fin de que sea recopilada de manera eficaz será grabada la entrevista.

El tratamiento de la información será abierta, sin anonimato y en caso de que el entrevistado prefiera que sea tratado de manera confidencial, se guardará confidencialidad total sin exposición de nombres y temas de sensibilidad para el entrevistado.

La investigación no podría afectar en el contexto en el que se desarrolla ya que tiene un impacto positivo, permitiéndoles a los estudiantes conocer más sobre el proceso de selección y favoreciendo tanto a los estudiantes como a las organizaciones ya que permite la contratación adecuada del personal. Considero que podría afectar favorablemente a la Universidad, por exponer una necesidad de conocimiento sobre el mundo laboral previo a graduarse.

La devolución de resultados será entregada al tutor de la tesis y al jurado calificador, mediante un impreso redactado y una exposición clara de los significados identificados.

Las motivaciones e intereses personales al realizar esta investigación se debe al trabajo que realizo día a día, ya que he podido evidenciar ciertas faltas en cuanto a los conocimientos que tienen los estudiantes al iniciar un proceso de selección y adicionalmente porque con el pasar del tiempo existe mayor competitividad en el mundo laboral. Poder conocer los significados de los estudiantes y los analistas sobre el proceso de selección, podría brindarnos el

conocimiento necesario para mejorar la empleabilidad y el acceso de los estudiantes al mundo laboral.

En cuanto a la propiedad intelectual, la presente tesis se acogerá al numeral 16 del Reglamento de Titulación de la Universidad de Las Américas, sobre la propiedad intelectual en el que se indica:

La propiedad intelectual de los trabajos de titulación pertenecerá a la Universidad. En casos extraordinarios en los que el o los estudiantes tengan razones para solicitar que la propiedad intelectual les pertenezca, deberán solicitarlo directamente a su Decano o Director, al momento de solicitar la aprobación de su Plan de Trabajo de Titulación. El Decano o Director tratará el tema con la Vicerrectoría Académica y la Dirección de Secretaría Académica. Se comunicará la respuesta al solicitante a más tardar dentro los 30 días siguientes a su requerimiento.

Los trabajos de titulación, de aceptarse el requerimiento del estudiante, serán tratados como secreto comercial e información no divulgada en los términos previstos en la Ley de Propiedad Intelectual. (UDLA, 2013, p.11)

Tal como se menciona en las motivaciones con esta investigación se espera que sirva de un avance tanto como para las organizaciones como para los estudiantes.

10. Resultados y discusiones

La muestra final considerada para esta investigación fue de ocho estudiantes, puesto que se cumplió con el criterio de saturación de categorías o también denominada saturación teórica la cual “significa que no se hallará ninguna información adicional por el cual el sociólogo pueda desarrollar propiedades de tal categoría” (Kornblit, 2007, p.55). Cada entrevistado cuenta con su código con el fin de facilitar la redacción y entendimiento de la presente tesis.

Tabla 4.

Información y códigos de Estudiantes entrevistados

Entrevista No.	Edad	Código
1	22	ML
2	21	MC
3	25	RP
4	24	CT
5	24	AL
6	22	DV
7	23	LS
8	23	JP

Tomando en cuenta el procedimiento y tratamiento de la información antes descrita en el apartado de Metodología, los primeros datos recibidos mediante la entrevista a profundidad fueron analizados y transcritos (Anexo) con el fin de poder realizar el “libro de códigos” los cuales pertenecen a categorías preexistentes.

Es importante recalcar la diferencia entre las categorías y los códigos puesto que al tratarse de una teoría fundamentada los códigos son emergentes conforme se va recibiendo la información (Gibbs y Taylor, 2010) mientras que las categorías han sido preestablecidas en base a la información obtenida en el marco teórico y objetivos, mismas que fueron de suma ayuda para la elaboración de la herramienta de la entrevista. Las mismas son: Atracción de

candidatos, Análisis de hoja de vida, Pruebas, Assessment Center, Entrevistas, Fin del proceso.

Los códigos pertenecientes al Libro de la presente investigación se explicarán a continuación individualmente:

Tabla 5.

Códigos y colores Estudiantes

Positivo	
Negativo	
Atención al detalle	
Estados Emocionales	
Tiempo	
Desconocimiento	
Conocimiento	
Tecnología/Medios	

Tabla 6.

Glosario de Códigos Estudiantes

Código	POS	Color	
Definición Breve	Positivo		
Definición Completa	<p>Según el Diccionario de la lengua Española (2015) la definición de positivo podría ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adj. Cierto, efectivo, verdadero y que no ofrece duda. 2. Adj. Que implica la existencia o presencia de algo 3. Adj. Afirmativo que expresa afirmación o aceptación 4. Adj. Útil práctico o beneficioso. <p>En el contexto de la presente investigación este código se refiere a todos los conceptos y narraciones que tengan un aspecto favorable sobre una determinada categoría.</p>		
Palabras Clave	Bueno, buena, útil, interesante, importante, mejor, sirve.		
Ejemplo	<p>#1 ML: "En lo personal a mí me parece súper súper súper bueno porque, porque generalmente nunca nos enseñan que tenemos que hacer o que tenemos que decir..."</p> <p>#2 MC: "Sería interesante porque es un poco complicado enfrentarte por primera vez a una entrevista..."</p> <p>#4 CT: "Sería súper bueno. Siempre y cuando lo sepan enfocar, creo que nos serviría bastante y algo muy práctico sobre todo si es alguien que conoce bastante el tema, sería buenísimo"</p>		
Código	NEG	Color	
Definición Breve	Negativo		
Definición Completa	<p>Según el Diccionario la lengua Española (2015) la definición de negativo podría ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adj. Perteneciente o relativa a la negación. 2. Adj. Que implica la ausencia o inexistencia de algo. 3. Adj. Que incluye o contiene negación o rechazo. 4. Adj. Dicho de una cosa: Mala, perjudicial o infructuosa. <p>En el contexto de la presente investigación este código se refiere a todos los conceptos y narraciones que tengan un aspecto desfavorable sobre una determinada categoría.</p>		
Palabras Clave	Malo, mala, nunca, no sabe, deficiente, falta.		
Ejemplo	<p>#3 RP: "La verdad yo creo que la bolsa de empleo de la Universidad es un poco deficiente te soy sincero, creo que la universidad tiene un contacto más para pasantías pero no para un empleo fijo, lo que buscan es un pasante nada más. Yo creo que las empresas buscan ahorrarse un poco en esto y un pasante quizá puede hacer lo mismo que puede hacer cualquier persona ósea la verdad es que las veces que yo he buscado en la bolsa de empleo lo he hecho por mi lado ósea y lo hice por mi parte y aquí en la "U" y la verdad es que no me ha llamado nadie"</p> <p>#5 AL: "He escuchado pero no he visto a nadie hacerlo o mandado ni siquiera he visto lugares o portales o empresas que pidan eso ósea sé que hay, no sé si lo haría creo que a veces es más fácil tenerlo en la hoja, una cosa es que una vez que entraste te pregunten que tu estar presentando porque a veces suena feo "yo he hecho esto, yo he hecho este otro" suena como un poco egocentrista."</p> <p>#7 LS: "No, nunca he enviado"</p>		
Código	ATEDET	Color	
Definición Breve	Atención al detalle		
Definición Completa	<p>Según el Diccionario la lengua Española (2015) la definición de atender es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Intr. Aplicar voluntariamente el entendimiento a un objeto espiritual o sensible. <p>Mientras que el concepto para Detalle es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. M. Pormenor, parte o fragmento de algo. <p>Es decir un entendimiento voluntario sobre un pormenor, en el contexto de la presente investigación, atención al detalle se refiere a ciertos aspectos que los participantes han considerado particulares dentro de las categorías consultadas.</p>		
Palabras Clave	Debe tener, debe ser, debe estar,		

Ejemplo	<p>#3 RP: "Yo creo que tu conocimiento de lo que has venido haciendo antes, o en el transcurso de tu vida en el campo laboral ayuda bastante. Osea creo que una persona que ha estado en cursos, participando con alguna entidad, aportando con la sociedad, siendo una persona de bien y que se note que eres una persona para adelante yo creo que más que tu nombre o apellido o donde estudiaste en la universidad o la escuela yo creo que lo que tú sabes eso es lo primordial"</p> <p>#7 LS: "Primero intentaría que no sea muy larga , que no sea de muchas páginas sino que en una hoja este resumida toda la información básica que tiene que conocer la empresa que me fuera a contratar y de ahí intentaría hacerla resumida y tal vez con colores no con muchos colores, sino con los logos de otras empresas si he trabajado en otro lugar por ejemplo logo de la universidad en el tema de estudios o de colegio, tal vez intentaría el tema de los logos para que se vuelva más llamativa y no tan aburrida o seria"</p> <p>#5 AL: "Dicen que siempre hay que ir en terno yo no soy mucho de terno no me gusta mucho estar en terno pero me parece que la presencia es algo fundamental porque muy pocas empresas uno ve que las personas, y creo que ninguna, uno ve que una persona está en bermuda y bibidí, entonces me parece que uno tienen que llevar un poco de ese respeto a la institución, formal , camisa ósea creo que la camisa es innegociable así sea con Jean así sea con pantalón de vestir pero una presencia que te de tanto profesionalismo como respecto a lo que estás haciendo porque no me parece correcto que vayas cualquier cosa a algo que ya es profesional algo que te dictamina como persona profesional y que vas a hacer las cosas bien como deben hacerse entonces creo que la imagen pega full"</p>		
Código	ESTEMO	Color	
Definición Breve	Estados Emocionales		
Definición Completa	<p>"Los estados emocionales son comunicados a los demás por medio de muchas señales no verbales o señales externas observables de los estados emocionales internos de los demás, incluyendo expresiones faciales, contacto ocular, movimientos de cuerpo y postura y tacto" (López y González, 2005, p.49)</p> <p>Parte la entrevista a profundidad es el análisis de posturas, expresiones faciales, tonalidad de voz, etc., sin embargo en el presente código se hace referencia a expresiones verbales de emociones sentidas, bajo ciertas circunstancias en diferentes fases del proceso.</p>		
Palabras Clave	Nervioso, nerviosa, tensión, angustiado, confiado, sentir,		
Ejemplo	<p>#5 AL: "La primera vez un poco inseguro y medio desconfiado de lo que estaba haciendo porque la primera vez que me pasaba eso precisamente como te decía no sé qué hacer no sé qué técnica utilizar, sé que si es que hago un sol arriba que estará significando para ellos entonces no sabía si lo que estaba haciendo iba a dar una buena imagen de mi entonces lo hice como pensé que sería y dije "ya nada no me puedo preocupar por esto" entonces fue un poco de inseguridad sentí bastante"</p> <p>#2 MC: "Bueno si es tensionante la verdad cuando te hacen pruebas creo que es casi como en la universidad, estas con mucha presión encima, realmente no puedo decir otra cosa más que realmente si te tensiona, tensiona bastante, tratas obviamente de hacerlo que mejor puedes en cuanto a las habilidades que deberías aparentemente tener, hay algunas que por en cambio miden tu personalidad por ejemplo cuando son bloqueos cuando te preguntan dos veces con una diferente forma la oración para ver si respondes lo mismo esas al menos a mí sí me gustan porque de alguna manera si me doy cuenta de lo que están diciendo entonces digo ya me pusieron una acá, entonces acá es al revés, me están preguntando lo contrario, entonces me parece interesante en esa clase de cosas, las numéricas a pesar de que me gusta bastante la parte numérica si genera un poco más de tensión más por el tiempo, por ejemplo si tuviera más tiempo diría chévere esto salía, es interesante pero por ejemplo muchas veces cuando estábamos en Recursos Humanos si teníamos un conjunto de pruebas que queríamos ver como se hacía entonces íbamos resolviendo tranquila mente pero es totalmente diferente estar con el cronometro ahí diciéndote ya se te acaba el tiempo o cuando se te van cerrando, hay muchas pruebas que se te van cerrando las preguntaste dan qué se yo 15 segundos para la pregunta y ya se acaba corta entonces no puedes ni siquiera regresar a ver cómo era, a ver me sobro tiempo me regreso a la otra entonces por la modalidad muchas veces muchas pruebas si te tensionan"</p> <p>#8 JP: "No. Me parecería incomodo grabarme.</p>		
Código	TIE	Color	
Definición Breve	Tiempo		
Definición Completa	<p>Este código hace referencia a los tiempos que podrían tener ciertos procesos, o acciones de los participantes, haciendo una referencia positiva o negativa.</p> <p>Como se mencionaba anteriormente en el Marco teórico, parte de una correcta selección también conlleva el análisis de cuánto va a tardar el proceso, repercutiendo directamente en las herramientas que el reclutador desee utilizar.</p>		
Palabras Clave	Ahora, eterno, mucho, largo, práctico, puntual, impaciente, espera		
Ejemplo	<p>#1 ML: "Me parece más práctico, tanto para mí como para la empresa"</p> <p>#6 DV: "Primero yo creería que debes llegar puntual, con una vestimenta adecuada, ni muy formal ni informal y que sea cómoda"</p> <p>#8 JP: "Telefónicamente por que sí sé que va a ser por mail estaría esperando y tal vez sea mucha espera, en cambio por teléfono sabes que te van a llamar entonces si no te llaman ya"</p>		
Código	DES	Color	
Definición Breve	Desconocimiento		
Definición Completa	<p>Según el Diccionario la lengua Española (2015) la definición de desconocimiento viene de la palabra desconocer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tr. No recordar la idea que se tuvo de algo, haberlo olvidado. 2. Tr. No conocer. <p>Este código hace referencia a todo concepto o fase que los participantes indicaron no tener conocimiento. Como se menciona en la justificación del problema y problemática, existen ciertos factores que los</p>		

	estudiantes no desconocen previo a participar en un proceso de selección, ello podría desencadenar en una respuesta desfavorable al momento de ser seleccionado.	
Palabras Clave	No sé, no tengo idea, no sabía, no he visto, nunca me enseñaron, tal vez.	
Ejemplo	<p>#1 ML: "primero no sabía que decir que hacer no sabía que me iban a preguntar, ósea obviamente más o menos te dicen "esto es lo que hay", te dicen "que es lo que debes responder" pero siempre te sientes nervioso, de ahí en adelante las siguientes entrevistas que he tenido han sido como que ya mas con más aptitud, he ido con más aptitud he podido pasar algunas, he podido ganar algunas y yo creo que entre más experiencia mejor te va a ir.</p> <p>#3 RP: "...los estudiantes se lanzan creyendo que ya saben la parte técnica pero no saben realmente lo que necesita una empresa..."</p> <p>#5 AL: "Sí, en realidad sí, lo hice porque uno nunca sabe, uno por base de datos bueno en especial en las páginas web suele decir "trabaje con nosotros" y en una de esas cosas dice si está trabajando en trabajar con nosotros envié un correo, no te están diciendo que hay una vacante, ero te dan el chance abierto entonces aun que se tienen tu hoja de vida y ya eres parte de ahí entonces que pasa si justo chequearon ese día y contratado"</p>	
Código	CON	Color 
Definición Breve	Conocimiento	
Definición Completa	<p>Según el Diccionario la lengua Española (2015) la definición de la palabra conocer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tr. Averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas. 2. Tr. Entender, advertir, saber, echar de ver a alguien o algo. 3. Tr. Percibir el objeto como distinto de todo lo que no es él. <p>Este código hace referencia a todos los conceptos que los participantes manejan y tienen conocimiento. Podría ser por una enseñanza puntual como en la universidad o podría ser por experiencias propias.</p>	
Palabras Clave	Sí sé, se trata de, esto es, yo creo, es, he escuchado, saber, es mejor.	
Ejemplo	<p>#2 MC: "La bolsa de empleo es básicamente un portal en este caso en donde se cuelgan todas las ofertas de empleo donde te permite clasificar, buscarlo de mejor forma por sector, por área de afinidad, por tiempo, tiempo completo, parcial, fines de semana, a distancia, bueno todas las opciones que hay, entonces te permite ir seleccionando y las empresas van postulando progresivamente, tu cargas muchas veces un perfil que puedes enviar a las empresas ellos reciben y empiezan los proceso de selección, he usado multitrabajos de hecho dos de los trabajos que he tenido ha sido a través de multitrabajos y creo que muchas empresas lo tienen, de hecho algunas empresas con sus plataformas tienen integrado directamente multitrabajos entonces sí"</p> <p>#6 DV: "Si, es un centro en el cual vas a realizar un prueba o un caso y ellos te ven cómo te desarrollas"</p> <p>#8 JP: "Yo creo que la forma de cómo te relacionas con las personas debe ser muy importante y también obviamente los conocimientos técnicos de lo que vas a hacer"</p>	
Código	TEC/MED	Color 
Definición Breve	Tecnología/Medios	
Definición Completa	<p>En este código se encuentran todas las narraciones que tienen que ver con la utilización de materiales digitales dentro de alguna de las fases del proceso de selección.</p> <p>El proceso de selección cuenta con algunas herramientas tecnológicas que podrían ser utilizadas en algunas de sus fases. Como se menciona en el Marco teórico, las redes sociales y aparatos electrónicos están tomando protagonismo en el proceso.</p>	
Palabras Clave	Electrónicas, online, digital, redes sociales, páginas web, portales electrónicos.	
Ejemplo	<p>#1 ML: "Yo creo que las que más funcionan son por teléfono y las que puedes visualizar por ejemplo en la web o internet porque son las que más te atraen, porque primero no tienes la presión de que si alguien te entrega un "flyer" no sabes que tan confiable es, entonces puedes saber si vale o no vale, más por eso"</p> <p>#2 MC: "Yo diría que de manera digital y eso es lo que más he hecho, más que nada por la facilidad por el tiempo, ya desde que empecé a trabajar hace como 2 años más o menos y si he cambiado de organización, los cambios los he realizado mientras me mantenía todavía ahí entonces muchas veces hasta por horario y facilidad era más conveniente enviarlo por correo, muchas veces fue solicitud, realmente te decía mande al correo tal no que vaya a presentar, al menos no he tenido un caso que me hayan dicho personalmente venga y presente una hoja física hasta ahora, desde luego si es que me interesara una posición así y realmente me parece interesante y me dicen venga y deje lo haría desde luego si me llama la atención no tendría ningún problema pero hasta ahora y por la facilidad también de la movilización y el tiempo, por correo o plataforma que ellos te pidan cargarlo mucho mejor."</p> <p>#3 RP: "Sí, en linkedin es una red social en la que interactúas bastante con las partes de tu área laboral. Yo sigo personas que tienen mi perfil o mis mismas características de estudio, por eso linkedin me ha servido bastante. Por el otro lado, también están las influencias y las palancas"</p>	

Después de haber generado una matriz para conocer la vinculación de categorías y haber reconocido la relación entre las categorías y códigos se pudo identificar la estrecha relación entre el conocimiento que tienen los estudiantes y la necesidad de profundizar en temas puntuales sobre el proceso de selección. Dentro de cada fase se pudo encontrar la siguiente información:

Tabla 7.

Matriz de vinculación de categorías Estudiantes

Matriz de vinculación de categorías Estudiantes								
Categorías	POS	NEG	ATEDET	ESTEMO	TIE	DES	CON	TEC/MED
Fases								
Empleabilidad	X					X		
Análisis de hoja de vida	X		X		X		X	
Pruebas	X			X	X			X
Assesment Center		X				X		
Entrevistas	X		X	X	X	X		
Fin del Proceso	X				X		X	

Empleabilidad:

En esta categoría se ha podido evidenciar que existe cierto desconocimiento del tema, pues un concepto como tal no se ha podido describir por parte de los participantes “Nada, básicamente relacionas empleabilidad con trabajo pero un concepto como tal no,” (DV, #6, 162-163) sin embargo la mayoría lo relaciona con ser empleable, muchos desde la postura de la organización, es decir que hace una organización para poder contratar gente, y otros desde el candidato, cuáles son sus características y habilidades. Muchas de las respuestas obtenidas hacen referencia a los conocimientos y experiencia versus aptitudes, consideran que la unión de estas características, podrían brindar a un candidato mejor empleabilidad.

Depende de su actitud y de sus aptitudes que tenga la persona, de las dos cosas, de las habilidades que tenga porque hay personas que son hábiles manejando ciertas herramientas por ejemplo office que son necesarios para el puesto que están buscando y también la actitud

porque hay personas que pueden ser brillantes pero simplemente no son muy sociables o son arrogantes que eso tampoco va ayudar a la organización, entonces por esas cosas sí creo que hay personas que son más empleables que otras (LS,#7, 222-230)

A pesar de haber relacionado la palabra con un concepto propio de su asociación, se acercan mucho a lo que se conoce como el termino empleabilidad, tanto al mencionado por la OIT como el concepto de Martha Alles antes mencionado en el Marco Teórico.

De igual manera se relaciona con el código positivo pues todos los participantes señalaron importante conocer a profundidad sobre el término permitiéndoles ser más empleables en el medio y por ende ser más atractivos en un proceso de selección cuando se les preguntó su opinión sobre conocer técnicas para ser más empleable “Me parecería interesante porque a la final te puede ayudar a saber qué características busca cada empresa” (JP, #8, 173-174)

Análisis de hoja de vida:

Durante esta fase se pudieron identificar códigos como Atención al detalle, pues existieron ciertas particularidades que fueron descritas por los participantes como fundamentales dentro de una hoja de vida. Algunas de ellas enfocadas a las características que debe tener una hoja de vida en cuanto a su forma y otras en cuanto a su fondo, resaltaron el conocimiento previo que han tenido para realizar la misma ya que algunos recibieron ciertas pautas en una clase de inglés, otros lo han realizado investigando por cuenta propia o consultando con sus padres, permitiendo considerar esta fase también en el código de conocimiento.

Debe tener un formato que te llame la atención, después debe tener datos que sean coherentes, no muy inventados así por ganar, sino que tienen ser coherentes, porque eso te da un buen beneficio a la final,

después deben tener bastante hegemonía en el sentido de que primero van los datos, después va la formación, después la experiencia y debe tener siempre referencias por eso te va ayudando (ML, #1, 75-82)

Yo diría que primero debe tener el nombre antes de cualquier título, no hoja de vida o currículum sino el nombre directamente que sea legible, yo personalmente no considero que deberíamos colocar fotografía, me parece que ese es un sesgo, me parece algo de mucho tiempo atrás, lamentablemente muchas empresas y eso si debo decir por experiencia, cuando no hay foto realmente no les gusta, incluso no necesariamente por que vayan a sesgar sino porque les gusta ver a la persona que no se esté ocultando entonces quieren ver una foto, personalmente creo que no debería ir una foto en la hoja de vida, creo que los datos principales, lamentablemente todavía sigue siendo un requerimiento poner la fecha de nacimiento poner la edad, sino la edad la fecha de nacimiento que es básicamente como delatar cuál es tu edad, pero eso en cierto punto creo que podría ser necesario sobre todo por el medio por que es importante mas no porque también puede generar un sesgo. Datos obviamente de contacto me parece súper importante, seguido después de la formación que tienes preferiblemente en cronológico inverso, que veas cuál es el que tienes primerito cuál es lo último que has conseguido, yo creo que en el mercado interno muchas veces si les gusta ver el tema del colegio, creo que fuera no es tanto el highschool, digamos en Estados Unidos no le ven tanto en ese aspecto sino va directo a lo que hiciste en la universidad pero acá si es como que tiene un peso por que muchos colegios si tienen cierto reconocimiento y en esos casos a la gente le gusta poner y muchas empresas lo valoran de ahí lo siguiente que pondría son las capacitaciones que has tenido que complementan esto finalmente ya después de todo eso, en el caso de un perfil profesional no pondría otro tipo de detalles más que nada experiencia como tal, todas las experiencias que tienes, ahora en temas de un CV para pasantías muchas veces es necesario resaltar otra clase de logros por que no

tienes experiencia previa entonces lo que tratas de hacer es poner lo que hiciste en la universidad si participaste en alguna actividad, si te galardonaron con algún premio en el colegio en la universidad, entonces eso por lo general debes poner como en remplazo de la experiencia, pero cuando ya eres profesional yo creo que en ese caso lo que más pesaría es la experiencia y no quitar espacio y desviar la atención de lo que realmente al que va a seleccionar le va a importar (MC, #2, 139-177)

En la mayoría de las respuestas sobre ¿Cómo harían su hoja de vida más atractiva? Los estudiantes señalaron que los conocimientos y experiencias previas es lo que hace a una hoja de vida más atractiva, más allá del formato, foto o información adicional, señalando la importancia de ser objetivo con la información que compone la hoja de vida.

De igual manera resaltaron su preferencia respecto a cómo entregar la hoja de vida, por cuestiones de tiempo y comodidad la mayoría indicó hacerlo de manera digital, en cuanto a las referencias los participantes señalaron a quien consideraron para este apartado resaltando que al no contar con mucha experiencia han recurrido a referencias académicas. “Sí, si he puesto referencias la verdad he considerado no gente de mi familia porque me parece que no es muy ético, generalmente algún amigo de la familia o algún referido de aquí de la universidad” (ML, #1, 90-93).

En cuanto al Video curriculum se conoció cuáles eran sus perspectivas, fue interesante conocer que la mayoría de ellos no había escuchado sobre el tema sin embargo lo realizarían. Uno de los participantes mencionó la cultura y porqué considera que no se podría realizar el Video CV en el Ecuador.

Si realizaría una Hoja de Vida virtual pero aquí en Ecuador si quieres aplicar una cosa como esa todavía no hay. Las personas latinoamericanas somos de esas personas que tenemos que estar presentes, vernos a la cara, vernos como son, pero yo creo que eso

afuera en un país desarrollado sería mucho mejor. Inclusive hay empresas que son multinacionales que te hacen entrevistas por Skype y es muy acercado a lo que tú me está comentando, entonces yo creo que en Ecuador alguna empresa que diga hagamos la entrevista mediante Skype yo creo que no, yo creo que en eso tal vez no hay un campo todavía falta que nosotros cambiemos culturalmente y que la gente se acerque a conocer. A los latinoamericanos nos gusta estar ahí de frente y conversar (RP, #3, 117-130).

Según la información recogida, los participantes tienen claro que la información debe ser veraz no solo en la hoja de vida sino en el proceso, es por ello que la mayoría indica siempre haber colocado información acorde a la verdad, uno que otro caso puede haber exagerado en cuanto a idiomas sin embargo están claros que deben colar únicamente información que pueda ser comprobada.

Finalmente el último código relacionado con esta fase es el positivo pues todos los entrevistados señalaron la importancia de conocer técnicas para realizar una hoja de vida adecuada.

Pruebas:

Como se menciona en el Marco Teórico las pruebas van a ir acorde a lo que la organización desee evaluar, sin embargo los aspectos que los participantes mencionaron acerca de esta fase van entorno a estados emocionales, pues la mayoría de ellos sintieron ansiedad o nervios al presentarse en las pruebas.

La primera vez un poco inseguro y medio desconfiado de lo que estaba haciendo porque la primera vez que me pasaba eso precisamente como te decía no sé qué hacer no sé qué técnica utilizar, sé que si es que hago un sol arriba que estará significando para ellos entonces no sabía si lo que estaba haciendo iba a dar una buena imagen de mi entonces lo hice como pensé que sería y dije “ya nada no me puedo preocupar por esto” entonces fue un poco de inseguridad sentí bastante (AL, #5, 190-197)

A pesar de que algunos de ellos tienen cierto conocimiento sobre el tipo de pruebas que les pueden tomar en un proceso de selección no saben que podrían evaluar como por ejemplo:

Me han hecho pruebas súper raras me han hecho desde pruebas del tema, pruebas por ejemplo un caso, un tema de contabilidad sencillo, pero también me han hecho pruebas de dibuje una persona lloviendo, caminando, y uno se queda como que hújole yo no sé ni dibujar y me piden dibujar, o preguntas como “qué es lo primero que te viene a la mente cuando te digo esta palabra” y uno se queda como que ¡Qué qué! Si me han tocado casa raras (AL, #5, 180-187).

Para los participantes es primordial que la empresa brinde cierta información sobre las pruebas referente a qué tipo de pruebas les van a tomar, quien las va a tomar y el tiempo que las mismas van a durar. Algunos de ellos señalaron que a pesar de no prepararse previamente a una prueba en la organización esta información sería valiosa, pues por ciertas experiencias que han tenido las pruebas han sido o repetitivas o demasiado largas.

Finalmente la información obtenida respecto a la preferencia de tipos de pruebas han sido similares las respuestas, pues señalaron que prefieren una prueba electrónica si se trata de lógica o psicométricas y presenciales si se tratara de pruebas técnicas, para que en caso de requerir ayuda puedan contar con una guía.

Yo creo que depende del tipo de prueba, si es que hablamos de las psicométricas esas no es tan de la organización sino son más globales entonces es más fácil dar en tu casa en cualquier lugar que tú quieras pero las que son más técnicas digamos del puesto que vas yo creo que si es importante ir a dar a la organización porque primero ahí te pueden como que guiar un poco que es lo que vas haciendo y es más fácil (ML, #5, 152-158)

Assessment Center:

La técnica de Assessment Center es de las herramientas que más información podría arrojar a una organización sobre capacidades específicas de los candidatos, está muy relacionada con el tema de competencias y no requiere de mayor capital para su implementación, a pesar de ello únicamente un participante señaló conocer sobre la mencionada técnica y haber participado en uno. “Si, es un centro en el cual vas a realizar un prueba o un caso y ellos te ven cómo te desarrollas” (DV, #6, 154-155) En cuanto a la experiencia señaló:

Si, al comienzo tienes muchas expectativas ya que estas con otras personas que no tienes idea y dices “será que hablo de más, será que si nos les dejo participar o no participo que dirán” pero fue chévere porque ahí resuelves y solo vas opinando (DV, #6, 157-160)

A esta fase se le codificó en desconocimiento por el hecho de que la mayoría no conoce y no ha participado en un Assessment y en negativo ya que a pesar de que es una herramienta útil para recursos humanos su inexperiencia en el tema podría ser desfavorable al momento de participar en uno.

Entrevistas:

Una entrevista es una fase más del proceso de selección la cual como se menciona previamente puede ser de distintas modalidades, de la información que se pudo recoger en la investigación la mayoría de los candidatos confunden a la entrevista como el determinante del proceso de selección, es decir, en su discurso anulan al resto de fases mencionando únicamente a las entrevistas cuando se les preguntó de manera global sobre el proceso. En esta fase es en donde más se encontraron códigos pues como se menciona, al confundir esta fase como la totalidad del proceso se mencionó mucha información.

Los estados emocionales fueron los principales resultados en las preguntas sobre la fase de entrevista, pues todos sintieron nervios ante su primera

experiencia, algunos de ellos lo han podido controlar en otras ocasiones, sin embargo señalan que podría ser un gran aporte que conozcan más sobre este tema con el fin de contar con mayor seguridad al momento de presentarse ante una entrevista por lo que el código desconocimiento se vio relacionado.

Sentí que se me caía el mundo. Creo que es de esas cosas que uno dice ya estoy grande y tengo responsabilidades que tengo que afrontar, se me pasaba por la mente “tengo que decir lo mejor” y actuar de la mejor forma, responder lo que ellos necesitan y no de más. (RP, #3, 202-206)

Por otro lado en cuanto al tipo de entrevistas, todos han recibido la entrevista individual, nada más un participante mencionó haber participado en una entrevista grupal, se dio el caso de que un participante confundió a la entrevista con un Assessment Center pues de acuerdo a su descripción se trató del planteamiento de un caso en donde tuvo que desarrollarlo y exponerlo con más personas.

Las particularidades y detalles que se pudieron manifestar respecto a cómo presentarse en una entrevista permitió categorizar esta fase en atención al detalle pues se mencionó desde vestimenta hasta autocontrol o estados emocionales. Así mismo se resaltaron ciertas actitudes que sería un error cometer durante una entrevista como por ejemplo no investigar sobre la empresa previamente a la entrevista. Es decir debido a experiencias previas tienen cierto conocimiento sobre que evalúan las organizaciones durante una entrevista.

Yo pienso que tal vez una cosa que creo que eso si es un pecado sería llegar tarde, ósea preferible que te tengan esperando a llegar tarde porque si es complicado, tal vez no conocer de la empresa no conocer nada absolutamente porque a muchas empresas si les interesa que al menos tengas una idea de lo que podrías llegar a hacer tampoco creo que deberías leer todo el manual de la empresa indagar al máximo

porque al menos como diría yo si estoy esperando que una persona entre a trabajar conmigo no es que necesito que me sepa todo porque es lógico que no va a saber todo pero al menos que tenga una idea de lo que va a hacer (MC, #2, 413-423)

Finalmente se señaló el importante valor que agregaría para ellos tener un mayor conocimiento y experticia sobre las entrevistas por lo que sería un aspecto positivo el que les impartan ese conocimiento.

Sí, porque considero que si es que sabes, por lo general se repiten en la empresas los diferentes escenarios de entrevistas, si es que sabes cómo manejarte te va a ir mucho mejor, al menos hacer que llames la atención, te va a servir (JP, #8, 153-156).

Fin del proceso:

La comunicación sobre la finalización del proceso puede brindar una imagen positiva sobre la organización, pues muchos candidatos se encuentran aplicando en más de una organización. Según la información obtenida la mayoría de participantes nunca recibieron un comunicado por parte de la empresa indicando que no habían pasado el proceso, lo cual en algunos casos genero incomodidad ya que debieron esperar y no tomar una decisión sobre otra posibilidad.

Haber generalmente cuando no me han aceptado nunca me han dicho nada, ósea siempre te dicen como que “te vamos a llamar si es que sí o si es que no” pero si es que no nunca me han llamado, cuando si me han llamado me han dicho generalmente “pasaste a la siguiente fase este es tu último proceso” generalmente te hacen las pruebas médicas. Al último trabajo que entré, en el que estoy ahorita me dijeron eso después me dijeron “cuando vengas a hacerte la consulta sube a Recursos Humanos tenemos otra entrevista” y ese rato fue que me dijeron “si te aceptamos” (ML, #1, 234-243)

Esta fase tuvo la codificación de conocimiento ya que los participantes saben que se les puede comunicar por varios medios la finalización del proceso, estados emocionales por lo que conllevaría una aceptación o una negación del proceso, tiempo ya que la mayoría de los participantes señalaron preferir que les sea comunicado la finalización del proceso por teléfono

Yo creo que telefónicamente, porque yo creo personalmente es difícil que tú puedas salir de donde estas para que te comuniquen y telefónicamente es lo más rápido y por correo le noto muy no personal entonces sí debería tal vez primero llamarte telefónicamente decirte que ya fuiste elegido y después por un correo confirmarlo y decirte como debes seguir el proceso y entrega papeles. Esto de igual forma que no sea seleccionada es importante porque hay organizaciones que uno aplica y tuvo una entrevista y después uno nunca supo más, tal vez no por telefónicamente eso ya más por correo decirte que ya han avanzado y que ya han seleccionado a la persona (LS, #7, 249-259)

Finalmente se codificó en el aspecto positivo pues a excepción de un participante, quien señalo que no tendría ningún valor agregado para él, todos indicaron que les parecería bueno que en caso de pasar por algún motivo en el proceso de selección de la organización, la misma envíe su hoja de vida a otras organizaciones.

Luego de identificar los códigos, conceptualizarlos, describirlos y relacionarlos con el fenómeno mediante las narraciones de los participantes, se ha realizado el siguiente análisis con el fin de comprender a mayor profundidad la información obtenida.

En cuanto a Atracción de candidatos:

Aplicación mediante la bolsa de empleo de la UDLA

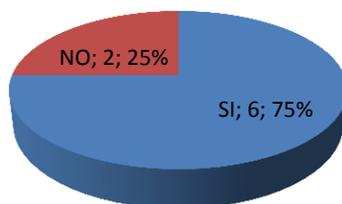


Figura 2. Datos estudiantes Atracción de candidatos: Aplicación

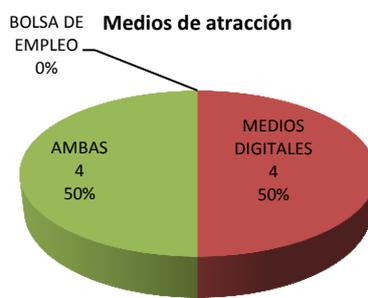


Figura 3. Datos estudiantes Atracción de candidatos: Medios

Hoja de Vida:

Han recibido una guía para la realización de su hoja de vida

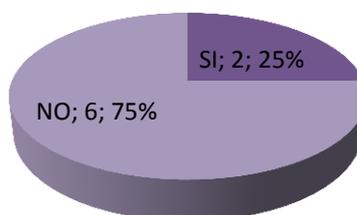


Figura 4. Datos estudiantes Hoja de vida: Guía



Figura 5. Datos estudiantes Hoja de vida: Entrega

Pruebas:



Figura 6 . Datos estudiantes Pruebas: Repetición de pruebas

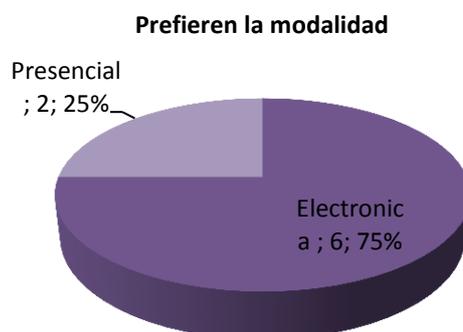


Figura 7. Datos estudiantes Pruebas: Modalidad

Entrevistas:

Se han preparado previamente

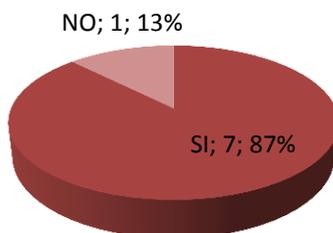


Figura 8. Datos estudiantes Entrevistas: Preparación

Conocen una técnica

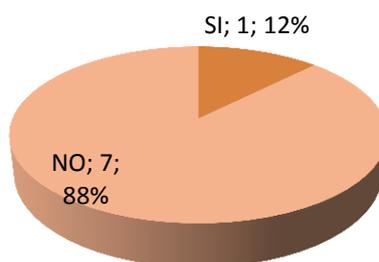


Figura 9 . Datos estudiantes Entrevistas: Técnicas

Assessment:

Han participado

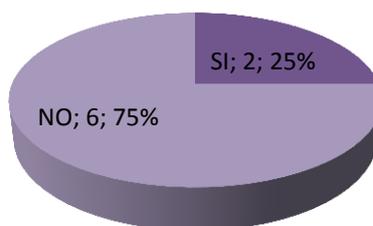


Figura 10. Datos estudiantes Assessment: Participación

Fin del proceso:



Figura 11. Datos estudiantes Fin del proceso: Referencias



Figura 12. Datos estudiantes Fin del proceso: Comunicación

En cuanto a la información obtenida de las entrevistas a un experto, la muestra final considera fue de tres Analistas de Selección, el título de la presente investigación indicaba a dos Analistas sin embargo conforme avanzaba la investigación y gracias a, disponibilidad y autorizaciones (Anexo) se logró ampliar las entrevistas permitiéndonos extender la información del giro de negocio de las empresas seleccionadas.

El cuadro sobre la codificación de participantes sobre las entrevistas a un experto es el siguiente:

Tabla 8.

Información y códigos de Analistas entrevistadas

Entrevista No.	Tiempo realizando Selección	Código
1	4 años	CR
2	15 años	OL
3	5 años	AV

Las codificaciones encontradas en las entrevistas a un experto fueron las siguientes:

Tabla 9. Códigos y colores Analistas

Técnicas de selección	
Medios/ Tecnología	
Recomendaciones al estudiante	
Impacto en el proceso de selección	
Aspectos emocionales del candidato	

Tabla 10.

Glosario de Códigos Analistas

Código	TECSEL	Color	
Definición Breve	Técnicas de Selección		
Definición Completa	<p>"Nos ayudan a establecer comparaciones entre los candidatos y nos ayuden en nuestra decisión final" (Nebot, 1999, p.49)</p> <p>"Las técnicas de selección también permitirán determinar si el candidato es una persona estable emocional y laboralmente..." (Llanos, 2005, p.4)</p> <p>Son todos métodos con los que el reclutador logra determinar cuándo un candidato es el ideal, cada empresa contará con diferentes técnicas que les lleven al objetivo y serán aplicadas de distinta manera, es importante mencionar pueden ser aplicadas durante cada fase del proceso de selección.</p>		
Palabras Clave	Usamos, nos enfocamos, sirve, nos ayuda, los pasos son		
Ejemplo	<p>#1 CR: "...normalmente nosotros guardamos en nuestras bases para que cuando nosotros abramos la posición o la vacante nosotros ya tengamos como que un filtro de los candidatos que puedan ser idóneos para la posición"</p> <p>#2 OL: "...de alguna manera tu buscabas en los candidatos requisitos técnicos, que el candidato sepa contabilidad o que el candidato sepa finanzas o que el candidato sepa mercadotecnia, y con eso parecía ser suficiente para una posición, en el transcurrir del tiempo lo que se ha venido dando es que en los candidatos ahora no se buscan requisitos técnicos se buscan requisitos actitudinales se buscan requisitos de liderazgo, se busca requisitos de adaptabilidad, se buscan personas que puedan enfrentar retos, entonces son diferentes requisitos que tu no los puedes medir a veces sencillamente con una batería de pruebas sino que lo debes medir con otro tipo de herramientas, la evolución del proceso de selección es que ahora buscas un candidato más integral..."</p> <p>#3 AV: "Muy rara vez, no es fácil identificar de primer vistazo cuando la información no es verídica pero el tema de referencias te ayuda muchísimo y también revisar los antecedentes penales o revisar todos los antecedentes de una persona entonces eso sirve bastante, como que contraste esa información con la entrevista es el primer medio en el que constatas que es correcto o no la información que te han presentado en la hoja de vida peor yo creo que lo importante es confrontar, sobre todo si estas interesado en algún candidato confrontar y preguntar que la información que te están dando es la correcta y después con los otros pasos que son las referencias y verificación de información penal y esos temas."</p>		
Código	MED/TEC	Color	
Definición Breve	Medios/ Tecnología		
Definición Completa	La tecnología se ha involucrado considerablemente con el proceso de selección, en este código nos referimos aquellas herramientas del medio digital que permiten al reclutador optimizar el proceso de selección. Por otro lado mediante los medios "el área de reclutamiento atrae a los candidatos a ocupar el puesto, a quienes se evaluará conforme al perfil" (Llanos, 2005, p.12)		
Palabras Clave	Redes sociales, Multitrabajos, LinkedIn, Correo electrónico, Presencial, Digital.		
Ejemplo	<p>#1 CR: "Bueno va a depender del perfil que estés buscando para las posiciones Senior sí creo que Multitrabajos, LinkedIn es un muy buen portal que ahora está con bastante fuerza , es interesante ver todo el networking que uno arma y uno en base a como tu subes tu hoja de vida puedes ir ya haciendo los contactos y he sacado buenos perfiles de LinkedIn y Multitrabajos , para los perfiles Junior yo creo que las Universidades"</p> <p>#2 OL: "...los mejores medios siempre van a ser las redes sociales por que los jóvenes están muy involucrados en esto, pero si estamos hablando de una posición más ejecutiva el Head Hunting el LinkedIn son los mejores medios para conseguir."</p> <p>#3 AV: "...pienso que ha evolucionado mucho porque ahora es mucho más dinámico ahora trabajamos mucho con las redes sociales, antes era por anuncios de prensa ahora los anuncios de prensa no sirven no cumplen su objetivo, y es un desperdicio en realidad por ese medio, entonces ahora es mucho más dinámico es más rápido ha evolucionado muchísimo..."</p>		
Código	RECEST	Color	
Definición Breve	Recomendaciones al Estudiante		
Definición Completa	<p>Según el Diccionario de la lengua Española (2015), la palabra recomendar es:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tr. Encargar, pedir o dar orden a alguien para que tome a su cuidado una persona o un negocio. 2. Tr, Hablar o empeñarse por alguien, elogiándolo 3. Tr. Aconsejar algo a alguien para bien suyo <p>Es decir son aquellas recomendaciones que las Analistas han indicado y que podrían ser beneficiosas para el estudiante.</p>		

Palabras Clave	Sugiero, recomiendo, deberían, podrían		
Ejemplo	<p>#1 CR: "...creo que es importante que ellos puedan saber cómo tienen que presentar su hoja de vida muchas veces me he topado con hojas de vida que tienen un lenguaje muy informal entonces piensan que solo por poner los datos en una hoja ya está pero creo que es bueno que aprendan cual es el lenguaje correcto cual es el formato correcto..."</p> <p>#2 OL: "...ósea creen que por ser estudiantes o no tener ninguna experiencia no deben poner nada más en su hoja de vida y siento que deberían saberlo porque el hecho de que seas estudiante y no tengas experiencia laboral tu puedes nombrar una serie de cosas adicionales por ejemplo logros deportivos, logros académicos, algunas habilidades musicales, artísticas, entonces a veces los estudiantes vienen con sus datos y soy estudiante de tal universidad de tal año y pare de contar, eso a veces no refleja la realidad de una persona, pero si refleja una falta de orientación."</p> <p>#3 AV: "...pienso que es importante de como su imagen y su presencia, como esa persona se proyecte sea lo más genuino posible, pienso que no es que siempre estamos preparados al 100% para una entrevista porque siempre hay diferentes tipos de entrevista pero sí creo que es muy importante más que prepararles para una entrevista creo que es más valioso enseñarles a las personas a conocerse a sí mismo..."</p>		
Código	IMPPROSEL	Color	
Definición Breve	Impacto en el proceso de Selección		
Definición Completa	Son aquellos detalles, información, maneras de actuar dentro del proceso de selección que podrían determinar una respuesta favorable o desfavorable. Se trata de factores de validación durante el proceso de selección que terminan finalmente si el candidato es el ideal o no"		
Palabras Clave	Impacta, llama la atención, Importancia, Apreciación, Determina		
Ejemplo	<p>#1 CR: "Yo diría que un 70% los procesos de selección tienen varias etapas entonces a partir de que tu abres la vacante luego publicas el perfil que tú quieres te llegan las hojas de vida y el primer filtro que tienes es ver las hojas de vida que están de acuerdo al perfil que estas buscando entonces si es que una hoja de vida no cumple con lo que estás buscando automáticamente es descartada y para poder pasar al a segunda etapa del proceso debe estar relacionado y debe cumplir con los requisitos que buscas en el perfil entonces yo diría que sí es un 70%"</p> <p>#2 OL: "...el tema de la dicción el tema del vocabulario que utilizas cuando vas a una entrevista eso si es importante, yo me he encontrado con muchos casos de gente que tiene modismos que tiene muletillas, que a veces tienen palabras que son muy ordinarias, entonces durante la expresión te vas dando cuenta, entonces el tener un vocabulario el tener una buena dicción ayuda mucho en la presentación del candidato, puede que a lo mejor tu condición social o económica no se la más adecuada pero el momento en el que tú hablas y te expresas tú ves el nivel cultural que tiene la persona y eso cambia considerablemente la apreciación que tú puedas tener del candidato."</p> <p>#3 AV: "...pienso que la entrevista es la definitiva la verdad, a mi forma de ver y de cómo he venido manejándome y dentro de la firma se maneja es definitivamente la entrevista la que te define si una persona pues pasa todos los filtros a pesar de que tenga otras buenas evaluaciones. Yo le podría un 25%"</p>		
Código	ASPEMOCAN	Color	
Definición Breve	Aspectos Emocionales del Candidato		
Definición Completa	Como se menciona previamente las emociones son representaciones de sentimientos o afectos que el candidato puede sentir durante el proceso de selección, este código el aspecto es visto desde el candidato es decir la apreciación que este tiene sobre lo que se expresa o identifica durante el proceso.		
Palabras Clave	Sienten, Demuestran, Responden, Emocional.		
Ejemplo	<p>#1 CR: "Creo que si muchas veces he topado con candidatos que obviamente al ser su primera experiencia laboral o sus primeras pruebas tienen una ansiedad que no pueden controlar o realmente se ponen tan nerviosos que se bloquean..."</p> <p>#2 OL: "...pero con la digitalización de las pruebas con lo que se da online, de que tú puedes acceder a un computador y dar una prueba en un computador, siento que eso ha reducido bastante el tema del estrés de evaluación, porque estoy cómodamente en mi casa dando la prueba entonces estoy en un ambiente que para mí es amigable pero cuando estoy aquí en una oficina siempre causa alguna presión algún estrés por más información que se le dé."</p> <p>#3 AV: "...además considero que no todas las personas tienen esa madurez emocional de entender de cómo manejar cierta información..."</p>		

Después de realizar la matriz de vinculación de categorías sobre las fases y códigos encontrados en esta parte de la investigación se describe cada una de ellas de la siguiente manera:

Tabla 11.

Matriz de vinculación de categorías Analistas

Matriz de vinculación de categorías Analistas					
Categorías Fases	TECSEL	MED/TEC	RECEST	IMPPROSEL	ASPEMOCAN
Empleabilidad	X		X		X
Análisis de hoja de vida	X	X	X	X	
Pruebas		X	X		X
Assesment Center	X			X	X
Entrevistas	X		X	X	X
Fin del Proceso		X			X

Empleabilidad:

Bueno la empleabilidad de lo que sé viene justamente de empelar a alguien, ver el candidato ideal o el candidato que tiene potencial para una posición, de alguna manera ver la persona más adecuada para la posición no hay al 100% pero se trata de ver alguien que tenga la mejor capacidad para un puesto de trabajo (OL, #2, 459-464).

Contrastando con la información obtenida en las entrevistas a los estudiantes, en esta categoría se pudo identificar un amplio conocimiento al respecto, pues las Analistas de selección indicaron no solo su concepto sino también en que fases y mediante que técnicas podrían identificar la empleabilidad de un candidato, es por ello que a esta fase se le codificó en técnicas de selección y así mismo en recomendaciones a los estudiantes pues como mencionan es importante el conocimiento propio que tenga el candidato no solo en cuanto a lo académico sino en cuanto a el mismo con el fin de que pueda explotar sus capacidades en al participar en un proceso de selección.

Análisis de hoja de vida:

Los códigos que le correspondería a esta fase basándonos en la matriz de vinculación de Analistas serían técnicas de selección, puesto que cada organización cuenta con diferentes maneras de procesar la información recibida en la hoja de vida. Medios/tecnología, ya que se expresó la preferencia de contar con hojas de vida de manera digital, adicionalmente en cuanto al video curriculum tal como lo indicaron los estudiantes, se considera que no es una opción realizarlo en el medio Latinoamericano, por el hecho de tener un contacto con el candidato más personal.

... creo que a nuestro medio no sé si todavía este sea el mejor medio de presentarse, siempre a los latinos nos gusta una conversación más cara a cara, personal, pero me pareció algo agradable ver a una persona presentándose a sí misma diciendo que atributos tiene, obviamente siempre el tener una hoja de vida escrita donde tú puedas referir, rayar, tener datos verificar algunas cosas para mí personalmente es más válido. (OL, #2, 186-191)

La información que la entrevista a un experto nos arrojó en esta categoría es muy enriquecedora ya que si consideramos todo lo que las Analistas nos mencionaron no solo sobre cómo debe estar compuesta una hoja de vida sino que también realizaron ciertas recomendaciones al estudiante sobre la realización de la misma, se podría elaborar un formato ejemplo de la hoja de vida que hoy por hoy las empresas desean recibir.

Tabla 12.

Ejemplo de hoja de vida

Hoja de Vida según datos de Analistas	
Datos Básicos: Nombres, dirección, teléfonos (que sean números que el candidato pueda contestar incluyendo convencionales), edad.	Foto
Formación académica (clara, indicando en qué nivel te encuentras actualmente)	
Experiencia laboral (información concreta de donde estás, fechas en cronológico inverso es decir desde el primero hasta el actual, cargo, logros, responsabilidades, objetivos que se hayan cumplido) En caso de no contar con experiencia laboral poner experiencia académica (Logros deportivos, logros académicos, algunas habilidades musicales, artísticas, experiencias de pasantías aunque sean muy cortas)	
Capacitaciones de manera concisa que sean trascendentales que aporte a la carrera estudiada y agreguen valor.	
Referencias Laborales (Jefes inmediatos con toda la información de contacto que se pueda poner, también es posible poner al contacto de Recursos Humanos) Referencias Académicas (Profesores que tienen una apreciación de la manera de ser como persona y académicamente el estudiante)	

Pruebas:

Cada organización analiza esta fase según sus perfiles, sus requerimientos y su presupuesto, pues en el mundo laboral existe una gran variedad de baterías y opciones de pruebas. De lo que las Analistas nos pudieron comentar, las pruebas que son consideradas para este mercado por lo general son técnicas, idiomáticas y psicométricas.

...pienso que es importante conocer pruebas de inteligencia emocional creo que es una de las primera pruebas que deberíamos tomar por que conoces mucho la madurez emocional de las personas y como enfrentan retos y otras cosas más que te permite mirar creo que también es importante el tema de inteligencia general porque te permite saber el potencial que tiene las personas de aprendizaje ósea que tanto pueden aprender... (AV, #3, 237-241).

Adicionalmente se mencionó sobre los aspectos emocionales del candidato al momento de rendir las pruebas señalando la importancia del control de nivel de ansiedad, es interesante conocer que las Analistas concuerdan en que es responsabilidad del analista tratar de reducir el mencionado estado de ansiedad del candidato mediante su comunicación y acciones, señalando aspectos importantes como organización.

...cuando estamos en las evaluaciones les explico claramente que es lo que vamos a hacer cuanto tiempo nos vamos a demorar, cual es el proceso, cuales son los resultados que nosotros esperamos y cuáles son las siguientes fases para las evaluaciones entonces es un proceso que nosotros tratamos de que sea bastante claro. Pienso que si reduce el índice de ansiedad por que mucha gente me pregunta “y que me van a tomar, que porcentaje tiene” pero pienso también que es como tu comunicas y como tu recibes a la gente como tu generas ese report que es importante para nosotros y como te decía anteriormente es una de las primeras caras que reciben nuestros nuevos colaboradores de cómo es la organización entonces pienso que en si explicarles todo, forma parte de como tu manejes en realidad la situación de como tú te comuniques, de cómo tu recibas a las personas, que te muestres disponible que estés ahí con ellos que les acompañes y eso mejora la experiencia en sí de la gente cuando vienen a evaluarse entonces hay gente que cuando se va me trata como si me conocieran toda la vida que en realidad no me molesta por que yo siento que ya genere eso que nosotros buscamos y es esa relación desde ese momento incluso desde una llamada. (AV, #3, 258-278).

En cuanto a los resultados de las pruebas dos de las tres organizaciones mencionaron que dependiendo del caso se le trasmite la información a los candidatos, mientras que en la que no lo hacen se debe a que consideran que es información confidencial de la organización que es únicamente comunicada

en caso de que el candidato haya pasado el proceso de selección y desee como aspectos de mejora conocer los resultados.

Assessment:

A pesar de que en las entrevistas a los estudiantes tan solo uno conocía sobre el significado de la herramienta, en la información obtenida de la entrevista a las Analistas se pudo conocer que es considerada una de las herramientas más útiles y efectivas cuando se trata de un proceso de selección particular.

Yo creo que el Assessment es una entrevista muy buena que ahora está con bastante tendencia, porque ahora está la selección por competencia es muy importante ahora en todas las organizaciones se tiene una gestión por competencias y el Assessment te ayuda a medir todas las competencias que tu tengas obviamente va a partir las competencias que tu como reclutador estas buscando entonces le que tú puedas realizar bastantes técnicas dentro del Assessment es muy bueno porque vas a encontrar al candidato idóneo, muchas veces las desventajas que tienen los Assessment Center es el tiempo o la logística o que tal vez los demás gerentes no tengan la misma disponibilidad que el reclutador va a tener pero creo que es una buen manera de encontrar el candidato y realmente medir lo que tu estas buscando (CR, #1, 385-397)

Como menciona CR la mayoría de las organizaciones utilizan esta técnica puesto que en las otras dos entrevistas también se mencionó utilizar la misma como una herramienta más para el proceso. A pesar de tener un gran impacto sobre el proceso de selección se pudieron señalar también sus desventajas en cuanto a lo que puede producir esta herramienta en el candidato y esto es aumentar su nivel de ansiedad o estrés, a pesar de que justamente evaluar ciertas competencia entorno al control de emociones desde el punto de vista del candidato esto puede ocasionar un shock, impidiéndole demostrarse como es el.

Es muy estresante para el candidato creo que ahí pruebas mucho la fortaleza que el candidato pueda tener para soportar situaciones de presión, pero es muy estresante para el candidato, también manejo de autocontrol el tema de su entereza porque hay algunos que en la entrevistas se caen totalmente en una entrevista grupal pero hay otros que no que salen muy avante mu adelante y eso ya te da un buen paramento del potencial que tiene es candidato. (OL, #2, 357-364).

Entrevistas:

Según el diccionario de la real lengua Española (2015) entrevistar es “Mantener una conversación con una o varias personas para un fin determinado” sin embargo a pesar de que suene sencillo esta conversación involucra una serie de detalles que tanto quien entrevista como quien es entrevistado deben conocer.

Los mencionados detalles van desde un aspecto físico profesional hasta un estado emocional adecuado, de lo que los expertos nos pudieron indicar es sumamente importante que el candidato asista a la entrevista de manera segura, manejando y controlando sus emociones, así mismo es importante que vaya preparado con conocimientos sobre la organización ya que esto podría indicar un mayor nivel de interés del candidato “Creo que en la entrevista puedes comprobar esto para conocer qué tan interesado está el candidato entonces si se puede hacer una pregunta sobre que sabe de la organización pero cómo te digo al ser una marca fuerte la mayora sabe de qué se trata” (AV, #3, 405-409)

A pesar de ser un tema delicado el cual muchas personas podrían considerar como discriminadores, las tres Analistas de selección entrevistadas señalaron la importancia de la presencia profesional de la persona señalando que el aspecto formal de una vestimenta podría generar un mejor impacto al momento de ser entrevistados los candidatos.

“Creo que tienen que presentarse con seriedad muchas veces me ha tocado candidatos que vienen con jean vienen no se saliendo se hacer una siesta, vienen de algún almuerzo entonces vienen súper informales...” (CR, #1, 338-341)

Bueno si vamos por parte de la presentación física creo que debe ser una vestimenta semiformal podría ser la adecuada para una entrevista, dependiendo también de la entrevista, si voy a entrevistarme con un presidente ejecutivo obviamente deberé ir muy formal, con terno, con corbata, con vestido con chaqueta, con traje. Pero si es una entrevista en la que tú sabes que va a ser tal vez en un nivel medio, pues mi vestimenta semiformal, venir con una chaqueta con una camisa sin necesariamente corbata, puede dar una muy buena imagen del candidato (OL, #2, 298-307).

“En primer lugar pienso que es importante de como su imagen y su presencia, como esa persona se proyecte sea lo más genuino posible...” (#3, AV, 340-342)

Al existir varios tipos de entrevistas se consultó a las analistas sobre cual consideran que es la mejor o la más efectiva, cuyo resultado fue las entrevistas a profundidad, en donde se puede recabar mayor información sobre el candidato como persona no solo como profesional, permitiendo conocer aspectos de él o ella que no pueden ser evidenciados mediante una prueba. Lo que se manifestó respecto a lo que evalúan cada una de las entrevistadas señalo aspectos importantes, dependiendo del perfil, como por ejemplo comportamientos, conocimientos técnicos, conocimientos generales, estados emocionales e inclusive relaciones familiares, recordando la importancia del aspecto humano durante esta fase del proceso.

...pero en realidad a lo que yo me enfoco es a los comportamientos que nosotros buscamos para potencialmente cubrir las necesidades que tiene la organización es decir las responsabilidades que va a tener, me

gusta muchísimo conocer a las personas ya en el tema personal, porque me permite saber cómo es esa persona y es también cuando la persona se va sintiendo menos estresada pienso que el contacto personal de toda la información personal que puedas recabar es importante y algo como psicólogos que tal vez no lo hacen otras personas que están dentro de esta área de talento humano que tal vez pueden ser administradores es que dejan muy de lado el tema personal el tema humano que yo siempre lo involucro en el proceso en las entrevistas y no lo dejo a lado no solo es que hiciste como lo hiciste sino es mucho hacia la persona conocerle quien es ella porque ahí yo rescato quien es la persona, pienso que el conocimiento finalmente lo adquirimos pero tus competencias blandas lo que tú eres eso ya viene contigo y eso es invaluable en realidad.” (AV, #3, 385-402).

Finalmente se realizaron ciertas recomendaciones respecto a esta fase, en donde indicaron que la autenticidad y autocontrol es fundamental, adicionalmente a esto es importante que el candidato no solo se prepare para la posición que va a ocupar sino que se involucre con el medio y con el mundo actual permitiéndole tener un amplio vocabulario profesional y así mismo un conocimiento general que le permita ampliar sus relaciones con las personas.

Fin del proceso:

Una de las faces que puede decir mucho de la organización es la finalización de proceso puesto que es la imagen que los candidatos, en caso de no pasar el proceso de selección, se llevan de ella. Los medios que las empresas puedan utilizar para la comunicación del mismo depende de sus preferencias y políticas, sin embargo tanto OL, AV y CR mencionaron que por correo o telefónicamente es el método adecuado para comunicar la finalización del proceso.

Anteriormente se comunicaba únicamente a los candidatos que ya culminan y que tú ya los quieres contratar, sin embargo desde hace

algunos meses hemos incluido que a los candidatos que no cumplen con todo el proceso y que ya son descartados se les mande un correo electrónico creo que tiene que ser o por correo electrónico o por llamada telefónica no creo que le tienes que hacer pasar al candidato a una reunión presencial para decirle sabes que no pásate el proceso. (CR, #1, 503-510).

En cada caso es diferente pues por ejemplo en la organización donde se encuentra OL se comunica la finalización del proceso por teléfono a los candidatos. Mientras que AV se comunica por teléfono únicamente con los candidatos que se encontraban en la terna final y al resto de participantes se les envía un correo personal agradeciéndoles por su participación. Finalmente CR menciono que en su caso se le llama telefónicamente al candidato que pasó el proceso de selección y por correo a los demás participantes. Esta decisión depende de la organización y no es obligatorio realizarlo sin embargo de acuerdo a lo conversado con los estudiantes esto sí podría generar un valor agregado respecto a la organización.

Según la información brindada por los expertos en cuanto a una ponderación por cada fase el porcentaje de cada una sería el siguiente:

Según CR:

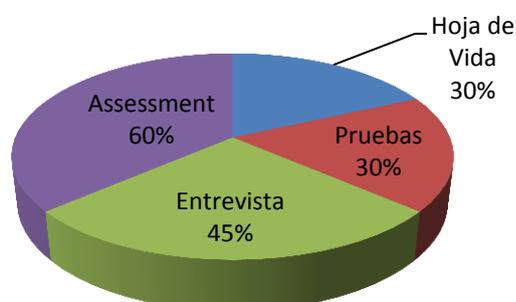


Figura 13. Porcentajes de las fases del proceso de selección CR.

Según OL:

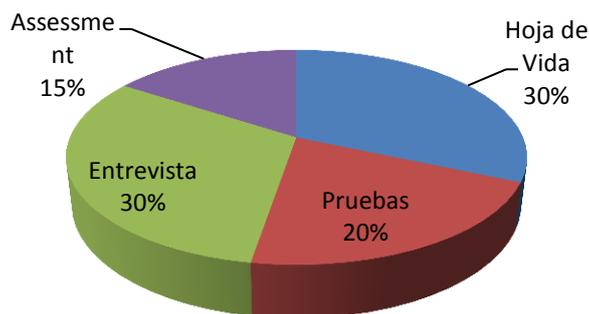


Figura 14. Porcentajes de las fases del proceso de selección OL.

Según AV:



Figura 15. Porcentajes de las fases del proceso de selección AV.

Existieron preguntas en la herramienta utilizada en esta investigación que debieron ser analizadas conjuntamente y estas son:

Conocimiento sobre el proceso de selección:

Para profundizar respecto a las fases del proceso de selección es primordial conocer las bases, eso quiere decir que saben los estudiantes respecto al proceso de selección y que consideran los analistas sobre el mencionado proceso, los resultados fueron bastante favorables pues de lo descrito por los estudiantes se podría decir que tienen un buen conocimiento sobre su concepto o significado. “Bueno es uno de los procesos dentro de talento humano de las organizaciones, se lo lleva a cabo con el fin de incorporar los

talentos necesarios al área para desempeñar diferentes funciones y posiciones dentro de una organización” (MC, #2, 2-5) “El proceso de selección es básicamente ir a entrevistas dar pruebas y según como es tu rendimiento puedes salir seleccionada” (DV, #6, 2-4)

Por otro lado las Analistas corroboraron lo mencionado señalando un concepto un poco más técnico al respecto como por ejemplo OL “...obviamente implica que tú tienes que buscar el candidato más idóneo para la posición, es un poco buscar una persona que se adapte y se adecue de la mejor manera a los requisitos, responsabilidades y a todo lo que implica un puesto de trabajo” (#2, 6-10)

El cuestionamiento sobre el concepto del proceso de selección se realizó con el fin de poder conocer el conocimiento general que tenían los estudiantes sobre el mismo, saber cuál es su percepción sobre el proceso que consideran que es, como lo conocen, se basan en experiencias o en conocimientos de alguna materia, etc. Mientras que la información de los Analistas nos permitió conocer desde un ámbito más experimentado el significado que actualmente se considera sobre este proceso.

Medios/Bolsas de empleo:

A pesar de que en la investigación existe una codificación específica sobre medios, tecnologías y fuentes de reclutamiento, es importante señalar desde las dos perspectivas los mejores medios para cada fase. Como por ejemplo en cuanto a atracción de candidatos de los 8 participantes 5 señalaron haber enviado su hoja de vida a pesar de no saber si hay o no una vacante, mientras que en las organizaciones se realizan bases de hojas de vida para ser consideradas en caso de que se abra una vacante.

En cuanto a las bolsas de empleo y portales universitarios los conceptos y conocimientos que los estudiantes tienen son acertados pues muchos de ellos ha participado mediante estas fuentes en ocasiones anteriores. Así mismo las organizaciones quienes utilizan portales de empleo para conseguir candidatos

y se enfocan en encontrar talentos jóvenes que desarrollen una carrera dentro de la organización por lo que las bolsas de empleo sobretodo de las universidades podrían ser las más consideradas.

En cuanto a la atracción de los candidatos está claro que depende del perfil sin embargo tanto los estudiantes como los analistas señalaron que los medios digitales son actualmente los más direccionados a la atracción de candidatos. Las redes sociales, los portales web de las organizaciones entre otros son los favoritos en este momento pues permiten al candidato mantenerse conectado con la organización.

Creo que redes sociales, porque normalmente siempre estas conectado a eso, bueno si es que estaría buscando trabajo creo que entraría a otras áreas, pero si es que no lo haría creo que la mejor forma para atraerme o decir “chuta esta empresa está buscando” seria por ese medio por que es el que lo estoy utilizando (JP, #8, 42-47).

Fortalezas y Oportunidades de desarrollo:

En cuanto a las fortalezas mencionadas tanto por los estudiantes como por las Analistas se encuentra la bolsa de empleo de la universidad, que si bien a pesar de estar enfocada para pasantías su funcionalidad y rápida respuesta la convierte en un beneficio de la Universidad por su amplia red de empresas con las que ha hecho contacto.

Por otro lado está el tema personal de los estudiantes pues de lo comentado por las Analistas una de las fortalezas de los estudiantes de la UDLA es su capacidad para relacionarse con la personas de manera natural, así mismo de sus ganas de aprender e involucrarse con el mundo laboral, permitiéndoles adquirir no solo experiencia sino conocimientos y una carrera dentro de las organizaciones.

De igual manera los estudiantes consideran que las capacidades técnicas y conocimientos de la carrera es una fortaleza de la universidad pues les ha permitido desempeñarse bien en las posiciones en las que han ingresado, por otro lado está el renombre de la universidad, el reconocimiento que tiene los estudiantes en las organizaciones al pertenecer a la UDLA, uno de ellos menciona

...yo postule entre varias personas y me escogieron a mí de la UDLA, en frente de otras universidad y no postule por medio de la bolsa de empleo de la universidad sino que fue aparte entonces es de una u otra forma vas viendo que en mercado también ya la acogida y el reconocimiento de cómo somos como profesionales la gente de la UDLA... (MC, #2, 601-606)

En cuanto a las debilidades que las organizaciones creen que se podría encontrar dentro de los candidatos jóvenes está el hecho de que no se adaptan a la realidad del mercado esto quiere decir que sus aspiraciones salariales suelen ser muy elevadas a la realidad actual. La experiencia laboral también es un factor considerado tanto por los analistas como por los estudiantes como debilidad pues al estar empezando su carrera laboral deben ir conociendo y desarrollando las competencias con las que cuentan. Este factor puede producir que muchos de los estudiantes roten en las organizaciones ya que cada vez tratan de descubrir nuevas experiencias y competencias en ellos lo cual no estaría mal sin embargo si se lo analiza desde el ámbito de estabilidad podría perjudicar a un candidato no permanecer en una organización y hacer carrera.

Otra debilidad considerada por los participantes es respecto al conocimiento y experticia que tienen los candidatos respecto al proceso de selección pues los analistas mencionan que esto puede ocasionar que se comentan errores que los eliminan del proceso mientras que los estudiantes indican que les da una

sensación de inseguridad y nervios, señalan que podrían desempeñarse de mejor manera en las diferentes fases si es que tendrían un conocimiento más amplio al respecto.

Toda la información antes mencionada ha permitido tener una visión clara sobre cada uno de los conceptos y percepciones que tienen los participantes respecto al proceso de selección, específicamente en cuanto a las etapas descritas en el marco teórico las cuales son reclutamiento de candidatos, análisis de hojas de vida, Assessment Center, pruebas y entrevista. Así mismo se pudo profundizar respecto a temas como empleabilidad y tecnologías del proceso de selección actual, permitiéndonos conocer desde la perspectiva de los Analistas lo que en esta época las organizaciones están buscando en los candidatos.

Finalmente al ser una teoría fundamentada se realizó 3 tipos de matrices con el fin de poder clarificar la información y poder obtener los resultados adecuados sobre la teoría sustantiva que se plantea entorno al objetivo general, lo cual clarifica la relación entre los códigos de las entrevistas a los estudiantes y de las entrevista a las Analistas.

Tabla 13.

Matriz de vinculación de categorías Analistas y Estudiantes

Matriz de vinculación de categorías Analistas y Estudiantes													
Categorías	TECSEL	MED/TEC	RECEST	IMPROSEL	ASPEMOCAN	POS	NEG	ATEDET	ESTEMO	TIE	DES	CON	TEC/MED
Fases													
Empleabilidad	X		X		X	X					X		
Análisis de hoja de vida	X	X	X	X		X		X		X		X	
Pruebas		X	X		X	X			X	X			X
Assesment Center	X			X	X		X				X		
Entrevistas	X		X	X	X	X		X	X	X	X		
Fin del Proceso		X			X	X				X		X	

10.1 Posibles soluciones

En base a todo lo investigado previamente y la información obtenida mediante las entrevistas se podría resaltar lo versátil y dinámico que es el proceso de selección, pues el conocimiento que tenemos actualmente sobre el mismo podría no aplicar en unos años más.

Las hojas de vida que las empresas consideran hoy como atractivas, antes descritas en la fase de análisis de hoja de vida, podrían ser aplicadas por los estudiantes con el fin de generar mayor impacto en un proceso de selección, ya que la información obtenida podría ser considerada como la más cercana y actualizada a lo que las empresas de este giro del negocio están buscando en el presente. La constante actualización de la hoja de vida y los formatos que el medio exija para una carrera podría generar mayor atracción hacia los reclutadores, permitiéndoles a los estudiantes tener una base sólida para la siguiente fase pues de acuerdo a lo expuesto por los Analistas la importancia de la hoja de vida hace que un candidato sea o no descartado del proceso de selección.

En cuanto a las pruebas no podríamos predecir cuál es el tipo de evaluaciones que siempre se van a tomar en una organización, sin embargo si es que los estudiantes cuentan con un conocimiento más cercano sobre la variedad que existe, lo que éstas evalúan y sus características, podrían brindarles mayor seguridad y por ende mejores resultados permitiéndoles pasar a las siguientes fases del proceso y resaltando su dominio en el proceso de selección.

En cuanto al Assessment, es claro que es una herramienta que resalta competencias que el momento o actividad exige, sin embargo sería importante que los estudiantes conozcan el tipo de competencias que existen y puedan identificar en ellos algunas, esto podría favorecer en el desempeño durante un Assessment pues ya se conocerían a sí mismos y podrían explotar sus mejores cualidades ante el reclutador.

Según la información obtenida de las entrevistas a los estudiantes la mayoría de ellos se sintió nervioso al presentarse en una, pues como señalaron no sabían que hacer o cómo comportarse, al pensar que estaban siendo evaluados por cada uno de sus movimientos llegaron a sentir ansiedad. Si es que los estudiantes podrían tener experiencias previas sobre cómo es una entrevista o que es lo que en realidad se evalúa, lograría brindarles una mayor confianza al momento de participar en la mencionada fase, permitiéndoles exponer sus fortalezas y creando confianza en ellos. Una de las recomendaciones de las Analistas de selección fue que a pesar de que se les puedan enseñar técnicas a los estudiantes es importante que se conozcan a sí mismos y que eso sea lo que proyecten durante entrevista, creo que si es que la universidad podría brindarles la oportunidad de explorarse a sí mismos, conocerse ante una situación estresante o de nervios, podría generar un desenvolvimiento extraordinario en un proceso de selección.

Todos los aspectos antes mencionados hacen que un candidato sea más empleable que otro, como criterio personal considero que, si un estudiante cuenta con los adecuados conocimientos y guías sobre el proceso de selección actualizado, de acuerdo al medio y su carrera, lo sitúa como más empleable ante una organización obligándole, por así decirlo, a generar un plan de carrera para él, pues lo que la organización podrá identificar en él, es un potencial al cual considerar y retener.

El peso no solo recae en el candidato, la organización también juega un papel importante pues es responsable de vender su marca ante todo momento, con ello no me refiero al ámbito comercial, cuando un candidato participa en un proceso de selección bueno, la organización vende su marca pues referirá a colegas su buena experiencia haya o no sido seleccionado. Con un proceso de selección bueno, me refiero a un proceso transparente en donde el candidato en todo momento se encuentra informado sobre los pasos a seguir y el estado del proceso, como mencionaba previamente la mayoría de candidatos sintieron ansiedad o nervios ante alguna fase del proceso, las organizaciones podrían

considerar aspectos que mejoren o reduzcan estas emociones. Una vez finalizado el proceso es importante una llamada de seguimiento al candidato.

La selección del candidato ideal es el resultado del buen trabajo de las dos partes involucradas así como de su capacitación en el tema, pues mientras mayor es la experiencia de las partes mejores resultados se podrían obtener.

REFERENCIAS

- Aamodt, M., (2010) *Psicología industrial/organizacional*, México: Cengage Learning Editores.
- Alles M., (2008), *200 Modelos de Currículum*, Buenos Aires: Granica.
- Alles, M., (2006), *Selección por competencias*, Buenos Aires: Granica.
- Alles, M., (2008), *Mitos y Verdades en la búsqueda laboral: El manual para buscar trabajo*, Buenos Aires: Granica.
- Alles, M., (2012), *Diccionario de términos de recursos humanos*, Buenos Aires: Granica. Recuperado el 25 de Julio del 2016 de <https://books.google.com.ec/books?id=SXZfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Alles, M., (2013), *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*, Buenos Aires: Granica. Recuperado el 26 de Julio del 2016 de <https://books.google.com.ec/books?id=OYFfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Alles, M., (2013), *Social media y recursos humanos*, Buenos Aires: Granica. Recuperado el 25 de Julio del 2016 de <https://books.google.com.ec/books?id=AZtfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ansorena, A., (1996) *15 Pasos para la selección de personal con éxito*, Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Aran, G., (2015) *Comunicación persuasiva para la entrevista de trabajo*, Barcelona: Editorial UOC
- Arias, M., (2000) *La Triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones*, Medellín Recuperado el 24 de Octubre del 2016 de <file:///C:/Users/Pc/Downloads/Dialnet-LaTriangulacionMetodologica-5331864.pdf>

- Baldeón, E., (2013) *Recursos Humanos: Reclutamiento y Selección de personal*. Tesis de Grado. Quito, Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.
- Blanch, A., (2003) *Nuevas Tecnologías y el futuro del hombre*, Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Recuperado el 08 de Junio del 2016 de <https://books.google.com/books?id=Xu01tZU5rUUC&pg=PA138&dq=el+hombre+y+su+crecimiento+con+la+tecnologia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj2iczH9JjNAhVEOiYKHYGedP4Q6AEIHjAA#v=onepage&q=el%20hombre%20y%20su%20crecimiento%20con%20la%20tecnologia&f=false>
- Buscanelli, I., (2013) *Acceso a lo Arcano: Nuevo Orden en la Guerra de la Consciencia*, Bloomington: Author House. Recuperado el 25 de Mayo de <https://books.google.com.ec/books?id=oFzyiHJobUYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Cabrera, E., (1993) *Diseño de un proceso de selección de personal para el MAG*, El Salvador: Ministerio de Agricultura y Ganadería República de El Salvador. Recuperado el 06 de Junio del 2016 de https://books.google.com/books?id=WFYqAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Castillo, A., (2006) *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*, Bogotá: Eco Ediciones Ltda. Recuperado el 23 de Abril del 2016 de <https://books.google.com.ec/books?id=1aXmDqJpEc8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Cohen, R., (2010) *The Wall Street Professional's Survival Guide: Success secrets of a career coach*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Constitución de la República del Ecuador, (2008) Título VII, Régimen del buen vivir, Capítulo I, Inclusión y Equidad. (2011)
- Díaz, M., (2006) *Assessment Center paso a paso*, Bogotá: Psi Com Editores, Recuperado el 26 de Julio del 2016 de

<https://books.google.com.ec/books?id=SgoPoTI4AylC&printsec=frontcover&dq=assessment+center&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjp8K3H15HOAhXMFR4KHRGxAzgQ6AEIHTAA#v=onepage&q=assessment%20center&f=false>

Doyle, S., y Fryer, B., (2015) *Éxito comercial*, USA: Cengage Learning. Recuperado el 01 de Junio del 2016 de [https://books.google.com/books?id=5-](https://books.google.com/books?id=5-QbCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

[QbCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?id=5-QbCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

El Comercio, Para Jóvenes de 15 a 24 años es más difícil encontrar un empleo en Ecuador, 12 de Abril del 2016, Recuperado el 08 de Junio del 2016 de <http://www.elcomercio.com/datos/jovenes-desempleo-crisis-ecuador.html>

Escudero, J., y Lopez, J., (1962) *Influencia del servicio militar sobre la personalidad del soldado Español*, Madrid: Imprenta Cosano. Recuperado el 24 de Mayo del 2016 de <https://books.google.com/books?id=7rWxFUsrc3EC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Gan, F., y Berbel, G., (2007) *Manual de Recursos Humanos*, Barcelona: Editorial UOC

Gan, F., y Triginé, J., (2013) *Selección de personal*, Madrid: Ediciones Díaz de Santos. Recuperado el 03 de Junio de 2016 de https://books.google.com/books?id=MmXDnTYTeU8C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Ganga, F., y Sánchez, R., (2008), Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile, *Gaceta Laboral* (vol. 14) No. 2. Pp.271-297.

García, M., Hierro, E. y Jimenez, J.J., (2001), *Selección de personal: Sistema Integrado*, Madrid: ESIC Editorial.

Grados, J., (2013) *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*, México: Editorial El Manual Moderno. Recuperado el 08 de Junio del 2016 de

- https://books.google.com/books?id=Dff9CAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gutiérrez, J., (2013), Universidad, empresa y Estado frente a la empleabilidad de los trabajadores de la ciencia en Colombia, *Ecos Economía* (vol. 17) No. 36. Pp. 69-98. Recuperado el 25 de Mayo del 2015 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=329028110004>
- Hernández, B., (2012), La Selección de Personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico* (vol. 15) No.31. Pp. 173-186.
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruíz, C., Hernández, B., (2011), Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios, *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones* (vol. 27) No. 2. Pp. 131-142.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M., (2010) *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill
- Hudson, K., (2013) *Crecimiento de la iglesia más grande del mundo*, Editorial Vida. Recuperado el 25 de Mayo del 2016 de https://books.google.com/books?id=uF107Gk_NLUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- INEC, (2015), *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, Ecuador. Recuperado el 20 de Mayo del 2016 de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-registra-en-marzo-un-desempleo-de-384/>
- INEC, (2016), *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, Ecuador. Recuperado el 20 de Mayo del 2016 de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Marzo-2016/Informe_economia_laboral-mar16.pdf
- Jiménez, D., (2007) *Manual de Recursos Humanos*, Madrid: ESIC Editorial. Recuperado el 07 de Junio de 2016 de https://books.google.com/books?id=XRfaaDPHE3IC&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- La Santa Biblia, Reina Valera (1569) Antiguo Testamento.

- Llanos, J., (2008) *Como entrevistar en la selección de personal*, México: Editorial Pax. Recuperado el 06 de Junio del 2016 de https://books.google.com/books?id=0EEduhpbrLwC&dq=seleccion+de+personal&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- López, F., (1982) *Dos Defensores de los esclavos negros en el siglo XVII*, Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado el 02 de Abril del 2016 de https://books.google.com.ec/books?id=GHFCq0xH9hwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- López, J., y Lujan, J., (1989) *El Artefacto de la Inteligencia*, Barcelona: Editorial Anthropos. Recuperado el 24 de Mayo del 2016 de https://books.google.com/books?id=fZdoeuiHsAMC&pg=PA149&dq=army+test+historia&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi5_oXelvHMAhUCqx4KHXBuA304ChDoAQgpMAI#v=onepage&q=army%20test%20historia&f=false
- López, M., y González, M., (2005) *Inteligencia emocional*, Colombia: Gamma S.A recuperado el 26 de Julio del 2016 de https://books.google.com.ec/books?id=vovb6enLXHUC&pg=PA149&dq=estados+emocionales+son&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjr_cWcnZLOAhVHlx4KHRzxD5YQ6AEIJTAC#v=onepage&q=estados%20emocional%20son&f=false
- López-Fé, C., (2002) *Persona y Profesión*, Madrid: TEA Ediciones S.A. Recuperado el 07 de Junio de 2016 de https://books.google.com/books?id=xP4-ZuF0OCUC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Meillasoux, C., (1990) *Antropología de la esclavitud: el vientre de hierro y dinero*, México: Siglo Veintiuno editores. Recuperado el 02 de Abril del 2016 de <https://books.google.com/books?id=umFyolPC6WoC&printsec=frontcov>

er&dq=esclavitud&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwig2ab2kdXLAhWFQyYKHdFtAEoQ6AEIHDA#v=onepage&q=esclavitud&f=false

Merritt, J., (2012) *The Wall Street Journal Guide to Building your Career*, New York: Crown Publishing Group.

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, (2015) *Babahoyo fue la sede para el diálogo para la construcción del Plan Decenal 2016-2025*, Ecuador. Recuperado el 02 de Mayo del 2016 de <http://educacion.gob.ec/babahoyo-fue-la-sede-para-el-dialogo-para-la-construccion-del-plan-decenal-2016-2025/>

Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador, (S.F) *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador*, Ecuador. Recuperado el 02 de Mayo del 2016 de www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf

Ministerio para las Administraciones Públicas, (1993) *Teoría de la Organización*, Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas. Recuperado el 04 de Abril del 2016 de <https://books.google.com.ec/books?id=gik7wftCT64C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Molinari, P., (2011) *Turbulencia generacional*, Buenos Aires: Temas

Mondy, R., y Noe, R., (2005), *Administración de Recursos Humanos*, México: Pearson Educación.

Navassi, G., (2014) *Reclutamiento, Selección y Contratación 3.0*, Guatemala: 5Consultores, Recuperado el 25 de Julio del 2016 de <http://www.5consultores.com/recursos-humanos-3-0/>

Nebot, M., (1999), *La selección de personal*, Madrid: FC Editorial, recuperado el 02 de Agosto del 2016, de https://books.google.com.ec/books?id=JEMaDyZKTWcC&dq=tecnicas+de+seleccion+de+personal&hl=es&source=gbs_navlinks_s

OIT, (2004) *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos* (No. 195) Ginebra. Recuperado el 26 de Julio del 2016 de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

- OIT, (2015) *Competencias para el empleo, orientaciones de política–Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*, Ginebra Recuperado el 26 de Julio del 2016 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf
- Otaola, J., (2010) *Razón y Sentido, La Metáfora Masónica*, Pamplona: Leer-e. Recuperado el 02 de Mayo del 2016 de https://books.google.com/books?id=LCREKp3ji88C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Publicaciones Vértice (2007) *Selección de personal*, Málaga Editorial Vértice. Recuperado el 02 de Mayo del 2016 de https://books.google.com/books?id=OollgbsxUs4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Puchol, L., (2010), *El libro del a entrevista de trabajo*, Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Real Academia Española, (2015) *Diccionario de la lengua española*, Madrid.
- Reyes, D., Texidor, R., y Segredo, A., (2004), Algunas consideraciones sobre la confección del Currículum Vitae, *Revista Cubana de Medicina General Integral (vol.20) No. 5-6 Pp. 0-0*. Recuperado el 23 de Abril del 2016 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252004000500020&lang=es el
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M., Montalbán, M., Sanchez E., Zarco, V., (1994) *Las Organizaciones a debate. Una perspectiva psicosociológica*, Granada: Universidad de Granada. Recuperado el 04 de Abril del 2016 de <https://books.google.com.ec/books?id=-CDcaADQLcoC&pg=PA271&dq=primeras+empresas+u+organizaciones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjQrcGp3LnKAhUCHB4KHT5bCZ4Q6AEIGjAA#v=onepage&q=primeras%20empresas%20u%20organizaciones&f=false>
- Rodríguez, M., (2010), *Cómo encontrar trabajo hoy: Desde la preparación del currículum vitae hasta las entrevistas finales*, Barcelona: Bresca Editorial, S.L.

- Rojas, P., (2010) *Reclutamiento y Selección 2.0*, Barcelona: Editorial UOC. Recuperado el 08 de Junio del 2016 de https://books.google.com/books?id=IA4jJgJcyWYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Scaramutti, A., y Prado, J., (2014), *Análisis del proceso de selección de personal en empresas de venta de ropa y accesorios en Quito-Ecuador*. Tesis de Grado. Quito, Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.
- Strauss S., y Corbin J., (2002), *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*, Colombia: Imprenta Universidad de Antioquia.
- Tabera, V., y Rodríguez, M., (2010) *Intervención con familias y atención a menores*, Madrid: Editorial Editex
- Torres, L., Rincón, M., Giraldo, C., Ospina, A., Maldonado, M., et al. (2005) *Historia de la escuela de trabajo social y desarrollo humano de la universidad del valle*, Cali: Universidad del Valle. Recuperado el 04 de Abril del 2016 de https://books.google.com.ec/books?id=hJE3HYNLHAoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ulrich, D., (2005) *La proposición de valor de Recursos Humanos: La Próxima Agenda de RRHH*, Boston: Harvard Business School Press.
- Universia España (2014) *La nueva tendencia de contratación: jóvenes con experiencia*, Madrid: Universia España. Recuperado el 08 de Junio del 2016 el <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2014/12/19/1117275/nueva-tendencia-contratacion-jovenes-experiencia.html>
- Universidad Católica de Colombia, (2009), *Tips Hojas de Vida para Empleo*, Colombia: GIPE, Recuperado el 27 de Abril del 2015 de http://portalweb.ucatolica.edu.co/easyWeb2/files/47_1631_tips-para-hoja-de-vida.pdf

Universidad de las Américas, (2013), *Reglamento para la ejecución y presentación de trabajos de Titulación*, Quito- Ecuador.

Vidal, F., (2006), *Exclusión social y estado de bienestar en España*, Barcelona: Icaria Editorial S.A

ANEXOS

Anexo 1. Autorizaciones



EY Addvalue Asesores Cía. Ltda.
Andalucía y Cordero Ed. Cyede
Tercer Piso
P.O. Box: 17-17-835
Quito - Ecuador

Phone: +593 2 255-5553
Fax: +593 2 255-4044
ey.com

Quito, 25 de junio de 2015

Señores

Escuela de Psicología Universidad de las Américas

Presente.-

De mi consideración

Por este medio y a petición verbal de la Srta. Ana Gabriela Rodríguez Galarza, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1718920828, indico que la empresa EY Addvalue Asesores (Firma referida de Ernst & Young) no ha realizado ningún estudio referente a "Constructos sobre el proceso de selección que forman los estudiantes de la Universidad de las Américas, de último semestre en el periodo 2014-2015 y Analistas de Selección de 2 organizaciones de la ciudad de Quito.", y cuenta con todo el apoyo de nuestra parte para realizar su trabajo de titulación dentro de la organización.

Es cuanto puedo indicar en honor a la verdad.

Atentamente,

Diego León M.
Representante Legal

Quito, 01 de julio de 2015

Señores

Escuela de Psicología Universidad de las Américas

Presente.-

De mi consideración

Por este medio y a petición verbal de la Srta. Ana Gabriela Rodríguez Galarza, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1718920828, indico que la empresa PWC no ha realizado ningún estudio referente a "Constructos sobre el proceso de selección que forman los estudiantes de la Universidad de las Américas, de último semestre en el periodo 2014-2015 y Analistas de Selección de 2 organizaciones de la ciudad de Quito.", y cuenta con la autorización de nuestra parte para realizar su trabajo de titulación dentro de la organización.

Es cuanto puedo indicar en honor a la verdad.

Atentamente,

 PwC Asesores Empresariales
Cía. Ltda.



Valeria Parreño

Gerente de Recursos Humanos.

Quito, 25 de Julio del 2016

Señores,

Escuela de Psicología

Universidad de las Américas

Presente.-

Por este medio y a petición verbal de la Srta. Ana Gabriela Rodríguez Galarza, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1718920828, indico que la empresa KPMG no ha realizado ningún estudio referente a "Significados sobre el proceso de selección que forman estudiantes Universitarios y Analistas de selección de 2 organizaciones de Quito" y cuenta con la autorización de nuestra parte para realizar su trabajo de titulación dentro de la organización.

En cuanto puedo indicar en honor a la verdad.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Olga López", is written over a circular stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem.

Olga López

Coordinadora de Recursos Humanos.

Quito, 01 de julio de 2015

Señores

Escuela de Psicología Universidad de las Américas

Presente.-

De mi consideración

Por este medio y a petición verbal de la Srta. Ana Gabriela Rodríguez Galarza, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1718920828, se indica que la estudiante cuenta con la autorización para realizar entrevistas a los estudiantes de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas con el fin de recopilar información para realizar la tesis cuyo tema es “Constructos sobre el proceso de selección que forman los estudiantes de la Universidad de las Américas, de último semestre en el periodo 2014-2015 y Analistas de Selección de 2 organizaciones de la ciudad de Quito.”

Es cuanto puedo indicar en honor a la verdad.

Atentamente,



UNIVERSIDAD
DE LAS AMÉRICAS
Sandra Muñoz Muñoz
COORDINADORA DE FINANZAS

Coordinadora de Ingeniería Comercial mención Finanzas

Anexo 2. Consentimiento Informado

Quito, ___de ___ de 2016

Yo _____, portador (a) de la cedula numero _____ estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas , autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del proyecto de tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de la ciudad de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionare, será de carácter confidencial y grabada, con el fin de que sea trascrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

Quito, ___ de ___ de 2016

Yo _____, Analista de Selección, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del proyecto de tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS, el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado en, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista, la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

Anticipando que el tratamiento de la información será de carácter confidencial por lo que acepto que la misma sea grabada, con el fin de que pueda ser transcrita y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

Anexo 3. Consentimientos Firmados

Consentimiento Informado

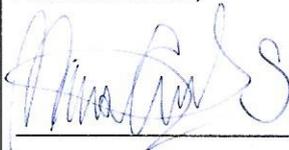
Quito, 10 de Jul de 2016

Yo Mauricio Chaver, portador (a) de la cedula número 1109231286 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea transcrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,



Consentimiento Informado

Quito, il de Jul de 2016

Yo Rosario Pizarro M., portador (a) de la cedula número 716070808 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas , autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea transcrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

Rosario Pizarro M.

Consentimiento Informado

Quito, 22 de Jul de 2016

Yo Christian Tamayo, portador (a) de la cedula número 1720-419397 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea trascrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gabriela Rodríguez', is written over a horizontal line.

Consentimiento Informado

Quito, 13 de Jul de 2016

Yo Andrés Loza Mendoza, portador (a) de la cedula número 1423001093 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas , autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea transcrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,



Consentimiento Informado

Quito, 14 de Julio de 2016

Yo Dominique Estefanía Vásquez Arellano, portador (a) de la cedula número 1217637456 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas , autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea transcrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

Domi V.A.

Consentimiento Informado

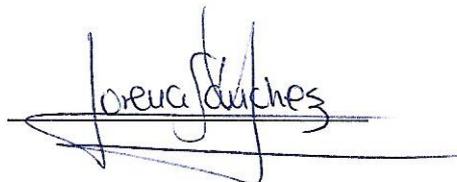
Quito, 14 de julio de 2016

Yo Lorena Sánchez, portador (a) de la cedula número 171342414-7 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas , autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea transcrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "Lorena Sánchez". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line that extends to the right.

Consentimiento Informado

Quito, 15 de Jul de 2016

Yo Juan José Ponce Mora, portador (a) de la cedula número 1716758402 estudiante de la carrera de Ingeniería Comercial mención Finanzas, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del de la tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, en el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

El tratamiento de la información que proporcionaré, será de carácter confidencial, grabada, con el fin de que sea transcrita, y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

Juan José Ponce Mora

Consentimiento Informado

Quito, 14 de 07 de 2016

Yo María Cristina Ruales H., Analista de Selección, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del proyecto de tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista, la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

Anticipando que el tratamiento de la información será de carácter confidencial por lo que acepto que la misma sea grabada, con el fin de que pueda ser transcrita y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,

Cristina Ruales H.

Consentimiento Informado

Quito, 25 de 07 de 2016

Yo Diana López Urea, SUPERVISORA Analista de Selección, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del proyecto de tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado en, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista, la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

Anticipando que el tratamiento de la información será de carácter confidencial por lo que acepto que la misma sea grabada, con el fin de que pueda ser transcrita y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,



Diana López Urea

Consentimiento Informado

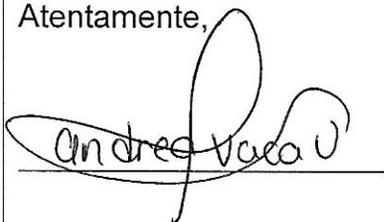
Quito, 29 de 07 de 2016

Yo Andrea Vaca, Analista de Selección, autorizo a la señorita Gabriela Rodríguez, autora del proyecto de tesis de pregrado titulado: Significados sobre el proceso de selección que forman los estudiantes Universitarios y Analistas de Selección de 2 organizaciones de Quito., próximo a presentarse y aprobarse en la *UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS*, el año 2016, previo a la elaboración definitiva de la tesis general de pregrado, como requisito para la obtención al título de Psicóloga mención Organizacional, utilice la información obtenida en la entrevista, la cual ya ha sido explicada, aceptada y entendida.

Anticipando que el tratamiento de la información será de carácter confidencial por lo que acepto que la misma sea grabada, con el fin de que pueda ser transcrita y luego analizada.

En caso de tener alguna duda puedo comunicarme con Gabriela Rodríguez.

Atentamente,


Andrea Vaca V

Anexo 4. Formato Entrevistas

PREGUNTAS ESTUDIANTES

- Conocimiento General
 1. ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?
 2. ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?
 3. ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en un proceso de selección?

- Atracción de Candidatos
 1. ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de selección? ¿Por qué?
 2. ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través de la misma?
 3. ¿Has participado en algún proceso de selección mediante la bolsa de empleo de la universidad?
 4. ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la universidad? ¿Por qué?
 5. ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?
 6. ¿Has participado en un proceso de selección a través de una web de una organización?
 7. ¿Has conocido sobre una vacante a través de una red social de una organización?

- Análisis de hoja de vida
 1. ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de vida ideal?
 2. ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más atractiva?
 3. ¿Has puesto referencias? ¿A quién has considerado para este apartado?
 4. ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de vida?
 5. ¿Alguna vez has aumentado cierta información en tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?
 6. ¿Has participado en un proceso de selección en donde tu hoja de vida fue referida?
 7. ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una? ¿Cómo lo harías?
 8. ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o entregar en persona a la organización? ¿Por qué?
 9. ¿Consideras importante conocer cómo realizar una hoja de vida? ¿Por qué?

- Pruebas
 1. ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en un proceso de selección?
 2. ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas? ¿Cómo te sentiste?
 3. ¿Has participado en más de un proceso de selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?
 4. ¿Te has preparado previamente para rendir pruebas en una organización?

5. ¿Qué información consideras importante conocer antes de rendir pruebas? ¿Por qué?
 6. ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has rendido una alguna vez?
 7. ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o electrónica? ¿Por qué?
- Entrevistas
 1. ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera entrevista?
 2. ¿Cómo crees que debes presentarte en una entrevista?
 3. ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una entrevista?
 4. ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?
 5. ¿Cuál consideras sería un error cometer en una entrevista? ¿Por qué?
 6. ¿Te has preparado o investigado sobre la organización antes de asistir a una entrevista?
 7. ¿Qué consideras que evalúan durante una entrevista?
 8. ¿Consideras importante conocer técnicas para entrevistas laborales? ¿Por qué?
 - Assessment Center
 1. ¿Conoces qué es Assessment Center?
 2. ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?
 - Empleabilidad
 1. ¿Qué conoces sobre el término empleabilidad?
 2. ¿Consideras que una persona puede ser más empleable que otra? ¿Por qué?
 3. ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser empleable?
 - Fin del Proceso
 1. ¿Cómo te han comunicado la finalización del proceso?
 2. ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?
 3. ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por qué?
 - Fortalezas y oportunidades de desarrollo
 1. ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?
 2. ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al participar en un proceso de selección?
 3. ¿Te gustaría añadir algo más?

PREGUNTAS ANALISTAS

- Conocimiento General
 4. ¿Qué es el proceso de selección?
 5. ¿Qué opinas sobre una materia en las universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el mundo laboral?
 6. ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?

- Atracción de Candidatos
 8. ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso de selección abierto?
 9. ¿Utilizas portales de empleo para conseguir candidatos? ¿Cuáles?
 10. ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en proceso de selección? ¿Por qué?
 11. ¿Han realizado algún proceso de selección mediante la bolsa de empleo de la Udl?
 12. ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer candidatos? ¿Por qué?
 13. ¿Has utilizado una red social de la organización para publicar vacantes? ¿Por qué?
 14. ¿Conoces cómo funciona una web específicamente de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos? ¿Por qué?
 15. ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más frecuencia? ¿Por qué?
 16. ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?

- Análisis de hoja de vida
 10. ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una hoja de vida ideal?
 11. ¿Si tendrías que realizar una hoja de vida, en base a tu experiencia cómo harías para que sea una hoja de vida más atractiva?
 12. ¿A quién crees que se debe considerar para el apartado de referencias?
 13. ¿Alguna vez has comprobado que una hoja de vida no cuenta con información verídica? ¿Qué haces en esos casos?
 14. ¿Con qué frecuencia recibes hojas de vida referidas?
 15. ¿Has recibido algún video CV? ¿Qué opinas sobre el mismo?
 16. ¿Prefieres recibir hojas de vida en digital o personalmente? ¿Por qué?
 17. ¿Consideras importante que los estudiantes conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un proceso? ¿Por qué?
 18. ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de vida en la decisión final?

- Pruebas
 8. ¿Qué tipos de pruebas consideras importante tomar? ¿Por qué?
 9. ¿Consideras que las indicaciones claras de las pruebas e información previa puede reducir el nivel de ansiedad del candidato? ¿Por qué?
 10. ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas? ¿Qué opinas sobre ellas?
 11. ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o presenciales? ¿Por qué?
 12. ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al candidato?
 13. ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas en la decisión final?

- Entrevistas
 9. ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse ante una entrevista? ¿Por qué?
 10. ¿Recomiendas alguna técnica para que el candidato se maneje bien en una entrevista?
 11. ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?
 12. ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva? ¿Por qué?
 13. ¿Qué evalúas durante una entrevista?
 14. ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre la organización en la entrevista? ¿Por qué?
 15. ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?
 16. ¿Registras los comentarios ese momento o luego? ¿Por qué?
 17. ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista en la decisión final?

- Assessment Center
 3. ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?
 4. ¿Has aplicado alguna vez la misma?
 5. ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assesment Center en la decisión final?

- Empleabilidad
 4. ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?
 5. ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un candidato?

- Fin del Proceso
 4. ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?
 5. ¿Cuentas con una red de colegas a la cual puedas referir hojas de vida en caso de que no pasen en tu proceso?
 6. ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por qué?

- Fortalezas y oportunidades de desarrollo
 4. ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los estudiantes de las universidades que contratas?
 5. ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a aplicaciones de trabajo?
 6. ¿Te gustaría añadir algo más?

Anexo 5. Entrevistas codificadas

No.	Entrevista #1: ML	Código
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: A ver el proceso de selección generalmente es, un	
3	medio por el cual, un determinado grupo de personas establecen	NEG
4	ciertos parámetros para poder ver quien es la persona más apta	
5	para un puesto en general, eso es lo que se trata más o menos.	ATEDET
6	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	
7	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	ESTEMO
8	Entrevistado: En lo personal a mí me parece súper súper súper	
9	bueno, porqué, porque generalmente nunca nos enseñan “qué	TIE
10	tenemos que hacer” o “que tenemos que decir” cuándo vamos a	
11	una entrevista o algún tipo de selección , por lo que , yo lo	DES
12	personal tuve una materia pero era en inglés que era medio	
13	relacionada con esto , medio me enseñaron pero nunca me	
14	enseñaron bien, entonces si sería una buena opción el tener una	CON
15	materia que nos enseñe como, como actuar y como responder a	
16	cierto tipo de preguntas para poder ser mejor.	TEC/MED
17	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	
18	un proceso de selección?	
19	Entrevistado: La primera vez que fui fue la más difícil, primero no	
20	sabía que decir que hacer no sabía que me iban a preguntar, ósea	
21	obviamente más o menos te dicen “esto es lo que hay”, te dicen	
22	“que es lo que debes responder” pero siempre te sientes	
23	nervioso, de ahí en adelante las siguientes entrevistas que he	
24	tenido han sido como que ya mas con más aptitud, he ido con	
25	más aptitud he podido pasar algunas, he podido ganar algunas y	
26	yo creo que entre más experiencia mejor te va a ir.	
27	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
28	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	
29	selección? ¿Por qué?	
30	Entrevistado: No, yo generalmente cuando aplico, aplico viendo	
31	que vacante hay, es por eso, generalmente no, si me han dicho	
32	que aplique para después pero no.	
33	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
34	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
35	de la misma?	
36	Entrevistado: Claro, una bolsa de empleo es un lugar que te	
37	ayuda como por ejemplo, aquí en la universidad nos ayudan para	
38	poder ver que empresas han puesto sus puestos de trabajo para	
39	poder aplicarlos entonces es una herramienta que te facilita más	
40	o menos ver las opciones que tienes en tus diferentes tipos de	
41	carreras, ósea se determinan por tipo carrera y el tipo de puesto y	
42	ahí vas seleccionando a quien aplicas y cuáles son las	
43	descripciones de los empleos.	
44	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
45	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
46	Entrevistado: Si, me han llamado varias veces, te digo las que me	

47	acuerdo y las que me fue mejor, ósea la primera vez que fui no	
48	me aceptaron, era literalmente la primera entrevista que tuve y	
49	ya te digo tal vez los nervios, he aplicado algunas, me han llamado	
50	algunas, una que otra si, una de ellas si me aceptaron ósea me	
51	dijeron “ya ven a trabajar” pero justo me salió otro trabajo, pero	
52	entonces si es bastante útil por que tiene buenas empresas,	
53	entonces si es útil la bolsa de empleo de aquí.	
54	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
55	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
56	universidad? ¿Por qué?	
57	Entrevistado: Las dos me llaman la atención, ósea generalmente	
58	estaba con el paradigma que la bolsa de empleo es muy buena	
59	entonces siempre he aplicado por ahí.	
60	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	
61	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
62	Entrevistado: Yo creo que las que más funcionan son por teléfono	
63	y las que puedes visualizar por ejemplo en la web o internet	
64	porque son las que más te atraen, porque primero no tienes la	
65	presión de que si alguien te entrega un “flyer” no sabes que tan	
66	confiable es, entonces puedes saber si vale o no vale, más por	
67	eso.	
68	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a	
69	través de una web de una organización?	
70	Entrevistado: No, la verdad.	
71	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una	
72	red social de una organización?	
73	Entrevistado: No, no he visto.	
74	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de	
75	vida ideal?	
76	Entrevistado: Buena pregunta, yo creo que primero debe tener	
77	un formato que te llame la atención, después debe tener datos	
78	que sean coherentes, no muy inventados así por ganar, sino que	
79	tienen ser coherentes, porque eso te da un buen beneficio a la	
80	final, después deben tener bastante hegemonía en el sentido de	
81	que primero van los datos, después va la formación, después la	
82	experiencia y debe tener siempre referencias por eso te va	
83	ayudando.	
84	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más	
85	atractiva?	
86	Entrevistado: Tal vez he visto o he escuchado de lugares que te	
87	ayudan para hacer esto, sitios que te ayudan yo tal vez me iría por	
88	ese lado.	
89	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has	
90	considerado para este apartado?	
91	Entrevistado: Sí, si he puesto referencias la verdad he	
92	considerado no gente de mi familia porque me parece que no es	
93	muy ético, generalmente algún amigo de la familia o algún	
94	referido de aquí de la universidad.	
95	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de	
96	vida?	

97	Entrevistado: Guía guía así determinada no, lo que te comenté	
98	que tuve una clase de inglés eso es lo único que me han dicho,	
99	ósea en una clase de inglés me dijeron “esto es así” y fue más por	
100	trabajo de clase más que por nada.	
101	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en	
102	tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
103	Entrevistado: Tal vez sí, en los idiomas un poco sí, estudiaba	
104	francés, la verdad ya no me acuerdo tanto y he puesto un nivel un	
105	poco más alto.	
106	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en	
107	donde tu hoja de vida fue referida?	
108	Entrevistado: Sí.	
109	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?	
110	¿Cómo lo harías?	
111	Entrevistado: He escuchado, nunca he participado pero si he	
112	escuchado, lo haría, lo he visto que lo hacen por Skype.	
113	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o	
114	entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
115	Entrevistado: Yo la verdad prefiero en digital, me parece más	
116	práctico tanto para mí como para la empresa, es más fácil de	
117	visualizar.	
118	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una	
119	hoja de vida? ¿Por qué?	
120	Entrevistado: Sé lo básico, sé por qué un poco he investigado y si	
121	es bastante importante que el CV sea como tu presencia que es lo	
123	que reflejas de tí.	
124	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en	
125	un proceso de selección?	
126	Entrevistado: No sé de todas, te podría decir las que me han	
127	tocado hacer.	
128	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?	
129	¿Cómo te sentiste?	
130	Entrevistado: La verdad me fue relativamente bien, pero sin	
131	embargo si tuve un poco pedir ayuda, decir no me sale esto, pero	
132	me fue relativamente bien, me sentí bastante nervioso, tenía la	
133	tensión de que si no lo hago iba a fracasar.	
134	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
135	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
136	Entrevistado: No, siempre han sido diferentes.	
137	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
138	pruebas en una organización?	
139	Entrevistado: Sí, la última que di, que fue la que entre, en una	
140	entrevista antes me dijeron “esto es lo que podríamos tomar si es	
141	que pasas a la siguiente fase”.	
142	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
143	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
144	Entrevistado: Que te van a tomar es muy difícil que te digan,	
145	llegas con cierto conocimiento para hacerlo, es importante saber	
146	cuánto se va a demorar donde va a ser y con quien va a ser.	
147	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	

148	rendido una alguna vez?	
149	Entrevistado: La he rendido pruebas psicológicas, psicométricas	
150	esas, son bastantes largas.	
151	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
152	electrónica? ¿Por qué?	
153	Entrevistado: Yo creo que depende del tipo de prueba, si es que	
154	hablamos de las psicométricas esas no es tan de la organización	
155	sino son más globales entonces es más fácil dar en tu casa en	
156	cualquier lugar que tú quieras pero las que son más técnicas	
157	digamos del puesto que vas yo creo que si es importante ir a dar a	
158	la organización porque primero ahí te pueden como que guiar un	
159	poco que es lo que vas haciendo y es más fácil.	
160	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera	
161	entrevista?	
162	Entrevistado: Me acuerdo claro, llegue y primero dije voy a llegar	
163	a tiempo, bastante antes, no sabía exactamente donde era, llegó	
164	un momento que llegue a la dirección que me dijeron pero no	
165	encontraba, preguntaba y nadie sabía dónde era, después	
166	buscando logre encontrar, llegue y no sabía que decir que hacer,	
167	cuando entre primero como que se me entraron los nervios,	
168	cuando me encontré con el guardia no me acordaba el nombre de	
169	quien era el gerente de Recursos humanos o el encargado, dije un	
170	nombre que no era, creo que el guardia medio se acordó y me	
171	dijo "es este señor", me dijo "espera", mientras más esperaba y	
172	no bajaba yo decía que va a pasar, entonces cuando subí el señor	
173	llega y me trato bien, todo chévere y cuando me hicieron entrar a	
174	un cubículo y me dijeron "espera aquí", entonces otra ves	
175	esperando y me acorde más o menos de que era la empresa que	
176	era lo global entonces ese rato me puse a buscar, y bueno ya	
177	sabía después de eso entro el gerente del área que iba a trabajar	
178	el gerente de Recursos humanos y me empezaron bombardear	
179	de preguntas, algunas no sabía que decir y al final dije ya nada,	
180	salí y dije tal vez respondí mal esto tal vez no hice esto bien. Y ya	
181	fue así.	
182	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una	
183	entrevista?	
184	Entrevistado: Yo creo que la vestimenta es bastante importante,	
185	debes estar pulcro en toda tu presencia estar seguro de lo que	
186	dices, nunca titubear, si es que vas a mentir mentir seguro,	
187	siempre tratar de decir la verdad.	
188	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
189	entrevista?	
190	Entrevistado: Técnica, técnica no, solo referencias que me han	
191	dado mis papas o amigos.	
192	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
193	Entrevistado: He tenido la que es por teléfono que generalmente	
194	te piden datos y esas cosas adicionales, las grupales nunca he	
195	tenido he escuchado pero nunca he tenido, y obviamente las uno	
196	a uno.	
197	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	

198	entrevista? ¿Por qué?	
199	Entrevistado: Titubear, no estar seguro, estar muy nervioso,	
200	quedarte callado.	
201	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
202	organización antes de asistir a una entrevista?	
203	Entrevistado: Si lo he hecho, siempre lo he hecho.	
204	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
205	entrevista?	
206	Entrevistado: Yo creo que depende primero que cargo vas a	
207	hacerlo, pero generalmente si te evalúan como eres tú, como	
208	puedes tu aportar a la organización sin tener en específico a que	
209	puesto vas sino que si vas a hacerle bien a la organización o vas a	
210	hacerle mal depende de cómo eres, entonces yo creo que eso es	
211	lo que primero evalúan, después van evaluando cuales son tus	
212	aptitudes cuáles son tus capacidades y que experiencia has tenido	
213	antes.	
214	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
215	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
216	Entrevistado: Sí, es bastante importante, siempre que empiezas	
217	no sabes entonces es mejor tener como que una idea de cómo	
218	tienes que comportarte y más adelante obviamente te va a servir	
219	más porque vas a tener como que experiencia.	
220	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
221	Entrevistado: No, la verdad no.	
222	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
223	Entrevistado: No he participado tampoco.	
224	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
225	Entrevistado: Como se desenvuelve un puesto o un lugar para	
226	poder atraer empleados.	
227	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	
228	empleable que otra? ¿Por qué?	
229	Entrevistado: Si y no, depende de que es lo que busca la	
230	organización.	
231	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
232	empleable?	
233	Entrevistado: Si, ósea como te he dicho todo suma, entre más	
234	sabes es mejor.	
235	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
236	proceso?	
237	Entrevistado: Haber generalmente cuando no me han aceptado	
238	nunca me han dicho nada, ósea siempre te dicen como que “te	
239	vamos a llamar si es que sí o si es que no” pero si es que no nunca	
240	me han llamado, cuando si me han llamado me han dicho	
241	generalmente “pasaste a la siguiente fase este es tu último	
242	proceso” generalmente te hacen las pruebas médicas. Al último	
243	trabajo que entré, en el que estoy ahorita me dijeron eso después	
244	me dijeron “cuando vengas a hacerte la consulta sube a Recursos	
245	Humanos tenemos otra entrevista” y ese rato fue que me dijeron	
246	“si te aceptamos”.	
247	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	

248	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
249	Entrevistado: La verdad me daría igual, no significaría tanto pero	
250	sí.	
251	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
252	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
253	correo? ¿Por qué?	
254	Entrevistado: Yo creo que telefónicamente es correcto, por que	
255	personalmente si es que tú vas es un desperdicio de tiempo, por	
256	correo me parece muy informal, yo creo que por teléfono es lo	
257	correcto.	
258	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
259	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
260	Entrevistado: Yo creo que primero la capacidad que te da	
261	académica es muy buena a mí me ha servido, he lo que he	
262	trabajado me ha servido bastante, después por la bolsa de	
263	empleo, me parece súper buena la bolsa de empleo, es súper	
264	buena porque tiene buenas empresas.	
265	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
266	participar en un proceso de selección?	
267	Entrevistado: Yo creo que las mismas que he tenido desde antes,	
268	no saber una técnica apropiada para poder hacerlo, llegar sin un	
269	conocimiento previo, algunas cosas que podría fallar,	
270	generalmente las mismas ósea una técnica no las tengo, los	
271	nervios se te van pasando con el tiempo, a mí me ha pasado,	
272	desde la primera entrevista a la ultima es como que ya no he	
273	tenido los mismos nervios.	
274	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
275	Entrevistado: No, que te vaya súper bien en tu tesis.	
276		
277		
278		
279		
280		
281		

	Entrevista #2: MC	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: Bueno es uno de los procesos dentro de talento	
3	humano de las organizaciones, se lo lleva a cabo con el fin de	NEG
4	incorporar los talentos necesarios área desempeñar diferentes	
5	funciones y posiciones dentro de una organización.	ATEDET
6	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	
7	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	ESTEMO
8	Entrevistado: Sería interesante porque es un poco complicado	
9	enfrentarte por primera vez a una entrevista cuando no has	TIE
10	hecho eso antes, es una experiencia realmente diferente y tiendes	
11	a cometer ciertos errores y caer en las trampas de las técnicas	DES
12	que se utilizan para tratar de determinar quienes son las personas	
13	más idóneas para un cargo, entonces sería algo chévere, algo	
14	interesante tal vez porque ahora en la facultad a nosotros si nos	CON
15	dan una materia, es un poco más teórica de lo que creo que	
16	debería ser pero se lo ve mucho desde la otra perspectiva, se lo ve	TEC/MED
17	desde como tu incorporarías talento a una organización viendo	
18	desde una perspectiva de gerente y no tanto así como tu yendo a	
19	solicitar una posición de empleo pero por lo general vas a	
20	empezar por eso antes de hacer una primera entrevista entonces	
21	si sería bueno ver las dos caras de la moneda es decir cómo vas a	
22	dar la entrevista y cómo vas a hacer una entrevista si tú eres el	
23	que va a entrevistar.	
24	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	
25	un proceso de selección?	
26	Entrevistado: Fue interesante, fue una conversación amena la	
27	verdad no fue complicada, no fue tan formal, fue como una	
28	conversación entre dos personas que estaban conociéndose no	
29	era tan complicado más que nada por el tema que era para una	
30	posición de pasantía entonces no es que están esperando un	
31	perfil de una persona con muchos años de experiencia entonces	
32	preguntan cosas sobre “qué te gusta hacer”, “la universidad”,	
33	“qué haces en tus tiempos libres”, es casi como una conversación	
34	informal más que como un conjunto de preguntas técnicas de	
35	cómo vas a hacer, quizás por eso entonces fue ameno, ahora	
36	cuando se trata de una posición más complejo si es un poco más	
37	retador porque empiezan a cuestionarte cosas técnicas de tu área	
38	o de lo que vas a hacer entonces debes saber responder de la	
39	manera más objetiva pero al mismo tiempo no aparentar de que	
40	eres totalmente inflexible en cuanto a lo que estás haciendo sino	
41	que estás dispuesto a aprender y que quieres acoplarte a lo que	
42	vas a hacer en la organización.	
43	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
44	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	
45	selección? ¿Por qué?	
46	Entrevistado: Sí, me parece que solo unas dos veces por la feria	
47	de empleo de la universidad había realizado alguna postulación	
48	aun cuando nos habían dicho que no estaban con una vacante en	
49	ese momento sino que querían alimentar la base de datos de	

50	posibles candidatos futuros, entonces más que nada por eso no	
51	tanto por enviar solo por enviar sino más bien porque estuvieron	
52	en la feria y nos dijeron que “en un futuro podría ser y que es	
53	buena alternativa llenar su base de datos”.	
54	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
55	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
56	de la misma?	
57	Entrevistado: Sí, he usado la bolsa de empleo de la universidad en	
58	varias ocasiones, la bolsa de empleo es básicamente un portal en	
59	este caso en donde se cuelgan todas las ofertas de empleo donde	
60	te permite clasificar, buscarlo de mejor forma por sector, por área	
61	de afinidad, por tiempo, tiempo completo, parcial, fines de	
62	semana, a distancia, bueno todas las opciones que hay, entonces	
63	te permite ir seleccionando y las empresas van postulando	
64	progresivamente, tu cargas muchas veces un perfil que puedes	
65	enviar a las empresas ellos reciben y empiezan los proceso de	
66	selección, he usado multitrabajos de hecho dos de los trabajos	
67	que he tenido ha sido a través de multitrabajos y creo que	
68	muchas empresas lo tienen, de hecho algunas empresas con sus	
69	plataformas tienen integrado directamente multitrabajos	
70	entonces sí.	
71	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
72	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
73	Entrevistado: Sí en un par de ocasiones.	
74	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
75	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
76	universidad? ¿Por qué?	
77	Entrevistado: Creo yo que depende del portal por ejemplo	
78	multitrabajos porque se arraigado mucho en las empresas, le da	
79	un sentido de confianza y sabes que hay empresas serias que	
80	están ahí, hay otros portales que existen pero no los he accedido	
81	tanto por que no se no me han inspirado tanta confianza desde	
82	ese lado, el de la universidad claro ese me inspira total confianza	
83	porque tienes acá y son empresas que están afiliadas de hecho	
84	algunas empresas que tienen unos familiares han tratado de	
85	ingresar al sistema de la universidad para buscar gente que vaya a	
86	hacer pasantías con ellos, entonces yo sé mas o menos el proceso	
87	que han seguido , entonces sé que hay seriedad detrás de eso,	
88	eso en términos de la universidad, ahora un anuncio en una	
89	cartelera no los he visto mucho que digamos la verdad como para	
90	decir que eso me llamaría la atención una oferta de empleo aquí	
91	en la U más sería en tema de la bolsa, yo me iría mas por el tema	
92	de publicaciones de periódico, ya no es tanto con medios digitales	
93	es un poco menos pero al menos de alguna manera parece	
94	reflejar que una empresa que se da el trabajo de publicar y pagar	
95	por eso, no va hacer algo por hacerlo o solo porque si sino porque	
96	está llevando un proceso más serio, depende también de como es	
97	el anuncio pero son algunas de las que si genera mayor	
98	expectativa	
99	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	

100	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
101	Entrevistado: Yo diría que tal vez todavía es más por el tema del	
102	periódico, podría funcionar por ese lado y creo que mucha gente	
103	incluso que ya es profesional de algunos años todavía lo sigue	
104	considerando como importante por que como digo es casi como	
105	pensar que es una empresa que se está tomando el trabajo y	
106	asumiendo el costo de publicar en un diario para llevar acabo su	
107	proceso, además considerando quienes son los que siguen	
108	comprando periódicos físicos no son precisamente la gente más	
109	joven que ahora lee por redes sociales sino son para personas que	
110	realmente sean 30 o 40 años para arriba entonces quizá está	
111	enfocándose a profesionales con más experiencia y por ende eso	
112	transmite de alguna manera que son empresas que ya buscan un	
113	nivel más serio. Ahora como digo Multitrabajos me parece una	
114	página muy útil y que se usa mucho, si esta en Multitrabajos para	
115	mi es excelente, ahora sé que hay una nueva de hecho es de un	
116	amigo "JumperJobs" que recién no más salió también sé que tiene	
117	potencial para crecer, pero la idea es que obviamente se genere	
118	mucha confianza, que haya confianza que obviamente las	
119	empresas estén y sé que hay empresas que han apostado y que	
120	están ahí entonces no es una mala alternativa tampoco.	
121	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a	
122	través de una web de una organización?	
123		
124	Entrevistado: Sí, en IBM tiene un portal que es súper complicado	
125	y súper largo de hacer una postulación y ellos no trabajan con	
126	otro portal sino que te netamente te piden meter sus ofertas	
127	laborales por esa vía, es súper lago, sumamente largo,	
128	básicamente es el proceso para que puedes crear el perfil para	
129	que después puedas postular pero es un perfil enorme con un	
130	montón de cosas, un montón de datos si es bastante engorroso,	
131	realmente parece como un test casi, y ni siquiera están	
132	tomándote un test, a veces te toma más de un día dejas	
133	guardando el perfil para reiniciarlo después, eso sí es bastante	
134	complicado.	
135	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una	
136	red social de una organización?	
137	Entrevistado: No la verdad, por redes sociales de una	
138	organización no.	
139	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de	
140	vida ideal?	
141	Entrevistado: Yo diría que primero debe tener el nombre antes de	
142	cualquier título, no hoja de vida o currículum sino el nombre	
143	directamente que sea legible, yo personalmente no considero que	
144	deberíamos colocar fotografía, me parece que ese es un sesgo,	
145	me parece algo de mucho tiempo atrás, lamentablemente	
146	muchas empresas y eso si debo decir por experiencia, cuando no	
147	hay foto realmente no les gusta, incluso no necesariamente por	
148	que vayan a sesgar sino porque les gusta ver a la persona que no	
149	se esté ocultando entonces quieren ver una foto, personalmente	
150	creo que no debería ir una foto en la hoja de vida, creo que los	

151	datos principales, lamentablemente todavía sigue siendo un	
152	requerimiento poner la fecha de nacimiento poner la edad, sino la	
153	edad la fecha de nacimiento que es básicamente como delatar	
154	cuál es tu edad, pero eso en cierto punto creo que podría ser	
155	necesario sobre todo por el medio por que es importante mas no	
156	porque también puede generar un sesgo. Datos obviamente de	
157	contacto me parece súper importante, seguido después de la	
158	formación que tienes preferiblemente en cronológico inverso,	
159	que veas cuál es el que tienes primero cuál es lo último que has	
160	conseguido, yo creo que en el mercado interno muchas veces si	
161	les gusta ver el tema del colegio, creo que fuera no es tanto el	
162	highschool, digamos en Estados Unidos no le ven tanto en ese	
163	aspecto sino va directo a lo que hiciste en la universidad pero acá	
164	si es como que tiene un peso por que muchos colegios si tienen	
165	cierto reconocimiento y en esos casos a la gente le gusta poner y	
166	muchas empresas lo valoran de ahí lo siguiente que pondría son	
167	las capacitaciones que has tenido que complementan esto	
168	finalmente ya después de todo eso, en el caso de un perfil	
169	profesional no pondría otro tipo de detalles más que nada	
170	experiencia como tal, todas las experiencias que tienes, ahora en	
171	temas de un CV para pasantías muchas veces es necesario resaltar	
172	otra clase de logros por que no tienes experiencia previa entonces	
173	lo que tratas de hacer es poner lo que hiciste en la universidad si	
174	participaste en alguna actividad, si te galardonaron con algún	
175	premio en el colegio en la universidad, entonces eso por lo	
176	general debes poner como en remplazo de la experiencia, pero	
177	cuando ya eres profesional yo creo que en ese caso lo que más	
178	pesaría es la experiencia y no quitar espacio y desviar la atención	
179	de lo que realmente al que va a seleccionar le va a importar.	
180	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más	
181	atractiva?	
182	Entrevistado: Me gusta por ejemplo el nombre que se vea	
183	bastante claro en la parte inicial, me gusta usar un tipo de letra	
184	formal pero no los tan típicos, un tipo de letra formal pero no los	
185	más comunes sino algo que realmente llame la atención, tal vez la	
186	distribución me gusta dejar espacio libre, en blanco que no sea	
187	una hoja de vida saturada procuro no hacer cuadros matrices, yo	
188	la verdad he visto algunas hojas de ese tipo que parecen más	
189	formularios, prefiero que sean bloques bien definidos y que deje	
190	obviamente esos espacios en blanco que refresquen la vista y que	
191	no te compliquen al leer.	
192	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has	
193	considerado para este apartado?	
194	Entrevistado: Si he puesto referencias, bueno en la hoja de vida	
195	no la verdad, he puesto más bien en las plataformas, en los	
196	perfiles de las plataformas porque ahí si muchas veces te piden	
197	referencias, y bueno hasta ahora no he tenido tanto problema por	
198	ese lado más bien cuando he entrado ya a la compañía ahí	
199	muchas veces me han pedido las referencias y para de una u otra	
200	forma no sesgar el proceso sino ya que estas dentro tu	

201	demuestras tu verificas que todo lo que has dicho es verdad y	
202	poner los certificados laborales de otras experiencias	
203	profesionales o las referencias personales y académicas muchas	
204	veces en los casos de pasantías.	
205	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de	
206	vida?	
207	Entrevistado: Si, me acuerdo, fue en inglés una de las materias de	
208	inglés de mi facultad, en el nivel 6 que es el que tenemos acá, en	
209	ese nivel pero fue en inglés, nos enseñaron a hacer un esquema	
210	como para una hoja de vida y una carta de presentación que	
211	muchas veces se adjunta pero en estilo como si fuese para una	
212	postulación en Estados Unidos o en el Reino Unido, no habrían	
213	tantas diferencias en ciertos detalles, ósea detalles que se	
214	comparten mucho pero si en eso si nos enseñaron.	
215	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en	
216	tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
217	Entrevistado: No creo tanto por esa información pero por	
218	ejemplo en el tema de pasantías si prefería no poner la palabra	
219	pasante en esto porque realmente era decir un sesgo que parece	
220	que más que fui a aprender que a trabajar y lo hacía no por	
221	adornar el curriculum era más bien para no desmerecer lo que	
222	hice porque, en las dos compañías en las que entre, a pesar de	
223	que era en modalidad pasantía son dos posiciones súper	
224	estratégicas en las que aprendías mucho y llegabas a tomar	
225	muchas decisiones entonces muchas veces en el medio pocas	
226	empresas te dan la oportunidad de hacer esa clase de cosas y	
227	muchas veces al pasante se lo relaciona como alguien que va a	
228	sacar copias que va a hacer las llamadas y va a pasar los cafés,	
229	entonces hacer eso yo lo veía de una manera como desmerecer	
230	un poco si no que yo lo dejaba, no ponía casi cargo sino ponía la	
231	unidad en la que trabaje y básicamente resaltarlo como	
232	experiencia ya en la entrevista yo decía que entré como un	
233	pasantía pero que era una posición en la que hacia esto esto y	
234	aquello entonces se daban cuenta un poco mejor, yo mismo decía	
235	de primer plano esto era pasantía pero hacia estas cosas pero eso	
236	ya en la entrevistas, quizás eso es lo que en el curriculum no le	
237	pusé explícitamente pasante de algo para que no se vea así.	
238	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en	
239	donde tu hoja de vida fue referida?	
240	Entrevistado: Si, pero realmente no participé, fue por un tema	
241	personal, fue de la universidad habían enviado un conjunto de	
242	hojas de vida que habían solicitado para una pasantía en el área	
243	de finanzas en Philip Morris, yo soy enemigo a muerte del	
244	cigarrillo, entonces con mis papas también tuve una pequeña	
245	discusión por que me decían “no pero tú vas a hacer fianzas no	
246	estás en esto” pero por algún motivo mi principio decía me estoy	
247	yendo en contra de algo que no comparto y no entre al proceso,	
248	les dije “no muchas gracias” la verdad me invente, nunca he dicho	
249	no me interesa le dije “sabes que ya me salió otra oportunidad lo	
250	siento, les agradezco mucho y estaremos en contacto en todo	

251	caso”, y me dijeron “si te tendremos en nuestra base de datos”	
252	pero en realidad la razón por la que rechace fue por que	
253	personalmente no compartía eso y no me hubiese sentido a gusto	
254	en una empresa de las pocas cosas que realmente no comparto,	
255	yo iría básicamente a cualquier empresa creo yo pero estaba justo	
256	en un punto crítico de eso entonces no decidí participar pero en	
257	esa ocasión yo tampoco había postulado obviamente sino que me	
258	refirieron.	
259	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?	
260	¿Cómo lo harías?	
261	Entrevistado: No, no escuchado la verdad.	
262	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o	
263	entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
264	Entrevistado: Yo diría que de manera digital y eso es lo que más	
265	he hecho, más que nada por la facilidad por el tiempo, ya desde	
266	que empecé a trabajar hace como 2 años más o menos y si he	
267	cambiado de organización, los cambios los he realizado mientras	
268	me mantenía todavía ahí entonces muchas veces hasta por	
269	horario y facilidad era más conveniente enviarlo por correo,	
270	muchas veces fue solicitud, realmente te decía mande al correo	
271	tal no que vaya a presentar, al menos no he tenido un caso que	
272	me hayan dicho personalmente venga y presente una hoja física	
273	hasta ahora, desde luego si es que me interesara una posición así	
274	y realmente me parece interesante y me dicen venga y deje lo	
275	haría desde luego si me llama la atención no tendría ningún	
276	problema pero hasta ahora y por la facilidad también de la	
277	movilización y el tiempo, por correo o plataforma que ellos te	
278	pidan cargarlo mucho mejor.	
279	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una	
280	hoja de vida? ¿Por qué?	
281	Entrevistado: Yo creo que si por dos razones por ejemplo nuestro	
282	enfoque, bueno es la filosofía de la facultad es más que nada te	
283	formas para ser emprendedor para ser empresario directivo,	
284	entonces siempre te visualizas del otro lado de la mesa, al rato de	
285	la entrevista aunque ciertamente y eso es lo que nadie nos dice	
286	como postular a una posición en la que tú vas a ser el empleado	
287	de alguien más, entonces yo creo que podría, nosotros tenemos la	
288	materia de recursos humanos entonces yo creo que dentro de esa	
289	materia se podría explotar mucho más y se le podría introducir el	
290	tema de cómo debe estar bien hecho una hoja de vida de lado y	
291	lado es decir como lo voy a hacer yo y si es que la voy a revisar en	
292	que detalles me voy a fijar y que significa eso, si yo entiendo cómo	
293	van a interpretar mi hoja de vida la contra parte yo también lo	
294	puedo hacer cuando me toque a mi entrevistar a alguien entonces	
295	seria genial, de hecho debería ser una de las primeras cosas que	
296	haces.	
297	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en	
298	un proceso de selección?	
299	Entrevistado: No se me los nombres, he hecho algunas pero no	
300	me acuerdo exactamente, hay pruebas de personalidad, las	

301	pruebas numéricas, he hecho algunas no me acuerdo los nombres	
302	exactamente y de hecho si nos han dado algunas pero los	
303	nombres no me acuerdo.	
304	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?	
305	¿Cómo te sentiste?	
306	Entrevistado: Bueno si es tensionante la verdad cuando te hacen	
307	pruebas creo que es casi como en la universidad, estas con mucha	
308	presión encima, realmente no puedo decir otra cosa más que	
309	realmente si te tensiona, tensiona bastante, tratas obviamente de	
310	hacerlo que mejor puedes en cuanto a las habilidades que	
311	deberías aparentemente tener, hay algunas que por en cambio	
312	miden tu personalidad por ejemplo cuando son bloqueos cuando	
313	te preguntan dos veces con una diferente forma la oración para	
314	ver si respondes lo mismo esas al menos a mí sí me gustan porque	
315	de alguna manera si me doy cuenta de lo que están diciendo	
316	entonces digo ya me pusieron una acá, entonces acá es al revés,	
317	me están preguntando lo contrario, entonces me parece	
318	interesante en esa clase de cosas, las numéricas a pesar de que	
319	me gusta bastante la parte numérica si genera un poco más de	
320	tensión más por el tiempo, por ejemplo si tuviera más tiempo	
321	diría chévere esto salía, es interesante pero por ejemplo muchas	
323	veces cuando estábamos en Recursos Humanos si teníamos un	
324	conjunto de pruebas que queríamos ver como se hacía entonces	
325	íbamos resolviendo tranquila mente pero es totalmente diferente	
326	estar con el cronometro ahí diciéndote ya se te acaba el tiempo o	
327	cuando se te van cerrando, hay muchas pruebas que se te van	
328	cerrando las preguntaste dan qué se yo 15 segundos para la	
329	pregunta y ya se acaba corta entonces no puedes ni siquiera	
330	regresar a ver cómo era, a ver me sobro tiempo me regreso a la	
331	otra entonces por la modalidad muchas veces muchas pruebas si	
332	te tensionan.	
333	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
334	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
335	Entrevistado: No, la verdad no hasta ahora la mayoría de	
336	procesos de selección no han tenido pruebas, he participado en	
337	unos 6 procesos de selección y recuerdo que en 2 hubieron	
338	pruebas los otros 4 no eran más que nada un conjunto de pruebas	
339	pero larguísimo, es decir te entrevistabas con todo el mundo	
340	básicamente.	
341	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
342	pruebas en una organización?	
343	Entrevistado: La verdad prepararme prepararme no, porque	
344	básicamente se entiende que son pruebas más de razonamiento	
345	no es como de conocimiento que yo tenga que presentar sino que	
346	es ese momento nada más.	
347	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
348	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
349	Entrevistado: Para las pruebas es complicado justamente por el	
350	tema de que no son pruebas de conocimiento netamente sino son	
351	pruebas de razonamiento lógico, razonamiento verbal, entonces	

352	básicamente creo que yo más que aprender algo es tratar de	
353	desarrollar alguna manera para hacerlo más rápido algo parecido	
354	a lo que es para ingreso a universidades es básicamente tratar de	
355	entender cómo funcionan estas pruebas y entender que tú tienes	
356	que hacerlo de la manera más lógica posible y entender los trucos	
357	para hacerlo lo más rápido que puedas, pero de ahí prepararse no	
358	hay mucho porque no son conocimientos específicos, salvo que	
359	haya una prueba de conocimientos ahí sí.	
360	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	
361	rendido una alguna vez?	
362	Entrevistado: Si.	
363	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
364	electrónica? ¿Por qué?	
365	Entrevistado: Yo creo que las electrónicas porque si ya de por si	
366	esas te tensionan el cronometro en físico sería peor todavía.	
367	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera	
368	entrevista?	
369	Entrevistado: Yo creo que fue súper chévere por que como te	
370	decía fue una experiencia amena fue casi como una conversación	
371	más informal, no tan tensionaste, no podría decir que fue	
372	complicado solo fue tratar de ser autentico yo al menos en las	
373	entrevistas, al menos si procuro evitar tratar de enfocarme tanto	
374	en los detalles que te dicen "tienes que hacerlo así, cuidado que	
375	hagas esto, no hagas estas cosas", sino básicamente por ejemplo	
376	tratar de mostrarme tranquilo, sentarme recto, mirar a la persona	
377	a los ojos, tratar de ser lo más amable posible, tratar de hablar lo	
378	más tranquilo, responder las preguntas sin apresurarme tanto	
379	sino pensar bien las cosas, pero procuro eso, ser autentico ese	
380	momento, básicamente para que eso perciba la gente.	
381	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una	
382	entrevista?	
383	Entrevistado: Yo prefiero presentarme tranquilo, si he participado	
384	del otro lado también apoyando en el tema de la selección a mi	
385	personalmente me gusta que la gente sea auténtica que sea	
386	como es que no trate de ocultar cosas porque nadie es perfecto	
387	todos tenemos nuestras cosas, todos pensamos de una manera y	
388	de otra, y creo que eso se nota más cuando estas tratando de	
389	camuflar algo que cuando tartas de ser autentico y es preferible	
390	que te muestres tal y como eres y creo que eso es más valioso	
391	para una organización, verle a una persona autentica y como	
392	realmente es.	
393	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
394	entrevista?	
395	Entrevistado: En términos generales, estas cosas que he	
396	mencionado que es lo general lo que trato de mantener así el	
397	nombre de una técnica en si no.	
398	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
399	Entrevistado: Casi nunca he tenido grupal salvo una sola vez en la	
400	que tuvimos en parejas pero realmente eso si fue por un tema de	
401	desorganización de la compañía porque era para posiciones	

402	diferentes era una persona que me acuerdo era una petrolera yo	
403	iba para el área de finanzas la otra persona era para el área de	
404	geología puntualmente trabajo en campo y por un tema de cruce	
405	de tiempo que se retrasó la persona que iba a entrevistar nos	
406	entrevistaron en el mismo tiempo una parte genérica de	
407	explicarnos como era también un tema pasantía, era bueno esos	
408	son los términos generales los horarios son así cuando hay temas	
409	de exámenes funcionan así, la afiliación al IESS es bajo esto, el	
410	salario el estipendio de pasantías es así, fue más que nada	
411	términos general, después salo una persona, la otra entro para	
412	escuchar la parte que le correspondía, era más como para	
413	abreviar, de ahí en grupo no he tenido otro tipo de entrevista en	
414	grupo. Entrevista telefónica si, si he tenido de hecho en el trabajo	
415	que estoy ahorita la primera entrevista fue telefónica después fue	
416	una entrevista personal y esos tipos de ahí no he tenido otro tipo.	
417	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
418	entrevista? ¿Por qué?	
419	Entrevistado: Yo pienso que tal vez una cosa que creo que eso si	
420	es un pecado sería llegar tarde, ósea preferible que te tengan	
421	esperando a llegar tarde porque si es complicado, tal vez no	
422	conocer de la empresa no conocer nada absolutamente porque a	
423	muchas empresas si les interesa que al menos tengas una idea de	
424	lo que podrías llegar a hacer tampoco creo que deberías leerle	
425	todo el manual de la empresa indagar al máximo porque al	
426	menos como diría yo si estoy esperando que una persona entre a	
427	trabajar conmigo no es que necesito que me sepa todo porque es	
428	lógico que no va a saber todo pero al menos que tenga una idea	
429	de lo que va a hacer.	
430	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
431	organización antes de asistir a una entrevista?	
432	Entrevistado: Sí, no mucho a profundidad básicamente por	
433	ejemplo si es que no conocía a que se dedica, a que se dedica, tal	
434	vez que productos tiene, que líneas de negocio, tal vez en que	
435	partes del país está ocupando, pero básicamente esos datos no	
436	tan a profundidad por que al menos a mí me parece que tal vez	
437	sería hasta un poco contra productivo y asustaría al entrevistador	
438	decirle, aaa si ustedes hacen esto esto aquello, y cierto que tenían	
439	esto y me contaron de esto y aquello es como que hijole este ya	
440	nos indago por completo antes de que dijéramos nada entonces	
441	yo creo que términos generales está bien, llegar sin saber nada de	
442	la empresa es un error, es algo que complica la situación por que	
443	básicamente denota que tu estas ahí, denota un poco de	
444	desesperación por el trabajo es decir lo que sea,	
445	independientemente de lo que sea, compartas o no compartas la	
446	filosofía de la empresa o te sentirías a gusto en un sector, vas listo	
447	entonces a mí me parece que es desesperación por el trabajo y	
448	eso a las empresas no les atrae mucho tampoco sino quieres a la	
449	persona indicada que le interese trabajar contigo, otro error tal	
450	vez no mirar a la persona a la cara mirar a otra parte, inseguridad,	
451	estar temblando.	

462	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
463	entrevista?	
464	Entrevistado: Yo pienso que al momento de evaluar a una	
465	persona lo que tratas de hacer es encontrar al perfil dependiendo	
466	de cómo sea si es que es una posición profesional si quieres	
467	alguien que ya tenga la experiencia necesaria para poner en	
468	marcha las cosas que tú necesitas hacer, lo que tratas de empujar	
469	es esta persona sabe tal cosa y yo necesito esa tal cosa, saber si es	
470	que realmente va a poder acoplarse al nuevo entorno para que	
471	aplique lo que él sabe por qué hay muchas personas que saben	
472	mucho pero no logran volcarlo hacia la tarea específica que le	
473	estamos encargando. Por ejemplo si es un tema pasantía creo	
474	que el tema numero 1 es aprender quieres ver una persona que	
475	esté dispuesta aprender mucho que realmente tenga ciertas	
476	habilidades que haya desarrollado por que está cursando una	
477	carrera pero está dispuesto a aprender un montón y que tiene la	
478	ganas de aprender un montón en el área en el que va a entrar no	
479	que solo está por que quiere cumplir las horas de pasantía eso es	
480	el equivalente a la desesperación por el trabajo que esta	
481	desesperado por hacer lo que sea sino que realmente le va a	
482	gustar y que va a estar ahí, más que nada porque más que errores	
483	no quieres a una persona desmotivada o que a la vuelta de la	
484	esquina vaya a tomar eso y salirse de la organización entonces yo	
485	pienso que lo que menos quieres si yo les cojo es que se vayan a	
486	la vuelta de la esquina por que aprender la formación técnica	
487	dependiendo de la industria de la empresa en la que estas no es	
488	la misma necesitas aprender cosas muy puntuales, a veces entre	
489	empresas de la misma industria lo digo por experiencia porque he	
490	estado en algunas empresas del mismo sector es otro universo	
491	completamente diferente otros productos otros procesos cambia	
492	muchísimo pero yo creo que la necesidad de aprender es lo que	
493	más quieres que estés predispuesto a acoplarte y que realmente	
494	te vayas a comprometer en vez de salir corriendo por que eso	
495	también le cuesta plata a la empresa un proceso de selección le	
496	cuesta.	
497	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
498	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
499	Entrevistado: Yo creo que sí, igual la misma perspectiva es decir	
500	tu aprendes técnicas, los tipos de entrevista como guiar una	
501	entrevista si es una entrevista con un cuestionario rígido y	
502	establecido o si es más abierta como una conversación pero si yo	
503	creo que es súper importante tanto por que como profesionales	
504	vamos a estar en los dos lados ósea puede ser que estamos	
505	entrevistando como que estemos pidiendo trabajo y eso le va a	
506	pasar a casi todo el mundo, por no decir todos digamos casi todo	
507	el mundo habrá gente que nunca lo haga quizá pero claro seria	
508	importante, ahora una materia específicamente solo técnicas de	
509	selección seria tal vez mucho en ese ámbito, tal vez debería estar	
510	dentro de Recursos Humanos se podría omitir cosas que a veces	
511	son tan teóricas que para que están ahí entonces se podría	

512	aprovechar mejor el tiempo.	
513	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
514	Entrevistado: Me suena pero no estoy 100% seguro.	
515	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
516	Entrevistado: No.	
517	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
518	Entrevistado: Si.	
519	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	
520	empleable que otra? ¿Por qué?	
521	Entrevistado: Bueno yo creo que desde el primer momento	
522	dependiendo de cómo este el entorno y el mercado laboral podría	
523	variar muchísimo por ejemplo al menos ahora yo pienso que algo	
524	rarísimo y que no pasaba antes y con la nueva ley de pasantías es	
525	que muchas empresas están rellenoando sus vacantes con una	
526	cantidad impresionante de pasantes para reducir sus costos y	
527	están mandando gente que ya tenía sus años en la compañía pero	
528	que aun así liquidarles les saldría más conveniente y eso he visto.	
529	El mercado cambio radicalmente y ahora es raro porque uno	
530	piensa bueno más empleable debería ser alguien más formado	
531	con más experiencia porque hoy por hoy más fácil esta conseguir	
532	una pasantía que conseguir un trabajo fijo yo creo que	
533	dependiendo de esos aspectos en un determinado momento	
534	puedes llegar a ser más empleable que otra personas, desde	
535	luego creo que las personas que tienen una formación o ya están	
536	por culminar su formación o ya la tienen culminada van a ser más	
537	empleables que alguien que no se ha formado o que ha	
538	interrumpido sus estudios antes, por lo general eso si se mantiene	
539	pero si veo esta clase de cosas en el mercado actual que es	
540	increíble pensar que es más fácil conseguir una pasantía que un	
541	trabajo fijo por el beneficio en términos monetarios que	
542	representa a la empresa contratar así.	
543	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
544	empleable?	
545	Entrevistado: Creo que es importante de alguna u otra manera	
546	por que como digo a pesar de que nos formamos del aspecto	
547	empresarial hagan sus empresas estén del otro lado de la cancha	
548	si terminas siendo de una u otra forma, vas a tener que buscar un	
549	trabajo sea por empezar o por una emergencia uno nunca sabe, y	
550	realmente el hecho de que te hayas formado profesionalmente	
551	te deja puerta abierta para que hagas eso porque te pone al nivel	
552	de otros profesionales para buscar una vacante, entonces yo creo	
553	que si desde luego eso te ayuda muchísimo porque muchas veces	
554	tu crees saber lo que las empresas buscan tú crees saber que si es	
555	que sabes un idioma tal, las empresa van a morir por ti, a veces no	
556	es así a veces las empresas buscan otra clase de cosas y no	
557	necesariamente eso que tu pensabas.	
558	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
559	proceso?	
560	Entrevistado: Hasta ahora vía telefónica.	
561	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	

562	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
563	Entrevistado: Si, podría ser creo yo si es que la organización llega	
564	a hacer eso es porque tal vez vio algún tipo de potencial ahora lo	
565	que me parecería raro sería a quien lo mandaría tal vez están en	
566	una red que están reclutando en conjunto, podría ser interesante	
567	porque si es que es así supongo que las personas que están en	
568	talento humano están coordinadas y saben perfectamente no	
569	solo lo que esta buscando esta empresa sino lo que tal vez le	
570	podría interesar a la otra por que vio un buen perfil, entonces yo	
571	creo que es bueno por que denota que una empresa vio algo, tal	
572	vez por algún motivo no cree que para el cargo específico para el	
573	que postulaste eres la persona indicada o tal vez ya cubrió la	
574	vacante con alguien más o cualquier factor pero que detecta por	
575	que quienes saben mejor de esto que en otra parte podría ser	
576	beneficio y eso creo que es muy bueno ayudaría bastante.	
577	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
578	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
579	correo? ¿Por qué?	
580	Entrevistado: Yo creo que telefónica está bien , personalmente no	
581	se creó que el hecho de que no pasaste o que no te escogieron he	
582	visto que muchas empresas si lo hacen te comunican, si ya	
583	cubrimos la vacante gracias, yo creo que tal vez al menos	
584	personalmente no lo veo tan necesario de ese lado porque	
585	cuando tú vas a una postulación sabes perfectamente que es, no	
586	nos llames nosotros te llamaremos básicamente, estas con esa	
587	idea entonces si no me llamaron ya asumes que no pase está bien	
588	, es decir no necesito explícitamente que me digas no pase,	
589	sencillamente es esa forma yo asumo no nos llames nosotros les	
590	llamaremos, si me llaman buenazo pero realmente yo no le veo	
591	tan necesario que me llamen a decir no pasaste.	
592	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
593	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
594	Entrevistado: Yo creo que tiene una gran cantidad de red de	
595	contactos en lo que tiene que ver con empresas creo que han	
596	hecho un trabajo importante y eso se ve en la bolsa cuando está	
597	aquí la feria de empleos entonces se ve una gran cantidad de	
598	compañías que están interesadas yo creo que por ese lado el	
599	esfuerzo de la universidad de hacerlo, yo creo que si es muy	
600	válido ahora puesto que estamos en una era o en un ambiente	
601	que ya cambio muchísimo en el cual los profesionales de la UDLA	
602	son realmente reconocidos y no necesitan mucho que la	
603	universidad este, consígameles, busca una empresa, que los de	
604	empleabilidad estén como locos consiguiendo, yo creo que ahora	
605	es un aspecto mucho más posicionado hay muchos profesionales	
606	ya en el campo que ya hacen referencias , donde yo estoy	
607	trabajando por ejemplo yo digo es una sucursal de la UDLA, ya ni	
608	siquiera participan en la bolsa de empleo sino que ellos van	
609	reclutando aparte en otro ejemplo yo postule entre varias	
610	personas y me escogieron a mí de la UDLA, en frente de otras	
611	universidad y no postule por medio de la bolsa de empleo de la	

612	universidad sino que fue aparte entonces es de una u otra forma	
613	vas viendo que en mercado también ya la acogida y el	
614	reconocimiento de cómo somos como profesionales la gente de la	
615	UDLA es completamente diferente entonces ya no es que la	
616	universidad debe hacer un esfuerzo enorme para tratar de	
617	conseguirle posiciones a la gente ni siquiera su primera posición	
618	muchas veces gente que empieza a trabajar desde que empezó la	
619	carrera y no necesitó que la universidad le consiga una pasantía	
620	primero lo que sea sino que ya solito.	
621	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
622	participar en un proceso de selección?	
623	Entrevistado: Siempre he creído que tal vez un tercer idioma	
624	podría ayudar en ciertas cosas que quisiera hacer ahora	
625	realmente limitante mucho no he visto eso, solo en poquitas	
626	vacantes alguna vez he visto que me dicen eso, pero creo que con	
627	eso con un idioma adicional al inglés podría haber postulado	
628	directamente por que hay algunos que te dicen si específicamente	
629	quiero 3 idiomas , entonces creo que por ese lado podría ser una	
630	debilidad para ciertos cargos en otros no la verdad porque digo	
631	son muy poquitos, muchos lo que te piden son ingles entonces tal	
632	vez fortalecer por ese lado siempre es bueno, tal vez la	
633	experiencia porque he tenido dos he tenido pasantías y he tenido	
634	experiencia ya formal profesional creo que hasta ahora el balance	
635	sigue siendo más peso en tiempo pasantía que lo otro y a pesar	
636	de como digo eran posiciones bastante estratégicas con toma de	
637	decisiones y toda la cosa pero todavía sigue pesando un poco por	
638	qué dices hice pasantía acá y acá y esas cosas cierto pero también	
639	quieres ver la otra parte porque si es un poco diferente cuando	
640	estas trabajando tiempo completo es un compromiso de una	
641	forma diferente y es una perspectiva diferente de	
642	responsabilidades entonces con un poco más de tiempo en el	
643	tema profesional con tiempo fijo eso creo que pesaría mas y es lo	
644	que ahorita no tengo como para decir he estado años de tiempo	
645	completo con todas las responsabilidades que eso conlleva	
646	entonces por ese lado no tendría ese aspecto, en cuanto al	
647	proceso de selección, tal vez el tema de las pruebas si es muy	
648	tensionante cuando estas con el tiempo encima y cuando la	
649	posición requiere de pruebas necesariamente eso es complicado	
650	te tiendes a poner nervioso ya te cansa dices ya mejor trabajar en	
651	otro lado en mi caso creo que si por un lado porque si prefiero	
652	personalmente mas las entrevistas que sean un montón de	
653	entrevistas a que me tomen pruebas prefiero que me entrevisten	
654	y que diferentes personas den su visto bueno para que yo esté en	
655	la organización, básicamente eso diría yo en tema de pruebas	
656	creo que si podría tensionarme demasiado y ya en cierto punto mi	
657	cerebro dejar de funcionar y decir bueno gracias hasta ahí llego	
658	eso podría ser eso me cerraría las puertas a ciertas posiciones	
659	que si las necesitan.	
660	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
661	Entrevistado: No, básicamente eso.	

662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
678
679
680
681
682
683
684
685

No.	Entrevista #3: RP	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: El proceso de selección yo creo que es un filtro para	
3	las empresas, creo que las empresas mediante este proceso	NEG
4	pueden darse cuenta realmente del personal que necesitan.	
5	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	ATEDET
6	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	
7	Entrevistado: Sería muy importante que esto exista en una	ESTEMO
8	universidad, porque los estudiantes se lanzan creyendo que ya	
9	saben la parte técnica pero no saben realmente lo que necesita	TIE
10	una empresa, ósea la verdad sería muy importante que por	
11	ejemplo la UDLA implemente al menos en el último semestre esta	DES
12	materia que se llame proceso de selección y que te den tips, tips	
13	en los cuales tu realmente vayas a una empresa y puedas hablar	
14	con fluidez.	CON
15	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	
16	un proceso de selección?	TEC/MED
17	Entrevistado: La verdad es que hasta ahora no he trabajado, de	
18	las veces que he hecho las pasantías no estuve mediante un	
19	proceso de selección, ósea fue un proceso muy básico, tal vez	
20	porque fueron mis papás los que me ayudaron a conseguir este	
21	trabajo, y no he estado en un proceso de selección muy serio	
22	hasta ahora.	
23	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
24	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	

25	selección? ¿Por qué?	
26	Entrevistado: Sí, en la bolsa de empleo de la UDLA, de forma	
27	automática porque estaba un poco angustiado porque necesitaba	
28	cumplir con las pasantías de la universidad que te exigen,	
29	entonces lo lancé sin pensar a cual iría. También estuve en la	
30	bolsa que estuvo en "La Carolina" que hubo una convocatoria	
31	para varias plazas para diversos tipos de empleo pero no me	
32	gustó mucho porque puse carpetas y carpetas pero no fue muy	
33	objetivo.	
34	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
35	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
36	de la misma?	
37	Entrevistado: Sí conozco. Si he participado.	
38	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
39	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
40	Entrevistado: Si he participado más de una vez, en este semestre	
41	y el anterior semestre.	
42	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
43	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
44	universidad? ¿Por qué?	
45	Entrevistado: La verdad yo creo que la bolsa de empleo de la	
46	Universidad es un poco deficiente te soy sincero, creo que la	
47	universidad tiene un contacto más para pasantías pero no para un	
48	empleo fijo, lo que buscan es un pasante nada más. Yo creo que	
49	las empresas buscan ahorrarse un poco en esto y un pasante	
50	quizá puede hacer lo mismo que puede hacer cualquier persona	
51	ósea la verdad es que las veces que yo he buscado en la bolsa de	
52	empleo lo he hecho por mi lado ósea y lo hice por mi parte y aquí	
53	en la "U" y la verdad es que no me ha llamado nadie.	
54	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	
55	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
56	Entrevistado: Los medios digitales más que la bolsa de empleo.	
57	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a	
58	través de una web de una organización?	
59	Entrevistado: No.	
60	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una	
61	red social de una organización?	
62	Entrevistado: Sí, en linkedin es una red social en la que	
63	interactúas bastante con las partes de tu área laboral. Yo sigo	
64	personas que tienen mi perfil o mis mismas características de	
65	estudio, por eso linkedin me ha servido bastante. Por el otro lado,	
66	también están las influencias y las palancas.	
67	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de	
68	vida ideal?	
69	Entrevistado: Alguna vez mi padre me comentó que una Hoja de	
70	Vida no puede tener más de dos hojas, cuando yo me puse a	
71	armar mi Hoja de Vida personalmente, mi Hoja de Vida tenía	
72	como 5 – 6 hojas, me acuerdo que le presenté eso a mi papá y me	
73	dijo "esta pendejada no sirve", "tal vez no te van a leer la Hoja de	
74	Vida" y bueno pasemos por un filtro y bueno mi papá también fue	

75	Gerente de una empresa petrolera y me ayudó hacer esto. Él sabe	
76	cómo es un proceso de selección y una vez me comentó “en un	
77	proceso de selección en lo primero que se fijan es en tu forma	
78	como te presentas y en tu Hoja de Vida, pero tu Hoja de Vida no	
79	es más relevante que tu actitud o tu forma de ser y tu	
80	personalidad, eso tal vez te enseña la vida pero no la	
81	universidad”, entonces tal vez por eso mi Hoja de Vida no fue más	
82	de una hoja y media, en las cuales solo decía una oración. Al inicio	
83	están mis datos principales, segundo estaban mis habilidades, mis	
84	estudios, mis títulos, mis cursos y mis habilidades como persona,	
85	yo creo que estos 3 –a son fundamentales. Estos puntos son los	
86	que serían para mí una Hoja de Vida ideal.	
87	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más	
88	atractiva?	
89	Entrevistado: Yo creo que tu conocimiento de lo que has venido	
90	haciendo antes, o en el transcurso de tu vida en el campo laboral	
91	ayuda bastante. Ósea creo que una persona que ha estado en	
92	cursos, participando con alguna entidad, aportando con la	
93	sociedad, siendo una persona de bien y que se note que eres una	
94	persona para adelante yo creo que más que tu nombre o apellido	
95	o donde estudiaste en la universidad o la escuela yo creo que lo	
96	que tú sabes eso es lo primordial.	
97	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has	
98	considerado para este apartado?	
99	Entrevistado: Yo me acuerdo que como todavía no tenía del	
100	campo laboral, le puse a mi tutor de tesis que es Carlos	
101	Valladares, él estuvo al inicio de mi carrera aquí de Finanzas, él	
102	fue el que me convocó al club de finanzas aquí en la universidad	
103	ósea lo puse porque él sabe cómo soy y como me he	
104	desempeñado aquí en el transcurso de la universidad. También,	
105	está una profesora y a mi hermano que tiene una empresa	
106	privada, familiar, lo puse porque también consto en nómina	
107	entonces tal vez por alguna cosa de interés.	
108	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de	
109	vida?	
110	Entrevistado: Su padre.	
111	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en	
112	tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
113	Entrevistado: Respuesta anterior.	
114	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en	
115	donde tu hoja de vida fue referida?	
116	Entrevistado: Sí.	
117	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?	
118	¿Cómo lo harías?	
119	Entrevistado: No. Si realizaría una Hoja de Vida virtual pero aquí	
120	en Ecuador si quieres aplicar una cosa como esa todavía no hay.	
121	Las personas latinoamericanas somos de esas personas que	
123	tenemos que estar presentes, vernos a la cara, vernos como son,	
124	pero yo creo que eso afuera en un país desarrollado sería mucho	
125	mejor. Inclusive hay empresas que son multinacionales que te	

126	hacen entrevistas por Skype y es muy acercado a lo que tú me	
127	está comentando, entonces yo creo que en Ecuador alguna	
128	empresa que diga hagamos la entrevista mediante Skype yo creo	
129	que no , yo creo que en eso tal vez no hay un campo todavía falta	
130	que nosotros cambiemos culturalmente y que la gente se acerque	
131	a conocer. A los latinoamericanos nos gusta estar ahí de frente y	
132	conversar.	
133	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o	
134	entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
135	Entrevistado: Entregarla personalmente. Porque yo me acuerdo	
136	que las veces que ido a dejar mi Hoja de Vida, no sé si eso lo	
137	botaron a la basura, no sé si eso lo ocuparon para reciclaje, no sé	
138	si lo tuvieron por ahí y luego sirvió para limpiar alguna cosa, no	
139	sé... ósea yo sé que si alguien me recibe en una empresa, yo me	
140	acuerdo que fui a Instituciones Financieras para pedir empleo en	
141	bancos que fue en los que están en la Amazonas y Naciones, yo lo	
142	hice personalmente, pero yo me acuerdo que estas instituciones	
143	inclusive otras entidades te dicen “no, usted aplique y mande a	
144	esta página web” . Yo al menos me siento más confiado de	
145	entregarlo personalmente	
146	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una	
147	hoja de vida? ¿Por qué?	
148	Entrevistado: Sería importante, porque tú que estudias psicología	
149	ya sabes cómo es el comportamiento de las personas, pero	
150	nosotros como numéricos y técnicos sería fundamental que en el	
151	último o penúltimo semestre implementen una materia en la cual	
152	te digan usted debe “sentarse así”, “portarse así”, “expresarse	
153	así”, “poner esto en su Hoja de Vida”, “esto poner, esto decir,	
154	esto no decir”, eso sería muy importante porque me acuerdo que	
155	cuando me fui a la pasantía yo estuve en el OCP durante 6 meses	
156	en la parte de Finanzas y Derecho de Vía, yo me acuerdo que	
157	cuando ellos me entrevistaron ellos no me preguntaron nada de	
158	la universidad, me preguntaron ¿Tú cómo eres? , me puse tan	
159	nervioso porque no sabía que decir , si decir “me gusta leer” o “	
160	me gusta jugar” cosas así, porque esas personas siempre buscan	
161	algo muy atrás y los que te llaman están en Recursos Humanos y	
162	saben de Psicología y Neurolingüística, conocen muchas cosas que	
163	nosotros no sabemos y desconocemos. Sería muy importante que	
164	algo así exista aquí.	
165	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en	
166	un proceso de selección?	
167	Entrevistado: Sí, son más o menos como: aptitud (conocimientos	
168	de tu carrera y del puesto que tu apliques), pruebas psicológicas,	
169	también Record Policial, y preguntas de cómo eres y de qué	
170	haces.	
171	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?	
172	¿Cómo te sentiste?	
173	Entrevistado: Me sentí como que no sabía nada. Una cosa son las	
174	pruebas de la universidad que ya le conoces al profesor cómo es,	
175	pero es muy diferente salir al campo laboral y que una persona tal	

176	vez en dos preguntas ya sabe cómo eres tú. Tal vez al armar un	
177	cubito, de la forma en la que tú escribes o cómo tú rayas ya saben	
178	cómo eres.	
179	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
180	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
181	Entrevistado: He estado en dos procesos, no he estado en más.	
182	La una fue una “palanqueada” y de ahí una más. Las preguntas se	
183	repetieron.	
184	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
185	pruebas en una organización?	
186	Entrevistado: No, solo fue la parte técnica.	
187	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
188	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
189	Entrevistado: Estar tranquilo y saber que yo puedo. Porque la	
190	parte de conocimientos yo creo que lo sé, pero el cómo actuar no	
191	sé.	
192	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	
193	rendido una alguna vez?	
194	Entrevistado: No, jamás.	
195	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
196	electrónica? ¿Por qué?	
197	Entrevistado: Se está dando apertura y mucha confianza. Los	
198	latinoamericanos no estamos acostumbrados a que alguien te	
199	diga te dejo el examen y “ya vuelvo”. En ese momento en el que	
200	estás ahí, no necesariamente con alguien controlándote pero que	
201	sabes que no puedes hacer algo extra yo creo que eso es un	
202	incentivo más para conocer tu potencialidad y que no saque esa	
203	cultura que nosotros tenemos de hacer lo que sea para conseguir	
204	el trabajo.	
205	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera	
206	entrevista?	
207	Entrevistado: Sentí que se me caía el mundo. Creo que es de esas	
208	cosas que uno dice ya estoy grande y tengo responsabilidades que	
209	tengo que afrontar, se me pasaba por la mente “tengo que decir	
210	lo mejor” y actuar de la mejor forma, responder lo que ellos	
211	necesitan y no de más.	
212	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una	
213	entrevista?	
214	Entrevistado: Depende. Yo creo que ese contexto de seriedad de	
215	cuando te pones un terno o una mujer se pone un vestido formal,	
216	te da un aspecto de responsabilidad y de seriedad. Ir bien vestido	
217	y con la mejor actitud es lo mejor. Personalmente, yo a las	
218	entrevistas me he ido con terno; pero, me han dicho que por	
219	ejemplo a la convocatoria que hace Google puedes irte hasta con	
220	“chancletas”, depende qué estás aplicando o qué tipo de trabajo	
221	sea, cosas así.	
222	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
223	entrevista?	
224	Entrevistado: Alguna vez, en esos videos de la tele que me	
225	encanta ver de Neurolingüística, yo creo que en la forma de	

226	sentarse, mucho habla tu mirada, tus manos, eso tal vez lo	
227	aprendí viendo. Pero no lo puedo aplicar, porque ese rato de la	
228	entrevista tu cabeza está en otra cosa entonces tu tal vez conoces	
229	o has visto las técnicas, pero ese rato o esa ocasión tal vez te	
230	olvidas.	
231	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
232	Entrevistado: Grupal, presencial, llamada.	
233	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
234	entrevista? ¿Por qué?	
235	Entrevistado: Aparentar fortaleza o mucho conocimiento se	
236	vuelve una debilidad de grandeza. Tus complejos o apegos se	
237	revelan y eso para mí sería mentir.	
238	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
239	organización antes de asistir a una entrevista?	
240	Entrevistado: Sí, me puse a leer. Yo creo que saber antes qué	
241	hace y a qué se dedica la organización es fundamental. Ósea es	
242	importante por si te preguntan tu opinión, es importante conocer	
243	y empaparse sobre a lo que se dedica y a lo que no se dedica la	
244	organización. Qué proveedores tiene, qué clientes tiene, cuáles	
245	son sus competidores y cuáles no, porque eso es un factor	
246	importante porque tal vez es lo que necesitan para la	
247	organización. Yo creo que si tú sabes de las desventajas de la	
248	organización y puedes ayudar en eso tal vez es un factor de	
249	interés y te va a ayudar porque eso va a ver la persona que te	
250	quiera contratar.	
251	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
252	entrevista?	
253	Entrevistado: Respuesta anterior.	
254	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
255	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
256	Entrevistado: Respuesta anterior.	
257	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
258	Entrevistado: No.	
259	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
260	Entrevistado: No.	
261	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
262	Entrevistado: Tiene relación con lo que maneja el gobierno, la	
263	tasa de empleabilidad, y también está la tasa del desempleo. Hay	
264	otro que es el empleo inadecuado, ósea hay tres. La tasa de	
265	empleabilidad, desde lo que hemos visto y desde los números, es	
266	de las personas que ya tienen un empleo fijo en el área que a ellos	
267	les gusta en la cual ellos lo han buscado y lo han conseguido, pero	
268	les gusta. Es decir alguien que haya sido empleado por una	
269	organización y este ahí fijo.	
270	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	
271	empleable que otra? ¿Por qué?	
272	Entrevistado: Sí. Yo creo que no todas las personas tienen lo	
273	mismo. Por ejemplo una persona que tenga un título de la	
274	universidad y otra que tenga un título de la universidad y una	
275	maestría pero no socializa o no puede interactuar y la lleve a que	

276	esta crezca y que haya un vínculo, mientras que la otra persona	
277	que no tiene esa maestría y solo haya salido de la universidad	
278	pero es sociable y puede dar más, yo creo que hay factores que	
279	son muy influyentes, como cuando una persona no tiene	
280	conocimientos pero tiene las ganas.	
281	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
282	empleable?	
283	Entrevistado: Respuesta anterior.	
284	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
285	proceso?	
286	Entrevistado: Me comunicó Recursos Humanos personalmente.	
287	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	
288	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
289	Entrevistado: Sí, sería muy bueno que la gente conocida o amigos	
290	te ayuden con referencias.	
291	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
292	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
293	correo? ¿Por qué?	
294	Entrevistado: Por teléfono.	
295	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
296	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
297	Entrevistado: Esta feria de Empleo, ayuda mucho a las personas	
298	que buscan pasantías. A la universidad le falta todavía encontrar	
299	organizaciones que quieran involucrarse y quieran tener esa tasa	
300	de empleabilidad para los graduados, personas que no tienen	
301	experiencia pero tienen conocimientos. Yo creo que las	
302	organizaciones buscan personas enfocadas en el factor	
303	económico, un pasante puede hacer lo mismo que cualquier otra	
304	persona, es subjetivo. A la universidad le falta tener	
305	organizaciones que quieran emplear graduados y no solo	
306	pasantes.	
307	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
308	participar en un proceso de selección?	
309	Entrevistado: Soy una persona calculadora, me gusta tener todo a	
310	tiempo, soy impaciente, soy de esas personas que busca las cosas	
311	a tiempo y organizadas. Esto afectaría al participar en un proceso	
312	de selección al sentir incertidumbre de que si voy a estar o no en	
313	una organización. Ósea mandar la hoja de vida y decir bueno que	
314	hago me espero 3 meses, eso me paso metí carpetas y me	
315	acuerdo que entre a OCP y luego de 3 meses me llamo Banco	
316	Pichincha pero ya estaba en OCP ya tenía contrato y tampoco me	
317	iba a quedar esperando a que el Banco Pichincha me diga	
318	“venga”.	
319	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
320	Entrevistado: No, ahí estoy bien.	
321		
322		
323		
324		

	Entrevista #4: CT	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: Que conozco, bueno lo que conozco es	
3	prácticamente lo que he vivido cuando he ido a entrevistas de	NEG
4	trabajo, prácticamente es un sistema, un proceso para todas las	
5	organizaciones que tratan de seleccionar las personas para su	ATEDET
6	organización.	
7	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	ESTEMO
8	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	
9	Entrevistado: Sería súper bueno. Siempre y cuando lo sepan	TIE
10	enfocar, creo que nos serviría bastante y algo muy práctico sobre	
11	todo si es alguien que conoce bastante el tema, sería buenísimo.	DES
12	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	
13	un proceso de selección?	
14	Entrevistado: Bueno, si fue muchos nervios, ósea full nervios, era	CON
15	mi primera entrevista y de verdad quería entrar allá a ese trabajo	
16	y ósea creo que al inicio me fue bien porque me tocó con una	TEC/MED
17	señora súper amable, súper linda, me dijo “mijo” y todo,	
18	cheveraso, luego llamaron al que iba a ser mi jefe, era un man	
19	financiero así ,no sé, todo lo contrario a la señora entonces el man	
20	ya me intimidó, me hizo preguntas que no me habría esperado	
21	nunca entonces me puse un poco a la defensiva digamos y cuando	
22	me dijo te voy a tomar una prueba fue un “what” pero fue una	
23	súper chévere experiencia y aprendí bastante, después de esa ya	
24	me contrataron.	
25	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
26	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	
27	selección? ¿Por qué?	
28	Entrevistado: Aja, lo hice porque sé que muchas empresas si no	
29	son todas tienen una base de datos en la que guardan a todos los	
30	postulantes entonces sé que cuando se abra una vacante puedes	
31	estar ahí, ósea revisan y puedes salir. No se pierde nada.	
32	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
33	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
34	de la misma?	
35	Entrevistado: Si prácticamente es digamos algún lugar no tanto	
36	físico pero es un lugar que te ayuda a encontrarte con el	
37	empleador y la persona que busca trabajo.	
38	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
39	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
40	Entrevistado: Si, la de la U y la por ejemplo de Multitabajos.	
41	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
42	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
43	universidad? ¿Por qué?	
44	Entrevistado: Las dos por igual	
45	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	
46	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
47	Entrevistado: 100% digital creo yo, correos por lo general.	
48	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a	
49	través de una web de una organización?	

50	Entrevistado: Sí, me fue mal no estoy seguro si recibieron, si	
51	hacen caso.	
52	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una	
53	red social de una organización?	
54	Entrevistado: De la organización no, en redes sociales ósea no	
55	como página de la empresa pero si como personas de “por favor	
56	se necesita” bla bla bla	
57	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de	
58	vida ideal?	
59	Entrevistado: Bueno creo que no debe ser tan larga como muchas	
60	personas creen, no es por lo que más tienes, o se refleja, o no	
61	llama la atención. Más bien es la que es corta y tiene cosas	
62	importantes que si valen la pena, que dicen “ahh esto”	
63	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más	
64	atractiva?	
65	Entrevistado: Creo que teniendo ahí, que ósea, cosas que otros	
66	no hacen y en especial combinar y tener un equilibrio por ejemplo	
67	en lo que es conocimiento teórico, también práctico y también un	
68	poco de cosas adicionales por ejemplo se me ocurre, tengo tal	
69	curso buenísimo, pero también hago este deporte y también hago	
70	yoga, no se algo así.	
71	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has	
72	considerado para este apartado?	
73	Entrevistado: He puesto si, ósea por ejemplo he considerado a mi	
74	coordinadora que me conoce bastante bien, a profesores de la	
75	universidad, prácticamente gente de la universidad.	
76	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de	
77	vida?	
78	Entrevistado: Creo que de la u alguna vez me parece que vimos	
79	una guía. No me dieron directamente, me descargue del portal de	
80	la u.	
81	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en	
82	tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
83	Entrevistado: Realmente no, porque sé que lo mejor es ser	
84	honesto y el rato de los ratos “ahhh hablas 10/10 entonces vamos	
85	a hablar en inglés” entonces no, se van a dar cuenta y ese no es	
86	el objetivo, si me quieren como lo que soy y lo que sé.	
87	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en	
88	donde tu hoja de vida fue referida?	
89	Entrevistado: Sí, no tengo ningún problema con que refieran mi	
90	hoja de vida, agradezco	
91	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?	
92	¿Cómo lo harías?	
93	Entrevistado: Sí, creo que no por el momento, porque me parece	
94	que para el tipo de organizaciones que quiero aplicar si bien si	
95	puede llamar la atención y todo, le aplica un punto extra en	
96	riesgo, o sea digamos, tal vez dicen “si genial, único, diferente”	
97	pero no va con la empresa, entonces creo que es un riesgo que no	
98	quisiera afrontar, prefiero lo normalito que un video.	
99	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o	

100	entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
101	Entrevistado: En digital, porque creo que el digital ya queda por	
102	ultimo pueden guardar y ya. En cambio se te riega el café en el	
103	físico y ?	
104	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una	
105	hoja de vida? ¿Por qué?	
106	Entrevistado: Sí por supuesto, porque por ejemplo al inicio	
107	cuando empecé a buscar pasantías es como que no tenía mucha	
108	idea de cómo debía que hacer y la hice lo mejor que pude pero sé	
109	que pude hacer estado mejor o habían veces que la hacía y	
110	revisaba y me faltaban cosas o no sabía si esto estaba bien poner,	
111	y sobretodo luego comparando con otras personas sus hojas de	
112	vida si eran chuta.	
113	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en	
114	un proceso de selección?	
115	Entrevistado: Sí, ah sí sí he tenido de todo tipo por ejemplo tuve	
116	una vez en una empresa estatal, no sé cuál es el nombre exacto	
117	pero no eran conocimientos así, eran las típicas pruebas de “pon	
118	las palabras en orden” así y también me han tomado teóricas de	
119	finanzas en este caso.	
120	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?	
121	¿Cómo te sentiste?	
123	Entrevistado: Bueno la primera, de las dos que he dado la primera	
124	del estado ya me lo esperaba un poco pero fue muy cansada me	
125	acuerdo que me tomo bastante tiempo y habían bastantes cosas	
126	que no entendía de que les iba a servir y ya llego un punto que ya	
127	decía como que por hacer y la otra que fue teórica me tomo	
128	también por sorpresa porque eran conocimientos tal cual que	
129	eran “ten estas, calcúlame estos indicadores” o bastante teórico	
130	de las tasas de descuentos, cosas así financieras que la verdad me	
131	fue bien pero si habían cosas que no recordaba entonces me	
132	sorprendió bastante.	
133	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
134	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
135	Entrevistado: No se han repetido.	
136	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
137	pruebas en una organización?	
138	Entrevistado: No	
139	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
140	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
141	Entrevistado: Lo que más, entre más información que me den	
142	antes de la prueba mejor.	
143	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	
144	rendido una alguna vez?	
145	Entrevistado: No, de eso no.	
146	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
147	electrónica? ¿Por qué?	
148	Entrevistado: Prefiero electrónicamente porque considero que en	
149	ese caso puedo obtener menos distracciones, menos presión, en	
150	cambio dando en el lugar de la empresa tal vez este una persona	

151	al lado y esto es intimidante, entonces siempre lejos de eso es	
152	más tranquilo.	
153	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera	
154	entrevista?	
155	Entrevistado: Bueno como te contaba fui y era la que estaba la	
156	señora. (Respuesta en preguntas anteriores)	
157	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una	
158	entrevista?	
159	Entrevistado: Presentarme primero saludando siempre con una	
160	sonrisa creo yo, decir mi nombre, que es un placer, básicamente	
161	demostrar cómo me siento en ese momento, porque de mis	
162	experiencias, siempre me alegra estar ahí, me emociona full,	
163	entonces creo que demostrar un poco de eso y más que nada no	
164	hablar tanto ósea de mi de una, sino que ellos empiecen a	
165	preguntar lo que necesitan.	
166	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
167	entrevista?	
168	Entrevistado: No.	
169	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
170	Entrevistado: Prácticamente las típicas, las individuales que vas y	
171	es con no se con el que sea tu jefe o con los filtros o una persona	
172	de Recursos Humanos, cara a cara ósea tú a tú, pero nada de	
173	grupo ni nada de eso. Por teléfono más que nada la típica de que	
174	te cuentan si estas interesado, en que universidad estas, que	
175	semestre, pero es rápido.	
176	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
177	entrevista? ¿Por qué?	
178	Entrevistado: Mentir, ósea decir algo que haces pero en realidad	
179	no haces o algo que te gusta y no te gusta, ósea mentir.	
180	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
181	organización antes de asistir a una entrevista?	
182	Entrevistado: Por supuesto. Si.	
183	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
184	entrevista?	
185	Entrevistado: La personalidad, creo que evalúan bastante tus	
186	habilidades más que nada ósea por ejemplo donde estoy	
187	trabajando, tiempo después con la persona que estoy trabajando	
188	ahorita él me dijo que lo que buscaba era alguien que aguantara	
189	trabajar a mil por hora y bajo presión todo, entonces realmente	
190	depende prácticamente la persona que te va a contratar y lo que	
191	esa persona busca, lo que el busque es lo que va a contratar.	
192	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
193	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
194	Entrevistado: Si, porque yo creo de lo que luego pude conocer en	
195	mi trabajo, si yo llegue a entrar es porque logre sobresalir de los	
196	demás candidatos entonces si bien yo no usaba o no sabía de	
197	técnicas intentaba inventarme más o menos, por ejemplo ciertas	
198	frases me acuerdo que mi jefe dijo necesito alguien que me	
199	ayude, estoy solo yo y la verdad necesito alguien que me dé una	
200	mano y yo le dije "no busques más yo te voy a hacer la vida más	

201	fácil” y me acuerdo que él me dijo que “eso le impresiono	
202	bastante”, entonces cosas como esas, siempre intento sobresalir	
203	o decir algo que las otras personas no hacen y que a la final me	
204	ayuda a superarlas digamos.	
205	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
206	Entrevistado: No.	
207	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
208	Entrevistado: Nunca he participado en uno.	
209	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
210	Entrevistado: Lo asocio bastante con un tipo de ayuda para que te	
211	empleen.	
212	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	
213	empleable que otra? ¿Por qué?	
214	Entrevistado: Si, porque he visto que ósea que hay personas que	
215	se esfuerzan más, entonces ahí se derivan bastantes cosas, desde	
216	cómo hacer el CV y son personas que más lo quieren y van a tener	
217	más posibilidades de ser empleados.	
218	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
219	empleable?	
220	Entrevistado: Ósea sería genial, como te digo si hay técnicas que	
221	he usado y creo que me han servido peor sabiendo cuáles son.	
222	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
223	proceso?	
224	Entrevistado: Bueno de los procesos que estuve, la persona del	
225	primer proceso donde no me aceptaron, me llamaron después de	
226	bastante tiempo, pero ya había dicho yo que no pase, me llamo	
227	fue muy amable y todo y me dijo que “buscaban a alguien con	
228	más experiencia y que si alguna vez se abría un puesto de acuerdo	
229	a mi perfil me llamaban” y pues en el otro proceso igual me	
230	llamaron y prácticamente esta chica me dijo “te cuento que fuiste	
231	elegido” y salte de emoción y me dijo “que tal te pareció que tal	
232	tu jefe” y cosas así.	
233	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	
234	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
235	Entrevistado: Por supuesto, claro.	
236	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
237	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
238	correo? ¿Por qué?	
239	Entrevistado: Correo o telefónicamente.	
240	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
241	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
242	Entrevistado: Creo que lo hace bien pero sé que podría hacerlo	
243	mucho mejor.	
244	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
245	participar en un proceso de selección?	
246	Entrevistado: Mi experiencia laboral por que debes tener	
247	experiencia de 2-3 años y en cuanto a conocimientos del proceso	
248	porque prácticamente por mas bueno que seas los procesos no	
249	conozco del todo pero sé que a veces puede ser que era una	
250	entrevista con una persona y ya y si tu no supiste aprovechar y	

251	otra persona que no era tan buena como tu supo usar ciertas	
252	técnicas y te gana ósea no hay competitividad y eso si nos falta aquí	
253	en la universidad, que nos enseñen técnicas y que nos den un	
254	valor agregado en eso.	
255	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
256	Entrevistado: Bueno lo que te dije que si me parece súper bueno	
257	porque conozco a bastantes personas que muchas veces no	
258	llegan a los puesto o ser contratados simplemente por eso por no	
259	saber explotar la entrevista en sí, entonces creo que esto si	
260	ayudaría bastante.	
261		
262		
263		
264		
265		
266		
267		
268		
269		

	Entrevista #5: AL	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: Lo que conozco sobre el proceso de selección es	
3	más o menos tanto lo que nos han dicho en nuestras materias	NEG
4	como lo que yo experimentado yo he vivido, es la manera en la	
5	que uno prueba o empieza a filtrar las personas que están	ATEDET
6	candidatas para cierto puesto, en donde abran normas o filtros	
7	específicos para diferente lugar.	ESTEMO
8	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	
9	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	TIE
10	Entrevistado: Me parecería una materia súper importante debido	
11	a que nosotros como estudiantes y jóvenes a veces el momento	DES
12	de presentarnos a una entrevista siempre nos ganan un poco los	
13	nervios y las personas que están al frente son profesionales que	
14	han hasta estudiado como que psicología en el sentido de que si	CON
15	se siente de este lado es por qué es esto” este tipo de cosas	
16	entonces uno capaz hace cosas que no debería hacer o dice cosas	TEC/MED
17	o nuestra postura no es la correcta y eso da una mala impresión a	
18	las personas que te entrevistas y por ende ya es una mala	
19	impresión para nosotros, y siempre sería bueno tener las bases de	
20	que hacer y qué no hacer , es súper básico creo yo.	
21	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	
22	un proceso de selección?	
23	Entrevistado: Bueno gracias a Dios mi primera experiencia en eso	
24	fue súper fácil porque cuando me entrevistaron ene le lugar	
25	donde yo hice primero las pasantías y luego me contrataron fijo la	
26	entrevista, fueron dos diferentes, pero la entrevista fue súper	
27	rápido simplemente me dijeron “que estudias” “que haces”	
28	“hobbies” “tiempo” si, chévere contratado así de fácil fue la	

29	primera nunca sufrí de que voy de una persona a otra fue directo,	
30	contratado de una en la de tiempo completo ya.	
31	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
32	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	
33	selección? ¿Por qué?	
34	Entrevistado: Sí, en realidad sí, lo hice porque uno nunca sabe,	
35	uno por base de datos bueno en especial en las páginas web suele	
36	decir “trabaje con nosotros” y en una de esas cosas dice si está	
37	trabajando en trabajar con nosotros enví un correo, no te están	
38	diciendo que hay una vacante, ero te dan el chance abierto	
39	entonces aun que se tienen tu hoja de vida y ya eres parte de ahí	
40	entonces que pasa si justo chequearon ese día y contratado.	
41	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
42	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
43	de la misma?	
44	Entrevistado: Sí, en realidad aquí en la universidad, y si la he	
45	utilizado, es donde uno carga su hoja de vida con todos sus datos	
46	y va aplicando a diferentes ofertas que tanto ofertantes como	
47	demandantes de empleos están ahí para precisamente cruzar la	
48	información y buscar y hacer un proceso de selección desde ahí.	
49	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
50	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
51	Entrevistado: Si, respuesta en anterior pregunta.	
52	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
53	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
54	universidad? ¿Por qué?	
55	Entrevistado: En realidad el hecho de la bolsa de empleo de la	
56	universidad lo que me parece es un poquito más factible en el	
57	hecho de que ellos a veces se encargan ellos mismos de mandar	
58	tu hoja de vida y tú no tienes que estar a cada rato aplicando y	
59	aplicando a diferencia de otros portales que tu tienes que estar	
60	ahí y ahí, pero en cambio creería que es un poco más profesional	
61	por el hecho de que no utilizas una herramienta universitaria que	
62	te van a tal vez encasillar como estudiante/pasante que ya si	
63	utilizas un portal profesional más amplio y piensas que es ya para	
64	tiempo completo.	
65	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	
66	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
67	Entrevistado: En realidad yo prefiero en la web que me parece	
68	algo más confiable, a veces que letreros que uno se encuentra por	
69	ahí si da mucho que pensar nunca he utilizados esos números	
70	entonces por confiabilidad optaría por medios digitales.	
71	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a	
72	través de una web de una organización?	
73	Entrevistado: No, hasta ahora no he tenido la oportunidad.	
74	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una	
75	red social de una organización?	
76	Entrevistado: Sí, en realidad conoces de algunas que habían	
77	estado buscando como que asistente, por lo general suelen ser	
78	asistentes las que más saben salir pero si he visto tanto en	

79	Facebook como en portales que te llegan la notificación a veces	
80	sin estar suscrito te llega “esta empresa está buscando” y porque	
81	alguien de tus amigos en común tiene ese portal a ti te llega	
82	entonces ahí también me he enterado.	
83	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de	
84	vida ideal?	
85	Entrevistado: Yo creo que primero tiene que ser verdadera, creo	
86	que la información que esta ahí tiene que ser la correcta y súper	
87	especifica tal vez por mi forma de ser no me gusta que una hoja	
88	de vida sea muy larga muy extensa sino súper concisa, tanto en lo	
89	que es cursos y ese tipo de cosas porque me da la impresión de	
90	que la persona que va a recibir la hoja de vida lo que va a querer	
91	es ver la información rápida y digerible no hoja tras hoja tras hoja	
92	que tal vez va a decir “ya no me importa yo solo quiero saber si	
93	tiene o no la experiencia y no que me escriba todo” hasta por eso	
94	se utilizan los números de referencia que más o menos	
95	complementaría lo demás, entonces yo creo que una hoja de vida	
96	serían los datos básicos para contactarse contigo para tu ficha y	
97	tanto tu experiencia como tus estudios, cursos pero súper conciso	
98	eso sería para mi excelente.	
99	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más	
100	atractiva?	
101	Entrevistado: Buscaría tener tanto experiencia como cursos que	
102	sean súper específicas en un área algo que tal vez se diferencien	
103	de otras tal vez talleres de procesos digitales entonces una	
104	empresa puede ver y dice “a él puede manejar estas cosas” que	
105	tal vez personas en esa misma empresa no sepan hacer ósea	
106	cosas originales nuevas que estén saliendo en el mercado de	
107	cursos y eso tener como un respaldo de.	
108	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has	
109	considerado para este apartado?	
110	Entrevistado: Yo he utilizado a amigos cercanos que hasta por	
111	imagen utilizo personas o amigos que son los que mejor cargo	
112	tienen que están en buenos puestos en reconocidas empresas	
113	capaz es mi idea que las personas de esa compañía ven dicen	
114	“tiene contactos en otros lugares que nos pueden servir” o si es	
115	que una persona, me invento un gerente financiero, de una	
116	empresa trasnacional es la referencia eso significa que si esa	
117	persona puede dar fe que esta persona es buena creería que me	
118	da bastante a mí	
119	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de	
120	vida?	
121	Entrevistado: Sí, aunque suene un poco chistoso pero en la	
122	materia de inglés tuvimos unas clases en donde nos enseñaban	
123	como formar una hoja de vida y en la clase de recursos humanos	
124	algo como se alcanzó a ver, puntos básicos, de ahí ya es por lo	
125	general por experiencia recomendaciones que te dicen “pon esto,	
126	esto otro”	
127	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en	
128	tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
129		

130	Entrevistado: No, no le he aumentado lo que suelo hacer es jugar	
131	con los números en el sentido de en alguna hojas de vida poner	
132	nivel de inglés “medio alto” y en otros poner otro formato, poner	
133	8/10, dependiendo si pienso que en este me van a requerir más	
134	ingles entonces preferible voy a poner 8/10 que suena más alto	
135	que intermedio alto que suena, intermedio. Entonces más que	
136	nada es el contexto o la perspectiva que le doy a la información	
137	más que aumentar por que como te decía antes tiene que ser	
138	verídico porque sino uno puede quedar hasta mal.	
139	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en	
140	donde tu hoja de vida fue referida?	
141	Entrevistado: Sí, fue referida justo en la última entrevista que	
142	tuve para el área de contabilidad me llamaron precisamente	
143	porque me dijeron tu hoja de vida fue referida y queremos	
144	hacerle una entrevista.	
145	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?	
146	¿Cómo lo harías?	
147	Entrevistado: He escuchado pero no he visto a nadie hacerlo o	
148	mandado ni siquiera he visto lugares o portales o empresas que	
149	pidan eso ósea sé que hay, no sé si lo haría creo que a veces es	
150	más fácil tenerlo en la hoja, una cosa es que una vez que entraste	
151	te pregunten que tu estar presentando porque a veces suena feo	
152	“yo he hecho esto, yo he hecho este otro” suena como un poco	
153	egocentrista.	
154	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o	
155	entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
156	Entrevistado: Digital porque creo que ahí si se va a mantener en	
157	la base de datos de la empresa porque si esta impresa es muy	
158	probable que termine en la basura, además también llevar	
159	impreso también es un poco complicado que llevar en la maleta	
160	que en una cosa que uno consigue con una carpeta y que no	
161	aceptan con carpeta y ahora que me hago con la carpeta entonces	
162	prefiero mil veces enviar por correo me parece mucho más útil.	
163	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una	
164	hoja de vida? ¿Por qué?	
165	Entrevistado: Súper importante por que como te decía tiene que	
166	ser tan bien detallada para que no sea tan amplia pero tiene que	
167	decir todo de ti, tienes que saber expresar todo, en especial en la	
168	parte de cursos tiene que saberse decir que es exactamente en lo	
169	que te has capacitado y ponerlo de una manera súper llamativa	
170	de manera que la persona que lea le parezca interesante y no sea	
171	como que un curso más entonces me parece súper chévere saber	
172	cómo armar tu hoja de vida por que como te decía las personas	
173	que generalmente te hacen ese tipo de entrevistas es gente que	
174	se ha preparado entonces ellos van directo a cosas puntuales a	
175	estructuras entonces si van a cursos van a decir “este curso ya lo	
176	he visto, este curso es súper básico no me sirve de nada”	
177	entonces poner cosas que enserio llamen la atención.	
178	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en	
179	un proceso de selección?	

180	Entrevistado: Me han hecho pruebas súper raras me han hecho	
181	desde pruebas del tema, pruebas por ejemplo un caso, un tema	
182	de contabilidad sencillo, pero también me han hecho pruebas de	
183	dibuje una persona lloviendo, caminando, y uno se queda como	
184	que híjole yo no sé ni dibujar y me piden dibujar, o preguntas	
185	como “qué es lo primero que te viene a la mente cuando te digo	
186	esta palabra” y uno se queda como que ¡Qué qué! Si me han	
187	tocado casa raras.	
188	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?	
189	¿Cómo te sentiste?	
190	Entrevistado: La primera vez un poco inseguro y medio	
191	desconfiado de lo que estaba haciendo por que la primera vez	
192	que me pasaba eso precisamente como te decía no sé qué hacer	
193	no sé qué técnica utilizar, sé que si es que hago un sol arriba que	
194	estará significando para ellos entonces no sabía si lo que estaba	
195	haciendo iba a dar una buena imagen de mi entonces lo hice	
196	como pensé que sería y dije “ya nada no me puedo preocupar por	
197	esto” entonces fue un poco de inseguridad sentí bastante.	
198	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
199	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
200	Entrevistado: La prueba de dibujar se ha repetido algunas veces,	
201	no sé por qué pero se repite.	
202	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
203	pruebas en una organización?	
204	Entrevistado: No.	
205	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
206	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
207	Entrevistado: Algo que me ha pasado bastante es que siempre te	
208	hacen una pregunta de “qué sabes de nuestra empresa” y creo	
209	que si uno va a ir a trabajar o presentarse a una entrevista como	
210	mínimo debes saber a dónde estás yendo entonces como para	
211	empezar la información básica de la empresa a que se dedica ósea	
212	cosas básicas de la empresa que hasta la misma página web te lo	
213	da no digo misión visión porque eso tampoco a nadie le interesa,	
214	pero eso como de la empresa y de ahí conocimientos específicos	
215	creo que uno siempre va a aplicar a cosas que uno tiene	
216	conocimientos y sabe entonces creo que el conocimiento básico	
217	que uno ha adquirido tanto como experiencia laboral y en la	
218	universidad es suficiente conocimiento técnico que uno tiene que	
219	tener.	
220	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	
221	rendido una alguna vez?	
222	Entrevistado: Una vez rendí una prueba electrónica pero era	
223	súper parecido a una prueba más que de conocimiento técnico,	
224	conocimiento general, igual preguntas de lenguaje preguntas un	
225	poquito de lógica esas son las preguntas que me han tocado	
226	cuando es cosa electrónica, nada técnico.	
227	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
228	electrónica? ¿Por qué?	
229	Entrevistado: La presencial me parece que es mejor para el tipo	

230 de pruebas o entrevistas que son un poquito como que más
231 personales, no te basa en resultados fríos sino, me pongo a ver
232 desde el lado de la persona que te entrevista el hecho de tenerle
233 a la persona al frente e interactuar, me parece que es preferible y
234 también uno como entrevistado me parece que es mejor estar ahí
235 porque puedes dialogar o empezar a ganarte a la persona con una
236 bromita pro ahí, ya se rompió un poco más el hielo ya es más
237 llevadera la conversación entonces me parece que en persona es
238 mucho más factible y creo que es más beneficiosos por que uno
239 se muestra tal como es, se muestra uno mismo y no solo el
240 resultado frío de una computadora.

241 **Entrevistador:** ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera
242 entrevista?

243 **Entrevistado:** Como te decía fue súper fresca súper directa
244 demasiado directa que hasta cuando yo les conté a mis amigos a
245 mi familia me dijeron “esa persona o no sabe entrevistar o que
246 paso” por qué no me demore ni 5 minutos entre me pregunto
247 par de cosas y ya ok puedes empezar desde el lunes, fue un
248 bueno.

249 **Entrevistador:** ¿Cómo crees que debes presentarte en una
250 entrevista?

251 **Entrevistado:** Dicen que siempre hay que ir en terno yo no soy
252 mucho de terno no me gusta mucho estar en terno pero me
253 parece que la presencia es algo fundamental porque muy pocas
254 empresas uno ve que las personas, y creo que ninguna, uno ve
255 que una persona está en bermuda y bibidí, entonces me parece
256 que uno tienen que llevar un poco de ese respeto a la institución,
257 formal , camisa ósea creo que la camisa es innegociable así sea
258 con Jean así sea con pantalón de vestir pero una presencia que te
259 de tanto profesionalismo como respecto a lo que estás haciendo
260 porque no me parece correcto que vayas cualquier cosa a algo
261 que ya es profesional algo que te dictamina como persona
262 profesional y que vas a hacer las cosas bien como deben hacerse
263 entonces creo que la imagen pega full.

264 **Entrevistador:** ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una
265 entrevista?

266 **Entrevistado:** Técnica ni idea, ser como uno es, fin.

267 **Entrevistador:** ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?

268 **Entrevistado:** He tenido individuales, y solo una grupal, no me
269 pareció muy buena la grupal porque me pareció que en ese caso
270 me voy a referir bastante en el sentido de que el que nos
271 entrevistaba decía “el puesto es para asistente contable” los
272 demás se quedaban callados y yo decía y “que no mas hace el
273 asistente contable” y “ta ta ta” y cuando llegó la pregunta del
274 sueldo cuando dijo “el básico” todo el mundo me regreso a ver
275 como diciendo di que es muy bajo y simplemente decidí callarme
276 por que dije no voy a aceptar y si los que quieren aceptar, solo
277 quiero ver al mundo arder un rato, me pareció que la gente no se
278 expresa en su totalidad y eso es perder bastante porque capaz al
279 frente mío estaba una persona re capacitada que hubiese sido

280	excelente profesional para esa empresa pero tal vez su timidez de	
281	estar con más personas o no se su comportamiento le hizo que se	
282	cohiba un poquito y perdió full, y si me percate que unas dos	
283	chicas se quedaron súper calladitas y cuando ahí medio medio	
284	viendo de reojo el curriculum vi que tenían harta experiencia full	
285	buenas capacitaciones pero súper calladitas entonces dije	
286	“perdieron full” solamente por el nerviosismo de estar con 3	
287	personas.	
288	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
289	entrevista? ¿Por qué?	
290	Entrevistado: El peor error mentir, decir cosas que no son, así te	
291	lo crean, yo creo que ganas un trabajo pero pierdes como persona	
292	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
293	organización antes de asistir a una entrevista?	
294	Entrevistado:	
295	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
296	entrevista?	
297	Entrevistado: Creo que evalúan tu hoja de vida en lo que es lo	
298	técnico pero bastante les llama la atención tu forma de ser tu	
299	carácter tu forma en la que llevas la entrevista es lo que hace que	
300	una persona diga “ ah esta persona va ser una persona con la que	
301	se va a poder trabajar fácil con la que se va a poder dialogar es	
302	una persona abierta” en la forma en la que tú te presentas a ellos	
303	y como te desenvuelves creo que eso les llama bastante la	
304	atención podría hasta pesar más allá que el mismo CV porque	
305	casos se han visto que una persona con maestría y otra sin	
306	maestría y contratan a la persona sin maestría por que se	
307	desenvolvió mejor porque en cierto modo el titulo no te certifica	
308	que la persona sepa hacer las cosas y no te dice nada de como es	
309	y cuando tú te presentas bien en la entrevista creo que eso es lo	
310	que más les impacta.	
311	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
312	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
313	Entrevistado: Full, demasiado importante precisamente para no	
314	cometer errores que uno puede hacerlo por novato y que capaz	
315	nunca te das cuenta que lo estás haciendo mal y ese error lo	
316	puedes estar repitiendo una y otra vez y otra vez y eso te	
317	perjudica a ti como postulante por que puede ser que estés	
318	haciéndolo mal tan seguido que por eso mismo no te estén	
319	saliendo las cosas entonces me parece súper importante saber	
320	todo eso.	
321	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
323	Entrevistado: No.	
324	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
325	Entrevistado: Ni idea.	
326	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
327	Entrevistado: Me suena como una manera de llevarte a una	
328	empresa, como una empresa de reclutamiento, como que te van	
329	a llevar a tener un empleo.	
330	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	

331	empleable que otra? ¿Por qué?	
332	Entrevistado: Si, me parece que una persona tal vez mas que	
333	empleable va a ser mejor empleado, aunque suene un poco feo,	
334	pero en el sentido en el que puede ser la empleable la persona	
335	por que tiene conocimientos pero no es buen empleado por que	
336	no sabe trabajar en equipo por ejemplo, entonces puede ser que	
337	él tenga todo 10/10 y precisamente si hablamos de términos	
338	universitarios tal vez es el mejor estudiante el mejor egresado el	
339	de 10/10 es más empleable pero capaz solo quedo en notas u no	
340	es un buen empleado, un buen emprendedor solamente es bueno	
341	en números, es buen candidato pero hasta ahí no más.	
342	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
343	empleable?	
344	Entrevistado: Si, creo porque siempre es importante saber	
345	venderte creo yo, hay que venderse bien.	
346	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
347	proceso?	
348	Entrevistado: Gracias a Dios en todas las empresas siempre me	
349	han dicho tanto que si como que no nunca me han dejado con la	
350	puerta entre abierta donde te dicen “ya te hemos de llamar” y no	
351	llaman y no sabes si es que estas bien o estas mal y eso creo que	
352	es hasta perjudicial que no te notifiquen porque a veces tu tienes	
353	otra propuesta y no sabes qué mismo hacer porque todavía no te	
354	llaman entonces me parece súper importante que todo lo que	
355	empiece se cierre.	
356	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	
357	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
358	Entrevistado: Si me gustaría que refieran pero tal vez no por qué	
359	no me seleccionaron solo que digan “ve esta persona es un buen	
360	candidato” fin hasta ahí no más.	
361	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
362	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
363	correo? ¿Por qué?	
364	Entrevistado: Tal vez personalmente no porque puede ser una	
365	pérdida de tiempo desplazarse hasta el lugar, una llamada me	
366	parece súper personal, súper profesional decirte “sabes que esto	
367	esto y gracias será para la próxima” me parece chévere, me	
368	parece suficiente, a veces tal vez un correo para que no se dé el “	
369	y por que” ósea tal vez no sé si pueda hacer una personas por	
370	correo o dependiendo del puesto, pero me parece que si es	
371	telefónicamente me parece súper bueno porque te deja súper	
372	claro.	
373	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
374	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
375	Entrevistado: Gracias a Dios la universidad tiene su bolsa de	
376	empleo, personalmente a mí me ha servido demasiado para	
377	conseguir entrevistas de trabajo ellos no pueden hacer más que	
378	eso tampoco, ellos te consiguen la entrevista no te pueden dar el	
379	trabajo entonces a mí me ha servido vas bastante he tenido	
380	entrevistas de algunas empresas súper fuertes que uno dice	

381	"wow", yo tal vez no me atrevería a presentarme pero la bolsa de	
382	empleo de la u me dio esa patadita de confianza y me la mando.	
383	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
384	participar en un proceso de selección?	
385	Entrevistado: Por lo que me he dado cuenta es un poco la	
386	experiencia porque es impresionante cuando uno va a una	
387	entrevista tú piensas o eso es lo que a mí me pasa yo pienso que	
388	voy a ver personas de mi misma edad y después veo a personas	
389	más adultas y solamente en el caso grupal las personas tenían	
390	experiencia en full empresas en áreas súper específicas que se	
391	conectaban bastante con la vacante en cambio yo no tenía tanta	
392	experiencia como ellos y no en muchos lugares sino en un área en	
393	específico entonces tal vez la experiencia es algo que falla en este	
394	momento. En cuanto al proceso de selección si me toman esas	
395	pruebas de dibujar ahí fallo por que no se dibujar entonces siento	
396	que ahí fallo más que en presentarme porque personalmente no	
397	siento que siento miedo a preséntame o hablar con más personas	
398	siento que eso lo tengo más dominado pero el hecho de esas	
399	pruebas más allá de lo personal o técnico, esas pruebas que hacen	
400	para no sé qué creo que son las que más me fallan por que no sé	
401	cómo hacerlo tampoco.	
402	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
403	Entrevistado: No, he dicho todo lo que se sobre este tipo de	
404	cosas.	
405		
406		
407		
408		
409		
410		
411		
412		
413		
414		
415		
416		
417		
418		
419		
420		
421		
422		

	Entrevista #6: DV	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: El proceso de selección es básicamente ir a	
3	entrevistas dar pruebas y según como es tu rendimiento puedes	NEG
4	salir seleccionada.	
5	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	ATEDET
6	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	
7	Entrevistado: Me parecería muy interesante ya que siempre que	ESTEMO
8	llegas a tu primer entrevista no tienes experiencia en esto sino	
9	únicamente llegas y dice “Y? que tengo que hacer” , más o menos	TIE
10	alguien te dice como que “llegas tranquila , vas vestida de esta	
11	manera”, pero no tienes un conocimiento más amplio, vas	DES
12	adquiriendo el conocimiento siempre que vas a una entrevista o a	
13	otra entrevista pero nada mas	
14	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	CON
15	un proceso de selección?	
16	Entrevistado: La verdad es que estaba súper nerviosa pero igual	TEC/MED
17	fui un poco arreglada, pero ese rato te esperas unas preguntas	
18	como cuál es tu edad, tu nombre , pero hay otras preguntas que	
19	no te las esperas como ¿cuáles son tus fortalezas?, ¿debilidades?	
20	que ese rato te deja helada, pero ahora si he mejorado un poco	
21	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
22	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	
23	selección? ¿Por qué?	
24	Entrevistado: Si, cuando estaba en búsqueda de mi pasantía	
25	enviaba sin saber si había una vacante, más por referidas que si	
26	había	
27	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
28	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
29	de la misma?	
30	Entrevistado: Si, conozco la bolsa de empleo de la universidad,	
31	ahí aplicado algunas veces y otras así como computábamos,	
32	multitrabajos donde también he aplicado	
33	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
34	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
35	Entrevistado: Respuesta en la pregunta anterior	
36	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
37	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
38	universidad? ¿Por qué?	
39	Entrevistado: La verdad me llama la atención los dos porque sé	
40	que del uno o del otro te puede ayudar para algo, pero lo que más	
41	hay en la bolsa de la universidad son para pasantías	
42	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	
43	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
44	Entrevistado: Yo creo que por alguna red social porque te llega	
45	más rápido a tu celular y tu estas pendiente de eso y vez donde	
46	es, que es más fácil que ver en un periódico o en otros medios	
47	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a	
48	través de una web de una organización?	
49	Entrevistado: Si, pero igual era para una pasantía	

50	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una red social de una organización?	
51		
52	Entrevistado: Si, por Facebook, por multitrabajos, o igual que	
53	llegue al mail	
54	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de vida ideal?	
55		
56	Entrevistado: Tus datos básicos como: Nombre, Edad, Cedula ,	
57	experiencia laboral , tus capacidades, y tus aptitudes en si en todo	
58	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más atractiva?	
59		
60	Entrevistado: No sé, capaz cambiando de foto, porque realmente	
61	mi hoja de vida es la más básica que puede haber, tal vez	
62	poniéndole algún formato que sea llamativo , pero creo que lo	
63	importante es que tenga certificados o cosas que te ayuden	
64	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has considerado para este apartado?	
65		
66	Entrevistado: De referencias de una pasantía que había hecho en mi colegio a quien fue mi jefe, y actualmente coloque a mi jefe actual es decir experiencias laborales.	
67		
68		
69	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de vida?	
70		
71	Entrevistado: En el colegio tuvimos una guía pero no era tan completa, pero básicamente me he basado en CV que he encontrado en el internet , que me han servido para hacerlo	
72		
73		
74	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
75		
76	Entrevistado: Creo que básicamente en lo que es francés que ya no he practicado y ya no lo he cambiado, y ya lo he olvidado	
77		
78	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en donde tu hoja de vida fue referida?	
79		
80	Entrevistado: Sí, en la pasantía que tengo actualmente	
81	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una? ¿Cómo lo harías?	
82		
83	Entrevistado: No. Si lo haría me parecería interesante.	
84	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
85		
86	Entrevistado: Por comodidad creo que es más fácil por digital y también para comodidad de ellos , pero si alguna vez me interesaría bastante iría a entregar en la organización	
87		
88		
89	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una hoja de vida? ¿Por qué?	
90		
91	Entrevistado: Si, porque es tu carta de presentación básicamente	
92	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en un proceso de selección?	
93		
94	Entrevistado: Pruebas para ver aptitudes, actitudes, de inglés y básicamente de tu carrera	
95		
96	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas? ¿Cómo te sentiste?	
97		
98	Entrevistado: No sé , te pones nerviosa y eso también te limita un poco, pero básicamente si me ha ido bien , hay algunos	
99		

100	conocimientos que ya son para personas que ya han tenido más	
101	experiencia pero con la universidad si nos ha ido bien	
102	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
103	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
104	Entrevistado: Algunas si se han repetido, psicológicas	
105	básicamente	
106	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
107	pruebas en una organización?	
108	Entrevistado: No	
109	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
110	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
111	Entrevistado: Básicamente saber qué es lo que vas hacer o que es	
112	lo que harías en el puesto y en base a eso saber que te podrían	
113	preguntar y en base a esto estudiar	
114	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	
115	rendido una alguna vez?	
116	Entrevistado: Sí, una vez, igual eran psicológicas que te	
117	demorabas como una hora. Me mandaron al Mail	
118	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
119	electrónica? ¿Por qué?	
120	Entrevistado: Por comodidad la electrónica , pero para evitar	
121	cualquier cosa yo creo que la presencial	
123	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera	
124	entrevista?	
125	Entrevistado: No sé, depende también de quien te entrevista	
126	porque solo llegas y hablas, pero hay otros que no te dan	
127	confianza. Pero en mi primera entrevista si me fue bien	
128	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una	
129	entrevista?	
130	Entrevistado: Primero yo creería que debes llegar puntual, con	
131	una vestimenta adecuada, ni muy formal ni informal y que sea	
132	cómoda	
133	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
134	entrevista?	
135	Entrevistado: No	
136	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
137	Entrevistado: He tenido entrevistas telefónicas, individual, y	
138	también una grupal que básicamente fue un Assesment, que te	
139	daban un caso lo desarrollabas y estaban tres personas que te	
140	veían como te relacionabas	
141	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
142	entrevista? ¿Por qué?	
143	Entrevistado: Tal vez hablar de más o tampoco hablar mucho,	
144	creo que sería el más grande error	
145	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
146	organización antes de asistir a una entrevista?	
147	Entrevistado: Sí, porque siempre te preguntan si conoces que	
148	hacemos , por lo que ya me quedo de lección	
149	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
150	entrevista?	

151	Entrevistado: Como te desempeñas , si eres líder o no, cuáles son	
152	tus fortalezas o debilidades	
153	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
154	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
155	Entrevistado: Si, te ayudaría bastante	
156	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
157	Entrevistado: Si, es un centro en el cual vas a realizar un prueba o	
158	un caso y ellos te ven cómo te desarrollas	
159	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
160	Entrevistado: Si, al comienzo tienes muchas expectativas ya que	
161	estas con otras personas que no tienes idea y dices "será que	
162	hablo de más ,será que si nos les dejo participar o no participo	
163	que dirán" pero fue chévere porque ahí resuelves y solo vas	
164	opinando	
165	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
166	Entrevistado: Nada, básicamente relacionas empleabilidad con	
167	trabajo pero un concepto como tal no	
168	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	
169	empleable que otra? ¿Por qué?	
170	Entrevistado: Yo creo que dependería de cómo se desarrolla o de	
171	sus conocimientos, porque básicamente hay personas que tienen	
172	más conocimiento en algunas cosas que otras y también para lo	
173	que eres bueno , tienes conocimientos pero tal vez no eres bueno	
174	para relacionarte con las personas	
175	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
176	empleable?	
177	Entrevistado: De igual manera sería muy importante porque al	
178	tener técnicas te ayudaría a ser un candidato más atractivo para	
179	un proceso de selección	
180	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
181	proceso?	
182	Entrevistado: La mayoría es vía telefónica o vía mail, pero la	
183	mayoría es vía telefónica	
184	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	
185	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
186	Entrevistado: Si, sería chévere porque bien o mal si no eras apto	
187	para este, tal vez quedes para otros puestos , y además si te	
188	ayudan para referirte sería bueno	
189	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
190	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
191	correo? ¿Por qué?	
192	Entrevistado: Telefónicamente, ya que por correo sería muy	
193	informal, pero personalmente si es que vas por ejemplo puede ser	
194	el caso que te digan no fuiste seleccionada o si fuiste seleccionada	
195	pero yo creo que la mayoría de empresas nunca te dices como	
196	que no fuiste seleccionado entonces eso también creo que sería	
197	importante que al menos te digan no fuiste seleccionada, pero yo	
198	creo que por vía telefónica es mejor	
199	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
200	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	

201	Entrevistado: Yo creo que como fortaleza es que como	
202	universidad tu eres más practico que teórico entonces eso les ha	
203	llamado más la atención para una búsqueda de primer empleo,	
204	pero primer empleo es más como pasantías porque trabajo en si	
205	en la bolsa no encuentras mucho, pero si ha servido como que ah	
206	es de la UDLA y lo relacionan con que eres más proactivo no que	
207	solo te basas en la teoría y que eres cerrado, es decir	
208	posicionamiento de la universidad	
209	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
210	participar en un proceso de selección?	
211	Entrevistado: Soy full tímida , yo detesto hablar ese es mi mayor	
212	debilidad, y también que ahora buscan mucha más experiencia y	
213	yo tengo un año o año y medio no te cuentan mucho en base a	
214	otras personas que ya tienen mucha más experiencia en el campo	
215	que uno quisiera es decir experiencia	
216	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
217	Entrevistado: No.	
218		
219		
220		
221		
222		
223		

	Entrevista #7: LS	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: El conocimiento que tengo sobre el proceso de	
3	selección es básico, básicamente se refiere a los procesos de	NEG
4	selección en los que estado, es una metodología que siguen las	
5	empresas para seleccionar un personal indicado y apto para el	ATEDET
6	puesto que están aplicando	
7	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en	ESTEMO
8	donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	
9	Entrevistado: Me parece súper bueno, yo creo que eso nos	TIE
10	ayudaría y en realidad debería estar aplicado en todas las	
11	carreras no únicamente en tema administrativo, porque nosotros	DES
12	pertenece a la facultad administrativa, sino realmente a	
13	todas, porque todos en todas las empresas de los distintos rangos	
14	e industrias que sean, se aplica el tema de selección de personal,	CON
15	por lo que si te dan ciertas técnicas de como tú debes actuar en	
16	una entrevista, que tipo de preguntas te pueden hacer y como	TEC/MED
17	debes responder pues yo creo que tú ya vas a una entrevista ya	
18	más fogueado y ya incluso no le tienes tanto miedo	
19	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en	
20	un proceso de selección?	
21	Entrevistado: Bueno la primera experiencia que tuve fue súper de	
22	nervios a mas no poder , porque no sabía a lo que me estaba	
23	enfrentando, entonces es una posición en la que uno comienza a	
24	leer en el internet que preguntas te pueden hacer o como uno	

25	debe actuar , pero así uno vaya preparado para las entrevistas	
26	uno no va a tener siempre las respuestas entonces fue una	
27	experiencia en la que tuve que manejar el tema de los nervios ,	
28	tuve que manejar el tema también de no saber improvisar sino el	
29	ya ser yo misma , entonces el no tener unas respuestas tan	
30	elaboradas sino que ya sean de mí , entonces fue una experiencia	
31	que gane mucha experiencia cabe la redundancia, pero yo creo	
32	que todavía no me siento muy experta en estos temas sino ya	
33	que con el tiempo y que ya vaya teniendo más entrevistas tendré	
34	más soltura en las entrevistas	
35	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una	
36	empresa sin conocer previamente si hay o no un proceso de	
37	selección? ¿Por qué?	
38	Entrevistado: No, nunca he enviado	
39	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si	
40	es que sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través	
41	de la misma?	
42	Entrevistado: Sí, la única bolsa de empleo que conozco es la de la	
43	universidad entonces básicamente sé que hay relaciones con las	
44	empresas y la universidad ahí se va aplicando las vacantes que	
45	hay. Multitabajos también lo conozco incluso más que la bolsa de	
46	la UDLA	
47	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección	
48	mediante la bolsa de empleo de la universidad?	
49	Entrevistado: No, mediante la bolsa de la universidad no	
50	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en	
51	medios digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la	
52	universidad? ¿Por qué?	
53	Entrevistado: No me he manejado tanto con la bolsa de empleo	
54	de la UDLA pero yo prefiero el tema de Multitabajos o anuncios	
55	digitales	
56	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu	
57	atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
58	Entrevistado: Primero la empresa que sea conocida y que este	
59	dentro del campo en el que yo quiero ingresar, por ejemplo: La	
60	UDLA si como tal busca una vacante sé que es en el tema de	
61	educación pero si veo otra empresa que sea es mas en al ámbito	
62	comercial de consumo masivo me gustaría más. Creo que el mejor	
63	medio es digital más que en tema de cartelera o el comercio, por	
64	medio de portales porque le da el tema de seriedad al asunto	
65	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una	
66	red social de una organización?	
67	Entrevistado: Si he conocido pero no he aplicado porque no han	
68	sido relacionados con mi carrera pero es la típica que ponen en	
69	Facebook alguien de recursos humanos que hay una vacante en	
70	tal puesto	
71	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de	
72	vida ideal?	
73	Entrevistado: Bueno me imagino que tienes que tener tus datos	
74	generales, básico una foto , tu educación, experiencia laboral si la	

75	tienes, también ciertas herramientas que manejas , habilidades	
76	que tienes, y las referencias a las que pueden acceder la empresa	
77	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más	
78	atractiva?	
79	Entrevistado: Primero intentaría que no sea muy larga , que no	
80	sea de muchas páginas sino que en una hoja este resumida toda	
81	la información básica que tiene que conocer la empresa que me	
82	fuera a contratar y de ahí intentaría hacerla resumida y tal vez con	
83	colores no con muchos colores, sino con los logos de otras	
84	empresas si he trabajado en otro lugar por ejemplo logo de la	
85	universidad en el tema de estudios o de colegio, tal vez intentaría	
86	el tema de los logos para que se vuelva más llamativa y no tan	
87	aburrida o sería	
88	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has	
89	considerado para este apartado?	
90	Entrevistado: Si he puesto referencias, como mi hoja de vida	
91	todavía no tengo tanta experiencia laboral, trabaje en algún	
92	momento como asistente de catedra, entonces puse al profesor	
93	con el que fui asistente de catedra y ayudante de investigación , y	
94	también profesoras me enfoque más en lo académico como no	
95	tengo experiencia laboral todavía pero ya después en un futuro si	
96	pensaría en poner a mi jefa o jefes	
97	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de	
98	vida?	
99	Entrevistado: No, ninguna	
100	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en	
101	tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
102	Entrevistado: No creo, porque tarde o temprano te van a	
103	terminar preguntando o terminar evaluando y ahí se van a dar	
104	cuenta de tu verdadero nivel, entonces no, eso sí en mis	
105	fortalezas intento venderme más pero sin exagerar, con fortalezas	
106	que realmente tenga. Por ejemplo si hablo bien inglés y considero	
107	que tengo un 8 trato de explotar ese tema pero no mintiendo,	
108	porque si no me pueden hacer una entrevista en inglés y ahí ya se	
109	acaba todo.	
110	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en	
111	donde tu hoja de vida fue referida?	
112	Entrevistado: No	
113	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?	
114	¿Cómo lo harías?	
115	Entrevistado: No. Nunca había escuchado de esto pero si lo haría	
116	porque a veces uno no puede plasmar toda la información o por	
117	ejemplo lo que quieres resaltar no se puede resaltar tanto en una	
118	hoja sino al momento de tu hablar puedes expandirte un poco	
119	más, explicarlo un poco mejor y eso le puede ayudar a la	
120	empresa. Como lo haría , lo haría prácticamente el mismo	
121	formato que un físico en papel pero claro expandiendo un poco	
122	más si tengo experiencia laboral y un puesto me expandiera por	
123	ahí	
124	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o	
125		

126	entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
127	Entrevistado: Yo prefiero en digital , pero hay muchas empresas	
128	que mientras ya vas avanzando en el tema de selección ya te	
129	piden el físico entonces realmente no tengo ningún problema en	
130	entregar el físico o el digital pero tal vez es más rápido en	
131	ocasiones cuando recién aplicas el digital	
132	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una	
133	hoja de vida? ¿Por qué?	
134	Entrevistado: Sí, considero que es importante porque es tu carta	
135	de presentación entonces si tú la haces bien llamas la atención y	
136	las empresas te pueden llamar	
137	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en	
138	un proceso de selección?	
139	Entrevistado: Sí, pueden ser las típicas pruebas de razonamiento	
140	lógico , pruebas de aptitud, y exámenes médicos y eso	
141	básicamente	
142	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?	
143	¿Cómo te sentiste?	
144	Entrevistado: Bueno al principio nerviosa , no fueron tantos los	
145	nervios por lo que fue una prueba virtual entonces no tenía la	
146	presión de estar en un lugar nuevo de esta empresa o que alguien	
147	me esté revisando, pero claro nervios como toda prueba pero en	
148	general luego ya salí bien por suerte	
149	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de	
150	selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?	
151	Entrevistado: Sí, creo que las típicas pruebas que te piden para	
152	ingresar de secuencias o razonamiento matemático	
153	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir	
154	pruebas en una organización?	
155	Entrevistado: No,	
156	Entrevistador: ¿Qué información consideras importante conocer	
157	antes de rendir pruebas? ¿Por qué?	
158	Entrevistado: Bueno como son pruebas que son relativamente	
159	generales, nunca me han tomado una prueba técnica específica	
160	para el puesto yo creo que es suficiente con que la empresa de las	
161	instrucciones generales y no tanto que me diga en que debo	
162	estudiar. Cuando se trate de una prueba más técnica aplicada un	
163	puesto específico ahí tal vez si la empresa si debería dar los temas	
164	que se debe manejar para preparar antes. Pero en este tipo de	
165	pruebas yo creo que no se necesita tan preparación yo creo	
166	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has	
167	rendido una alguna vez?	
168	Entrevistado: Sí (respuesta pregunta anterior)	
169	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
170	electrónica? ¿Por qué?	
171	Entrevistado: Yo creo que ahora por el tema de tiempo , horarios	
172	yo creo que es más cómodo y mejor la electrónica	
173	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera	
174	entrevista?	
175	Entrevistado: Bueno fue de nervios pero creo que los nervios ya	

176	se van pasando durante la entrevista y como es la persona que te	
177	entrevista porque hay ocasiones que la persona es amigable y te	
178	trasmite esa seguridad para tu soltarte y hay otras veces que la	
179	persona es súper seria entonces ahí no. Entonces mi entrevista	
180	con la primera persona que tuve fue tranquila entonces ella me	
181	daba toda la confianza para hablar y expandirme en los temas que	
182	ella me preguntaba	
183	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una	
184	entrevista?	
185	Entrevistado: Yo creo que debes presentarte formalmente, la	
186	presentación que uno debe tener debe ser formal ósea no así	
187	súper elegante pero si debe tener buena presencia porque	
188	también es tu carta de presentación tienes que salir bien	
189	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
190	entrevista?	
191	Entrevistado: No ninguna	
192	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
193	Entrevistado: Individuales todas	
194	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
195	entrevista? ¿Por qué?	
196	Entrevistado: Tal vez no conocer muy bien a la empresa, es decir	
197	ir no preparado con la empresa y que te pregunten sobre la	
198	empresa y decir “ no no no escuchado nada” porque ahí	
199	demuestras que no tienes interés en la empresa ese puede ser un	
200	error o que el candidato haya mentido en su CV y que por eso	
201	ahora mienta o ya no pueda mentí más y ya se le note	
202	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la	
203	organización antes de asistir a una entrevista?	
204	Entrevistado: Si he leído antes	
205	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una	
206	entrevista?	
207	Entrevistado: Considero que evalúan la manera en la que tú te	
208	desenvuelves, y si ya te preguntan cosas técnicas que tanto	
209	manejas el tema, eso básicamente. Y si ya tienes una entrevista	
210	con tu jefe también me imagino que evaluarán como es la química	
211	que vas a tener	
212	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para	
213	entrevistas laborales? ¿Por qué?	
214	Entrevistado: Si , yo creo que si se deben conocer ciertas técnicas	
215	para ir mejor	
216	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
217	Entrevistado: No	
218	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
219	Entrevistado: No	
220	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
221	Entrevistado: Empleabilidad es conseguir empleo , tener la	
222	posibilidad de conseguir empleo en una organización	
223	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más	
224	empleable que otra? ¿Por qué?	
225	Entrevistado: Yo creo que sí, depende de su actitud y de sus	

226	aptitudes que tenga la persona , de las dos cosas , de las	
227	habilidades que tenga porque hay personas que son hábiles	
228	manejando ciertas herramientas por ejemplo office que son	
229	necesarios para el puesto que están buscando y también la	
230	actitud porque hay personas que pueden ser brillantes pero	
231	simplemente no son muy sociables o son arrogantes que eso	
232	tampoco va ayudar a la organización, entonces por esas cosas sí	
233	creo que hay personas que son más empleables que otras	
234	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser	
235	empleable?	
236	Entrevistado: También si deberían darse ciertos tips técnicos	
237	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del	
238	proceso?	
239	Entrevistado: Por llamada telefónica, la persona que estaba a	
240	cargo del proceso de selección llamó a decir que estaba	
241	seleccionada	
242	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se	
243	refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
244	Entrevistado: Sí, porque yo creo que si no saliste apto para ese	
245	puesto tal vez haya otras organizaciones que estén buscando un	
246	puesto similar u otro puesto en el que puedes ser apto y si se	
247	pasan entre organizaciones ya tienes mucha más facilidad de	
248	accesar	
249	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la	
250	finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por	
251	correo? ¿Por qué?	
252	Entrevistado: Yo creo que telefónicamente, porque yo creo	
253	personalmente es difícil que tú puedas salir de donde estas para	
254	que te comuniquen y telefónicamente es lo más rápido y por	
255	correo le noto muy no personal entonces sí debería tal vez	
256	primero llamarte telefónicamente decirte que ya fuiste elegido y	
257	después por un correo confirmarlo y decirte como debes seguir el	
258	proceso y entrega papeles. Esto de igual forma que no sea	
259	seleccionada es importante porque hay organizaciones que uno	
260	aplica y tuvo una entrevista y después uno nunca supo más, tal	
261	vez no por telefónicamente eso ya más por correo decirte que ya	
262	han avanzado y que ya han seleccionado a la persona	
263	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad	
264	para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
265	Entrevistado: Bueno primero es la bolsa de empleo y las ferias de	
266	empleo que organiza la universidad que eso sin duda es el primer	
267	contacto que tú tienes con las organizaciones donde te piden tus	
268	nombres, conoces un poco más de las organizaciones de la	
269	industria en la que se encuentra cada organización y ahí vas	
270	viendo más o menos quieres, entonces esa es una facilidad que te	
271	da la universidad y al igual de la bolsa de empleo , si bien yo no he	
272	usado mucho la bolsa de empleo creo que hay muchas personas	
273	que han conseguido trabajo por la bolsa y que si hay	
274	oportunidades buenas ahí , entonces creo que esas dos cosas si	
275	son buenas de la universidad	

276	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
277	participar en un proceso de selección?	
278	Entrevistado: Puede ser que improvisaría si eso ayuda bien y sino	
279	ya nada, pero no se me ocurre una debilidad específica, si antes	
280	me preguntabas podrías ser el tema de horarios porque yo	
281	estudiaba y los horarios se me cruzaban pero eso ya es más	
282	debilidades en otro tema. Y los nervios podrían ser una debilidad	
283	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
284	Entrevistado: No.	

	Entrevista #8: JP	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?	POS
2	Entrevistado: Pasos que sigue una empresa para ocupar cierto puesto o	
3	cierto perfil basado en ciertos candidatos que deben cumplir ciertos	NEG
4	perfiles.	
5	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en donde	ATEDET
6	te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?	
7	Entrevistado: Me parecería muy útil porque muchas veces las primeras	ESTEMO
8	entrevistas los primeros pasos laborales normalmente te pides muy	
9	nervios o no sabes de qué forma actuar entonces es importante que	TIE
10	sepas como debes manejarte un poco que es lo que debes hacer que es	
11	lo que no debes hacer.	DES
12	Entrevistador: ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en un	
13	proceso de selección?	
14	Entrevistado: Me fue bastante bien me acuerdo que llegue demasiado	CON
15	justo con el tiempo entonces había gente que había llegado mucho	
16	antes entonces parecía que yo estaba tarde pero había llegado a la hora	TEC/MED
17	justa, pero parecía que llegué tarde.	
18	Entrevistador: ¿Has enviado alguna vez una hoja de vida a una empresa	
19	sin conocer previamente si hay o no un proceso de selección? ¿Por qué?	
20	Entrevistado: No.	
21	Entrevistador: ¿Conoces qué es una bolsa de empleo o portal? Si es que	
22	sí ¿Has participado en algún proceso de selección a través de la misma?	
23	Entrevistado: Sí, sobre todo por los de internet los comunes,	
24	Multitabajos, por esos que la gente sube, hay ciertas empresas que creo	
25	que pagan si es que le contratan a la persona si se da el vínculo por la	
26	página web pagan, entonces es una buena opción para buscar y que la	
27	gente vea en tu perfil. No he participado mediante estos.	
28	Entrevistador: ¿Has participado en algún proceso de selección mediante	
29	la bolsa de empleo de la universidad?	
30	Entrevistado: Ingresé mi hoja de vida pero nunca aplique a ningún	
31	trabajo.	
32	Entrevistador: ¿Te llama la atención un anuncio de trabajo en medios	
33	digitales o anuncios de la bolsa de empleo de la universidad? ¿Por qué?	
34	Entrevistado: Me fijaría más en medios digitales a que en la universidad.	
35	Entrevistador: ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu atención	
36	para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?	
37	Entrevistado: Creo que redes sociales, porque normalmente siempre	
38	estas conectado a eso, bueno si es que estaría buscando trabajo creo	
39	que entraría a otras áreas, pero si es que no lo haría creo que la mejor	
40	forma para atraerme o decir "chuta esta empresa está buscando" sería	
41	por ese medio por que es el que lo estoy utilizando.	

42	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección a través de una web de una organización?	
43		
44	Entrevistado: No.	
45	Entrevistador: ¿Has conocido sobre una vacante a través de una red social de una organización?	
46		
47	Entrevistado: Me parece que una vez conocí una del Citybank que me había interesado pero nunca apliqué.	
48		
49	Entrevistador: ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de vida ideal?	
50		
51	Entrevistado: Yo creería primero tal vez con un resumen de cómo eres tú, ciertas características de tu forma de ser de ahí tu experiencia laboral tal vez experiencias en otras actividades "hobbies, deportes" y de ahí méritos o reconocimientos que hayas ganado y referencias.	
52		
53		
54		
55	Entrevistador: ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más atractiva?	
56	Entrevistado: Poniendo todo tratando de ejemplificar, poniendo detallado de lo que he conseguido si gane tal concurso detallar para que le dé más mérito.	
57		
58		
59	Entrevistador: ¿Has puesto referencias? ¿A quién has considerado para este apartado?	
60		
61	Entrevistado: Si he puesto, puse a un amigo de mi papá que es un hombre exitoso en su campo y aun tío que también le va muy bien, he puesto por el recorrido y empresas que han trabajado.	
62		
63		
64	Entrevistador: ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de vida?	
65	Entrevistado: Dentro de la universidad tome la clase de Recursos Humanos nos daban tips pero realmente guía guía de cómo hacer no.	
66		
67	Entrevistador: ¿Alguna vez has aumentado cierta información en tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?	
68		
69	Entrevistado: Sí, en inglés una vez	
70	Entrevistador: ¿Has participado en un proceso de selección en donde tu hoja de vida fue referida?	
71		
72	Entrevistado: Sí.	
73	Entrevistador: ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una? ¿Cómo lo harías?	
74		
75	Entrevistado: No. Me parecería incomodo grabarme.	
76	Entrevistador: ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o entregar en persona a la organización? ¿Por qué?	
77		
78	Entrevistado: Preferiría físico, me parece más personalizado y aparte nota más ganas de entrar, ósea me tome el tiempo de venir a dejarte y por correo puedo mandar cualquier empresa, sino vine a dejar.	
79		
80		
81	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer cómo realizar una hoja de vida? ¿Por qué?	
82		
83	Entrevistado: Sí, porque la hoja de vida es la es como la carta de entrada es el primer paso que puede llamar la atención para que tu sobresalgas del resto entonces eso tiene que ser una buena carta de entrada ósea una buena primera imagen tuya.	
84		
85		
86		
87	Entrevistador: ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en un proceso de selección?	
88		
89	Entrevistado: Creo que desde la psicológica de conocimiento esas creo yo.	
90		
91	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas? ¿Cómo te sentiste?	
92		
93	Entrevistado: Bien en general me fue bien estaba tranquilo realmente por que no necesitaba desesperada mente el trabajo entonces tal vez por eso no estaba nervioso.	
94		
95		
96	Entrevistador: ¿Has participado en más de un proceso de selección? ¿Se	

97	ha repetido alguna prueba?	
98	Entrevistado: No, siempre pruebas diferentes.	
99	Entrevistador: ¿Te has preparado previamente para rendir pruebas en	
100	una organización?	
101	Entrevistado: No.	
102	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has rendido una	
103	alguna vez?	
104	Entrevistado: Online, no nunca.	
105	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o	
106	electrónica? ¿Por qué?	
107	Entrevistado: Para mi creo que electrónica pero yo creo que para la	
108	empresa si debe ser presencial, estas más tranquilo y realmente si es	
109	algo como conocimiento puedes tener algún soporte yo que se tener	
110	algún cuaderno de la universidad.	
111	Entrevistador: ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera entrevista?	
112	Entrevistado: Bien, me acuerdo que nos reunieron los gerentes	
113	entonces les expuse porque quería entrar y me fue bastante bien, hable	
114	fluidamente.	
115	Entrevistador: ¿Cómo crees que debes presentarte en una entrevista?	
116	Entrevistado: Creo que con seguridad lo más importante por ultimo si te	
117	equivocas que no dudes sino segur, transmitir esto.	
118	Entrevistador: ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una	
119	entrevista?	
120	Entrevistado: No.	
121	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?	
123	Entrevistado: He tenido grupal e individual. La entrevista grupal	
124	estábamos 5 candidatos nos dieron un caso y cada uno expuso el caso	
125	individualmente.	
126	Entrevistador: ¿Cuál consideras sería un error cometer en una	
127	entrevista? ¿Por qué?	
128	Entrevistado: No se tal vez topar temas sensibles ósea en una entrevista	
129	inicial, como no se tema de sueldos, competencia de la empresa eso o	
130	decir que tu anterior trabajo estabas feliz.	
131	Entrevistador: ¿Te has preparado o investigado sobre la organización	
132	antes de asistir a una entrevista?	
133	Entrevistado: No.	
134	Entrevistador: ¿Qué consideras que evalúan durante una entrevista?	
135	Entrevistado: Yo creo que la forma de cómo te relacionas con las	
136	personas debe ser muy importante y también obviamente los	
137	conocimientos técnicos de lo que vas a hacer.	
138	Entrevistador: ¿Consideras importante conocer técnicas para entrevistas	
139	laborales? ¿Por qué?	
140	Entrevistado: Si, porque considero que si es que sabes, por lo general se	
141	repite en la empresas los diferentes escenarios de entrevistas, si es que	
142	sabes cómo manejarte te va a ir mucho mejor, al menos hacer que	
143	llames la atención, te va a servir.	
144	Entrevistador: ¿Conoces qué es Assesment Center?	
145	Entrevistado: No.	
146	Entrevistador: ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?	
147	Entrevistado: No.	
148	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
149	Entrevistado: No se me ocurre nada.	
150	Entrevistador: ¿Consideras que una persona puede ser más empleable	
151	que otra? ¿Por qué?	
152	Entrevistado: Si, por que cada persona es diferente entonces puede	

153	haber gente nerviosa que no sepa cómo llevarse con el resto o mal genio	
154	entonces dependiendo de para que trabajo sea si es alguien que va a	
155	trabajar sola no hay problema y también por el conocimiento entonces	
156	si tienes más conocimiento vas a ser más empleable que otra.	
157	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser empleable?	
158	Entrevistado: Me parecería interesante porque a la final te puede	
159	ayudar saber que características busca cada empresa	
160	Entrevistador: ¿Cómo te han comunicado la finalización del proceso?	
161	Entrevistado: Me llamaron y me dijeron que estaba contratado.	
162	Entrevistador: ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se refiera	
163	tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?	
164	Entrevistado: Sí, ósea si vas a un proceso es porque estás buscando	
165	trabajo entonces me sentiría bien si te dicen “bueno no te elegimos pero	
166	tal vez te sirva acá” entonces me parece algo bueno que haga la	
167	empresa.	
168	Entrevistador: ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la finalización del	
169	proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por qué?	
170	Entrevistado: Telefónicamente por que sí sé que va a ser por mail estaría	
171	esperando y tal vez sea mucha espera, en cambio por teléfono sabes que	
172	te van a llamar entonces si no te llaman ya.	
173	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad para	
174	apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?	
175	Entrevistado: Creería principalmente la bolsa de empleo porque	
176	compañeros míos han conseguido por ahí trabajo, y de ahí las ferias de	
177	empleo que me parecen bastantes buenas.	
178	Entrevistador: ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al	
179	participar en un proceso de selección?	
180	Entrevistado: Tal vez conocimientos técnicos dependiendo del tema si	
181	me costaría porque una cosa es la teoría que ves en la universidad y	
182	luego hacer en la práctica ver que este bien hecho de ahí en el tema de	
183	sociable creo que no. Sería experiencia más que nada.	
184	Entrevistador: ¿Te gustaría agregar algo más?	
185	Entrevistado: No.	
186		
187		
188		
189		
190		
191		
192		
193		
194		
195		
196		
197		
198		
199		
200		
201		
202		
203		
204		
205		
206		

	Entrevista #1: CR	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué es el proceso de selección?	Técnicas de
2	Entrevistado : El proceso de selección es el proceso por el cual las	selección.
3	empresas buscan a la persona más idónea para cubrir una	Medios/Tecnología.
4	posición, para cubrir un determinado puesto en una empresa	
5	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre una materia en las	
6	universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el	Recomendaciones
7	mundo laboral?	estudiantes.
8	Entrevistado: Yo creo que es muy importante porque en	
9	experiencia laboral yo recibí una clase de esas cuando yo estaba	Impacto en el
10	en la universidad y fue muy enriquecedora porque uno cuando	proceso de
11	sale de la universidad no tiene idea de cómo elaborar hojas de	selección.
12	vida , como presentarse a una entrevista, entonces si es que	
13	pueden incluir una materia así para que los estudiantes aprendan	Aspectos
14	, tengan un mejor conocimiento de lo que es lo que tienen que	emocionales del
15	esperar ante una entrevista o que es lo que las empresas buscan	candidato.
16	en sus perfiles es muy enriquecedor, en mi parte como analista	
17	de selección he tenido casos de los chicos de varias universidades ,	
18	entonces tengo estudiantes que por ejemplo se preparaban en	
19	universidades como la San Francisco y tiene ya un conocimiento	
20	sobre que esperar , saben cómo se tienen que comportar en una	
21	entrevista, saben de qué se tratan las pruebas , saben que	
22	información tienen que incluir en la hoja de vida , pero tengo	
23	universidades como la Católica , como la Udlr, como la Espe , y en	
24	universidades de Guayaquil en la que los chicos solo piensan que	
25	tienen que poner información básica y ya está esto	
26	Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de	
27	selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?	
28	Entrevistado: Analizando procesos de selección llevo	
29	aproximadamente 4 años, ha sido interesante porque a medida	
30	que yo he avanzado en mi experiencia como analista de selección	
31	he tenido la oportunidad de realizar procesos no solo de	
32	posiciones Junior sino de posiciones más Senior , entonces es	
33	interesante porque si vez un cambio en los perfiles y también vez	
34	un cambio en las generaciones, hace cuatro años que yo realizaba	
35	entrevistaba a mis pares a gente de mi edad , donde las empresas	
36	exigían un poco menos , ahora creo que de acuerdo a las	
37	tendencias, de acuerdo a como las generaciones , las	
38	preparaciones en las universidades, las empresas exigen un poco	
39	más, entonces si hay una evolución de como las empresas	
40	manejan los procesos de selección y también de lo que pedimos	
41	las empresas para los estudiantes	
42	Entrevistador: ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso	
43	de selección abierto?	
44	Entrevistado: Si, algunas veces, normalmente nosotros	
45	guardamos en nuestras bases para que cuando nosotros abramos	
46	la posición o la vacante nosotros ya tengamos como que un filtro	
47	de los candidatos que puedan ser idóneos para la posición	
48	Entrevistador: ¿Utilizas portales de empleo para conseguir	
49	candidatos? ¿Cuáles?	

50	Entrevistado: Si, utilizamos website como son computrabajos	
51	,multitrabajos únicamente para las posiciones Senior o que	
52	requieran mayor experiencia , linkedlink , esos son los portales	
53	básicos que utilizamos	
54	Entrevistador: ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en	
55	proceso de selección? ¿Por qué?	
56	Entrevistado: Bastante creo que hoy en día todos nuestros	
57	procesos de selección son utilizados mediante los portales de	
58	empleo, anteriormente hace 4 años que yo ingrese se utilizaba	
59	bastante el periódico todavía , pero ahora si hay un mayor	
60	enfoque al uso de los portales de empleo y las redes sociales	
61	Entrevistador: ¿Han realizado algún proceso de selección	
62	mediante la bolsa de empleo de la UDLA?	
63	Entrevistado: Si he realizado varios procesos de selección	
64	mediante la bosa de la Udl a en posiciones más Junior. La verdad	
65	que las experiencias que he tenido me ha ido bien, creo sí que es	
66	una bolsa de empleo que puede mejorar, como te dije	
67	anteriormente yo tengo varias universidades target entonces si	
68	veo la diferencia entre las universidades. Creo que la bolsa de la	
69	Udla es bastante básica pero si ha sido útil y si encontrado	
70	candidato idóneos para las posiciones que he buscado	
71	Entrevistador: ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer	
72	candidatos? ¿Por qué?	
73	Entrevistado: Bueno va a depender del perfil que estés buscando	
74	para las posiciones Senior sí creo que Multitrabajos, linkedlink es	
75	un muy buen portal que ahora está con bastante fuerza , es	
76	interesante ver todo el networking que uno arma y uno en base a	
77	como tu subes tu hoja de vida puedes ir ya haciendo los contactos	
78	y he sacado buenos perfiles de linkedlink y multitrabajos , para	
79	los perfiles Junior yo creo que las Universidades	
80	Entrevistador: ¿Has utilizado una red social de la organización	
81	para publicar vacantes? ¿Por qué?	
82	Entrevistado: En algunas ocasiones si he utilizado en Facebook,	
83	eso es algo que lo estamos implementando cada vez más porque	
84	si hemos tenido resultados , creo que para las generaciones de	
85	ahora las redes sociales son como que el principal medio de	
86	comunicación, entonces que una empresa pueda publicar ahí sus	
87	vacantes y pueda darse a conocer por las redes sociales creo que	
88	va a tener valor	
89	Entrevistador: ¿Conoces cómo funciona una web específicamente	
90	de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos?	
91	¿Por qué?	
92	Entrevistado: Nosotros tenemos un web que se llama "Taleo"	
93	donde tu ingresas a la página web de la firma de la organización y	
94	te van a pedir que te crees tú usuario y contraseña y aparte de	
95	esos datos que tu das tu puedes ingresar tu hoja de vida. En mi	
96	experiencia creo que puede funcionar sin embargo ahí también te	
97	puedes encontrar con candidatos que aplican desde otros países,	
98	y el filtro se hace más complicado, yo creo que para posiciones	
99	más Junior es mejor tener por redes sociales o contacto directo	

100	con universidades	
101	Entrevistador: ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más	
102	frecuencia? ¿Por qué?	
103	Entrevistado: Las bolsas de empleo de las universidades,	
104	computrabajo, y cuando tenemos posiciones Senior si	
105	Multitrabajos. Utilizamos bastante las Universidades porque	
106	bueno acá en la empresa ya tenemos definido cuales son las	
107	universidades target de cada línea de servicio y cada área,	
108	entonces hemos elaborado ya actividades y tenemos una relación	
109	estrecha con las universidades por lo que cuando abrimos	
110	procesos de selección nos envían ya hojas de vida de acuerdo al	
111	perfil que nosotros buscamos	
112	Entrevistador: ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?	
113	Entrevistado: Sí, el reclutamiento 2.0 es como un reclutamiento	
114	social en donde cada vez las redes sociales o los medios de	
115	internet son las fuentes principales para buscar y encontrar	
116	empleo	
117	Entrevistador: ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una	
118	hoja de vida ideal?	
119	Entrevistado: Yo creo que una hoja de vida tiene que primero	
120	tener datos verídicos, muchas veces me encontrado con	
121	candidatos que con el fin de buscar un trabajo me ponen	
122	cualquier información que puede ser errónea, entonces creo que	
123	si tú ya vas a buscar un empleo tienes que asegurarte que toda la	
124	información que tu estas poniendo sea la correcta o la verídica.	
125	Creo que es importante que detalles toda la experiencia, muchas	
126	veces yo he conversado con candidatos o con compañeros que	
127	están buscando trabajo y piensan que las experiencias como las	
128	pasantías que como ser de corta duración no son importantes ,	
129	pero yo considero que poner información sobre tus pasantías ,	
130	sobre tus experiencias sean cortas o largas van agregar valor a tu	
131	hoja de vida cuando presentes , considero que tienes que tener	
132	un detalle de los cursos, porque para una empresa también busca	
133	que una persona tenga capacitaciones en tributación , auditoría,	
134	o inteligencia emocional y creo que cada curso o casa conferencia	
135	la puedes poner, obviamente tiene que también estar considero	
136	que tiene que tener relevancia lo que estudiaste porque también	
137	me ha pasado que en ocasiones estamos buscando diseñadores	
138	gráficos y me ponen que tienen experiencia en cocina entonces	
139	tiene que estar de acuerdo a tu campo a tu carrera . Entonces yo	
140	pondría experiencia , capacitaciones y pondría la parte de	
141	referencias y las competencias más importantes que creas que tú	
142	tienes, y obviamente tus estudios	
143	Entrevistador: ¿Si tendrías que realizar una hoja de vida, en base	
144	a tu experiencia cómo harías para que sea una hoja de vida más	
145	atractiva?	
146	Entrevistado: Yo creo que muchas veces me he topado con hojas	
147	de vida que por poner toda la información que uno ha hecho	
148	también terminan siendo hojas de vida de 10 hojas 12 hojas,	
149	entonces al reclutador mientras más concisa sea la información	
150		

151	va a ser mejor, sin embargo no por hacerle concisa voy a dejar de	
152	poner las cosas más importantes, entonces yo pondría como te	
153	dije la experiencia mis competencias mi estatus académico y las	
154	capacitaciones y lo haría de una amañera concisa y formal.	
155	Entrevistador: ¿A quién crees que se debe considerar para el	
156	apartado de referencias?	
157	Entrevistado: Yo creo que siempre es bueno poner bueno	
158	primero personas que conozcas y que enserio tengas una buena	
159	relación con la persona, en ocasiones también me ha pasado que	
160	ponen a personas, el vecino que perdió contacto nunca más volví	
161	a hablar con él o personas que por poner ponen el nombre del	
162	jefe pero resulta que no fue el jefe, entonces cuando te pones a	
163	verificar referencias si te encuentras como “ yo nunca he	
164	trabajado no me acuerdo quien es esta persona” entonces yo	
165	pondría personas de experiencia laboral previa y pondría dos	
166	máximo de referencias personales pero de personas que si	
167	podan dar una referencia bien y adecuada	
168	Entrevistador: ¿Alguna vez has comprobado que una hoja de vida	
169	no cuenta con información verídica? ¿Qué haces en esos casos?	
170	Entrevistado: Si he tenido la oportunidad de recibir este tipo de	
171	hojas de vida, uno primero como reclutador se molesta por que	
172	obviamente los procesos de selección requieren tiempo entonces	
173	cuando tu estas recibiendo las hojas de vida y ya haces la	
174	verificación de datos de las hojas de vida, y resulta que los que	
175	está puesto en la hoja de vida no es certera, pierdes la	
176	oportunidad de haber encontrado un candidato que realmente	
177	haya puesto una hoja de vida y que tú le descartaste solamente	
178	porque la hoja de vida errónea te llamo la atención, lo que se	
179	hacer es llamar y a veces si comprobamos los datos por algunas	
180	fuentes pero normalmente llamamos y decimos “me puedes	
181	explicar un poco más de tu experiencia laboral con quine	
182	trabajaste cuanto tiempo estuviste tienes un certificado y	
183	verificamos los datos”	
184	Entrevistador: ¿Con qué frecuencia recibes hojas de vida	
185	referidas?	
186	Entrevistado: Actualmente aquí en la empresa tenemos una	
187	política de referidos entonces yo te diría que sí es con bastante	
188	frecuencia nosotros damos un beneficio a las personas que nos	
189	refieren siempre y cuando la persona que fue referida ingrese a la	
190	compañía ósea pase todo el proceso de selección y sea	
191	contratada entonces les damos la mitad del beneficio a lo que	
192	ingresan y posterior ente cuando la persona cumple 3 meses	
193	entonces eso incentiva también a los otros chicos de la	
194	organización a referir y de esa manera nosotros también tenemos	
195	una base de referidos	
196	Entrevistador: ¿Has recibido algún video CV? ¿Qué opinas sobre	
197	el mismo?	
198	Entrevistado: Nunca he recibido un video curriculum, me parece	
199	interesante creo que es una nueva tendencia que se está dando	
200	sin embargo a mi si me gusta como reclutador conocer a la	

201	persona creo que la hoja de vida es una manera más formal de	
202	presentarte ante una empresa y obviamente la entrevista inicial	
203	que tú tienes con el candidato es la más importante entonces yo	
204	creo que cuando tu mandas un video curriculum estas perdiendo	
205	parte de la primera entrevista porque obviamente te puedes	
206	dejar llevar por la apariencia y tú le puedes descartar al candidato	
207	no se talvez por la manera en la que habla pero realmente no le	
208	llegas a conocer a la persona	
209	Entrevistador: ¿Prefieres recibir hojas de vida en digital o	
210	personalmente? ¿Por qué?	
211	Entrevistado: Realmente nosotros recibimos la mayoría de las	
212	hojas de vida de manera digital sin embargo si han habido casos	
213	en los que se han acercado personalmente, sin embargo creo que	
214	prefiero la digital y posteriormente si hacer la entrevista inicial	
215	para que con los candidatos que hayan pasado los filtros puedas	
216	tu conocerles y hacer la entrevista	
217	Entrevistador: ¿Consideras importante que los estudiantes	
218	conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un	
219	proceso? ¿Por qué?	
220	Entrevistado: Si considero que es importante que conozcan cómo	
221	realizar su hoja de vida para que también sepa que es lo que las	
222	organizaciones buscan creo que es importante que ellos puedan	
223	saber cómo tienen que presentar su hoja de vida muchas veces	
224	me he topado con hojas de vida que tienen un lenguaje muy	
225	informal entonces piensan que solo por poner los datos en una	
226	hoja ya está pero creo que es bueno que aprendan cual es el	
227	lenguaje correcto cual es el formato correcto, me acuerdo que	
228	una vez estábamos buscando un diseñador y nos llegó una hoja	
229	de vida como un perfil de Facebook entonces si bien si los	
230	diseñadores son personas creativas son unas personas que	
231	manejan varios programas de computación pero realmente	
232	cuando yo vi eso sí le descarte porque no es la manera correcta	
233	de presentar una hoja de vida, tampoco es que existe in solo	
234	formato pero sí creo que es bueno que conozcan que es lo que	
235	deben presentar y que es lo que no porque a la final su hoja de	
236	vida es la manera de venderse	
237	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de	
238	vida en la decisión final?	
239	Entrevistado: Yo diría que un 70% los procesos de selección	
240	tienen varias etapas entonces a partir de que tu abres la vacante	
241	luego publicas el perfil que tú quieres te llegan las hojas de vida y	
242	el primer filtro que tienes es ver las hojas de vida que están de	
243	acuerdo al perfil que estas buscando entonces si es que una hoja	
244	de vida no cumple con lo que estás buscando automáticamente	
245	es descartada y para poder pasar al a segunda etapa del proceso	
246	debe estar relacionado y debe cumplir con los requisitos que	
247	buscas en el perfil entonces yo diría que sí es un 70%	
248	Entrevistador: ¿Qué tipos de pruebas consideras importante	
249	tomar? ¿Por qué?	
250	Entrevistado: Yo creo que en mi experiencia nosotros hemos	

251 tomado la prueba de inglés por qué bueno la mayoría de nuestras
252 asignaciones nuestros trabajos con clientes son en inglés
253 entonces es importante tomar una prueba de inglés para conocer
254 el nivel de inglés del candidato de ahí una prueba técnica también
255 para saber bueno los conocimientos técnicos muchas veces he
256 visto que en empresas pequeñas no toman ningún prueba y
257 realmente la decisión está basada en la entrevista pero en la
258 entrevista tu tampoco tienes un conocimiento de realmente
259 cuanto sabe la persona, entonces yo creo que igualmente les
260 tomaría una prueba técnica del área como de manera general
261 tampoco tiene que ser una prueba muy extensa o muy dificultosa
262 sino que realmente tenga lo básico lo que tu como empresa estas
263 buscando y una de personalidad hay un montón de pruebas de
264 personalidad sin embargo creo que cada empresa tiene que
265 elaborar su prueba de acuerdo a los perfiles que esta buscando y
266 si yo tomaría máximo 3 o 2 pruebas y considero que es
267 importante que los proceso de selección tengan pruebas
268 **Entrevistador:** ¿Consideras que las indicaciones claras de las
269 pruebas e información previa puede reducir el nivel de ansiedad
270 del candidato? ¿Por qué?
271 **Entrevistado:** Creo que si muchas veces he topado con
272 candidatos que obviamente al ser su primera experiencia laboral
273 o sus primeras pruebas tienen una ansiedad que no pueden
274 controlar o realmente se ponen tan nerviosos que se bloquean
275 entonces creo que la responsabilidad del reclutador también es
276 ahí dar instrucciones claras y también crear el ambiente de
277 confianza para que el candidato en este caso pueda reducir la
278 ansiedad en ese momento al menos independientemente de que
279 después los resultados salgan mal, yo creo que el reclutador
280 siempre tiene que crear el ambiente de confianza y dar las
281 instrucciones claras, ahora también tienes en algunas empresas
282 que están haciendo las pruebas vía digital entonces de esa
283 manera no creo que puedas observar la ansiedad que tiene el
284 candidato en ese momento pero considero igual que tienes que
285 poner las instrucciones claras y si es que tienen alguna pregunta
286 también tener un espacio para que te pregunten, esas preguntas
287 deben ser de manera general y no en busca de respuestas por
288 que también he tenido casos de que me preguntan por ejemplo
289 que dice aquí o como haces entonces creo que tiene que ser
290 claro.
291 **Entrevistador:** ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas? ¿Qué
292 opinas sobre ellas?
293 **Entrevistado:** Si hay algunas empresas sobre todo las empresas
294 con un gran número de empleados que tienen proveedores que
295 les mandan a los candidatos las pruebas electrónicas entonces
296 normalmente estas pruebas son de personalidad son de aptitud
297 son de conocimientos en algunos casos y les dan un cierto tiempo
298 entonces un candidato se presenta el día jueves a la empresa tu
299 como reclutador le mandas el usuario la contraseña que tiene que
300 ingresar en el portal y los resultados le van a llegar

301	automáticamente al analista al reclutador y también te dan un	
302	informe creo que de cierta manera es una manera de optimizar el	
303	tiempo en el proceso de selección es algo muy bueno que las	
304	empresas están haciendo no todas las tienen por qué obviamente	
305	el costo de estos proveedores es alto entonces si debes tener un	
306	presupuesto considerado para este tipo de pruebas pero creo que	
307	es una manera de optimizar la etapa de las pruebas del proceso	
308	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o	
309	presenciales? ¿Por qué?	
310	Entrevistado: A ver si es que como analista me preguntas que es	
311	lo que me optimiza a mí el tiempo te diría que las electrónicas	
312	pero personalmente a mí me gustan también las presenciales	
313	porque en las presenciales uno puede también observar	
314	detenidamente al candidato de mi experiencia creo que las	
315	electrónicas son mejores hoy en día porque si te optimizan el	
316	tiempo es mucho mas fácil para el analista te evitas un poco el	
317	tema de logística pero las presenciales tienen también su valor	
318	agregado por el tema de que tu observas y puedes observar	
319	conductas mientras está dando las pruebas que talvez en una	
320	entrevista no las puedas observar entonces, las presenciales.	
321	Entrevistador: ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al	
322	candidato?	
323	Entrevistado: En ocasiones si, en ocasiones se les comunica los	
324	resultados de las pruebas no siempre porque a veces tienes unos	
325	resultados que no tienen que ser comunicados entonces ahí de	
326	esa manera únicamente se le dice al candidato que no paso la	
327	fase de las pruebas y que bueno posteriormente se le considerara	
328	o que efectivamente no cumple con el perfil, en otras ocasiones si	
329	hemos compartido los resultados y se les indica que pasan a la	
330	siguiente fase, y en otras ocasiones también no damos los	
331	resultados únicamente comunicamos que la persona pasa a la	
332	siguiente fase del proceso	
333	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas	
334	en la decisión final?	
335	Entrevistado: Yo te diría que el otro 30% por que por ejemplo acá	
336	en nuestra organización el nivel de inglés es importante entonces	
337	si es que una persona tiene la calificación muy baja en el inglés	
338	obviamente esa persona ya no continua a la siguiente fase en	
339	ocasiones por el nivel de inglés la persona no pasa a la siguiente	
340	prueba técnica entonces si influye el resultado que tu tengas en la	
341	prueba sin embargo no es lo que me hace a mi tomar la decisión	
342	final siempre la entrevista va a ser lo que hace tomar la decisión	
343	final	
344	Entrevistador: ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse	
345	ante una entrevista? ¿Por qué?	
346	Entrevistado: Creo que tienen que presentarse con seriedad	
347	muchas veces me ha tocado candidatos que vienen con jean	
348	vienen no se saliendo se hacer una siesta, vienen de algún	
349	almuerzo entonces vienen súper informales y no conocen cuales	
350	son los comportamientos adecuados en una entrevista hay	

351	algunos que no saludan otros que en cambio son demasiado	
352	formales entonces yo si creo que es bueno que vengan tranquilos,	
353	que vengan relajados, seguros de quienes son, de que lo que	
354	pusieron en su hoja de vida sea realmente lo verdadero, si es	
355	normal que vengan con nervios o que tengan ansiedad por que en	
356	algunos casos es la primera entrevista y es el primer trabajo pero	
357	ahi también es la responsabilidad del analista y del reclutador	
358	crear el ambiente adecuado en una entrevista entonces el tema	
359	de la ansiedad o nervios es algo que se puede trabajar en ese	
360	momento pero por ejemplo la presencia de como vienen o la	
361	manera de cómo se comportan no se abiertas las piernas o	
362	acostados en la silla eso te va a decir mucho y tu como analista	
363	puedes terminar la entrevista muy rápido solo con la apariencia	
364	que te dan.	
365	Entrevistador: ¿Recomiendas alguna técnica para que el	
366	candidato se maneje bien en una entrevista?	
367	Entrevistado: Técnicas hay varias entonces no creo que exista	
368	solo una técnica que tú le puedas decir al candidato de esta	
369	manera tienes que comportarte yo realmente más que una	
370	técnica si recomendaría que tengan seguridad en quienes son	
371	seguros de lo que son y ya el resto fluye yo creo que con la	
372	confianza que ellos tengan va a ser mucho más fácil entonces yo	
373	puedo proponer muchas técnicas pero creo que al final más va a	
374	influir en la seguridad que tienes porque de ahí va a partir en	
375	como te comportas como hablas como te expresas que bien te	
376	manejas ante las preguntas o situaciones que te va a enfrentar	
377	ante una entrevista.	
378		
379	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?	
380	Entrevistado: He realizado varias he realizado bueno las	
381	entrevistas vía Skype cuando el candidato esta fuera de la ciudad	
382	o por motivos de disponibilidad han sido vía Skype también he	
383	tenido entrevista presenciales también entrevistas informales en	
384	las que son de muy corta duración y también he realizado varias	
385	entrevistas grupales en donde les pones a varios analistas y a	
386	varios candidatos entonces se relazado de manera dinámica la	
387	entrevista y obviamente le pones al candidato en situaciones que	
388	talvez no son muy agradables para el candidato en el sentido que	
389	le haces por ejemplo trabajar bajo presión o le haces preguntas	
390	difíciles como para medir también las competencias que tiene el	
391	candidato entonces hay diferentes, como un Assessment.	
392	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva?	
393	¿Por qué?	
394	Entrevistado: Yo creo que el Assessment es una entrevista muy	
395	buena que ahora está con bastante tendencia, porque ahora está	
396	la selección por competencia es muy importante ahora en todas	
397	las organizaciones se tiene una gestión por competencias y el	
398	Assessment te ayuda a medir todas las competencias que tu	
399	tengas obviamente va a partir las competencias que tu como	
400	reclutador estas buscando entonces le que tú puedas realizar	
401	bastantes técnicas dentro del Assessment es muy bueno porque	

402	vas a encontrar al candidato idóneo, muchas veces las	
403	desventajas que tienen los Assessment Center es el tiempo o la	
404	logística o que tal vez los demás gerentes no tengan la misma	
405	disponibilidad que el reclutador va a tener pero creo que es una	
406	buen manera de encontrar el candidato y realmente medir lo	
407	que tu estas buscando	
408	Entrevistador: ¿Qué evalúas durante una entrevista?	
409	Entrevistado: Mas que la experiencia que le candidato tiene	
410	mides las competencias entonces por ejemplo si tu estas	
411	buscando una persona que tenga una buena comunicación o	
412	comunicación efectiva entonces las preguntas que yo voy a	
413	realizar serán entorno a la competencia que estoy buscando si es	
414	que yo por ejemplo necesito una persona que tenga un buen	
415	liderazgo igual mis preguntas van a ser relacionadas no solo en la	
416	parte de experiencia laboral sino también en la parte de	
417	experiencia académica entonces mis preguntas van a partir de	
418	cómo te manejabas en trabajos en grupo que problemas has	
419	tenido como para medir que aspectos de liderazgo tiene la	
420	persona o como se desarrolló en actividades o trabajos bajo	
421	presión y así.	
422	Entrevistador: ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre	
423	la organización en la entrevista? ¿Por qué?	
424	Entrevistado: Si muchas veces se les hace preguntas sobre la	
425	organización te encuentras con gente que entiende y sabe	
426	rápidamente que si ha buscado o preparado para contestar este	
427	tipo de preguntas por ejemplo que hacemos nosotros o que	
428	servicios tenemos y hay algunos que si te responden hay otros	
429	que no se preparan en ese aspecto para la entrevista y te sueltan	
430	cualquier cosa, nosotros también vamos a las ferias empresariales	
431	y en una de las universidades tenemos la oportunidad de hacer la	
432	entrevista al candidato y cuando les preguntas quienes somos te	
433	contestan cualquier cosa ósea no se preparan no conocen y yo sí	
434	creo que eso es bueno ósea el candidato siempre tiene que leer al	
435	menos algo de la organización a la que visita por que es	
436	importante ósea da una imagen de que te preparaste de que	
437	realmente te interesa trabajar en la organización porque hay	
438	algunos que como te digo dicen cualquier cosa y realmente no se	
439	te deja una mala sensación	
440	Entrevistador: ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?	
441	Entrevistado: A mí realmente me gusta primero tener la hoja de	
442	vida del candidato siempre antes de una entrevista leo a que	
443	persona voy a entrevistar me gusta saber los resultados de las	
444	pruebas porque así como el candidato debe estar preparado el	
445	analista también debe estar preparado y en ocasiones tengo ya	
446	preparadas las preguntas que le voy a hacer al candidato y debo	
447	obviamente conocer el perfil que estamos buscando creo que en	
448	ocasiones hay analista que por optimizar el tiempo leen el	
449	candidato pero realmente no tienen conocimiento adecuado del	
450	perfil que estamos buscando, a mí me gusta que la entrevistas	
451	sean como una conversación para que de esa manera reduzcan la	

452	ansiedad que tiene el candidato entonces así como tú le	
453	preguntas al candidato que te de la experiencia laboral cual es su	
454	estatus académico y demás también abres el espacio como para	
455	que le candidato te pueda hacer preguntas y su el candadito te	
456	pregunta sobre el perfil y tu como analista no sabes el perfil y no	
457	sabes lo que quieres puede ser un candidato que cumpla con	
458	todo lo que tú quieres pero el rato que tu tratas de vender a la	
459	empresa como el mejor lugar para trabajar o la posición que estás	
460	buscando la estas vendiendo entonces ahí puedes perder al gran	
461	candidato que tenías por no estar preparado tu como analista	
462	Entrevistador: ¿Registras los comentarios ese momento o luego?	
463	¿Por qué?	
464	Entrevistado: Durante la entrevista yo tomo anotaciones	
465	importantes, sin embargo los comentarios finales siempre los	
466	anoto después posterior mente a que la entrevista se acabe,	
467	porque me gusta tener un comentario general entonces mis	
468	anotaciones van a ser de acuerdo al tipo de preguntas que yo	
469	realice y de acuerdo a la información que el candidato me dé sin	
470	embargo posteriormente ya voy a elaborar un comentario final	
471	que me permita tener una evaluación más certera de lo que el	
472	candidato es	
473	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista	
474	en la decisión final?	
475	Entrevistado: Yo creo que las entrevistas si son el 80% como te	
476	digo tú en una entrevista puedes medir absolutamente todo,	
477	puedes medir todas las competencias que tiene , puedes medir	
478	realmente los conocimientos que la persona tiene la experiencia	
479	que el candidato tiene el interés entonces nosotros por ejemplo	
480	hacemos una entrevista inicial con el candadito la entrevista	
481	inicial es un poco más para ver la personalidad para ver cómo se	
482	desenvuelve el candidato si es que tiene algún problema familiar	
483	talvez o ese tipo ósea vez más la persona mientras que en las	
484	otras entrevistas que nosotros hacemos que son ya más tecinas	
485	por así decirlo que son a cargo de cada área van a ver más el tema	
486	del perfil duro de la persona de que es lo que yo necesito para	
487	por ejemplo mi área de auditoria entonces si es importante por	
488	que realmente ha habido casos de que talvez en la entrevista	
489	inicial que realiza recursos humanos si tengas un buen felling, el	
490	candidato tenga una buena evaluación de la entrevista sin	
491	embargo ya en los aspectos técnicos ya no cumple con el perfil	
492	que estas buscando y te toca obviamente retroceder.	
493	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?	
494	Entrevistado: Respuesta en preguntas anteriores	
495	Entrevistador: ¿Has aplicado alguna vez la misma?	
496	Entrevistado: Respuesta en preguntas anteriores	
497	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assesment	
498	Center en la decisión final?	
499	Entrevistado: Yo creo que el Assesment Center se utiliza ya	
500	posterior a que tengas los resultados de las pruebas y ya han	
501	tenido tal vez la entrevista inicial con Recursos Humanos	

502	entonces seria ya la parte más técnica y yo sí creo que igual es un	
503	60%	
504	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
505	Entrevistado: Bueno el termino empleabilidad es seleccionar	
506	todas tus aptitudes, habilidades, conocimientos, experiencia en	
507	uno solo y como yo saco provecho para ser el candidato idóneo	
508	que las empresas están buscando	
509	Entrevistador: ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un	
510	candidato?	
511	Entrevistado: En las entrevistas, creo que a lo largo del proceso tú	
512	determinas la empleabilidad de un candidato pero creo que lo	
513	que te va a ayudar y medir también es la entrevista.	
514	Entrevistador: ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?	
515	Entrevistado: Anteriormente se comunicaba únicamente a los	
516	candidatos que ya culminan y que tú ya los quieres contratar, sin	
517	embargo desde hace algunos meses hemos incluido que a los	
518	candidatos que no cumplen con todo el proceso y que ya son	
519	descartados se les mande un correo electrónico creo que tiene	
520	que ser o por correo electrónico o por llamada telefónica no creo	
521	que le tienes que hacer pasar al candidato a una reunión	
522	presencial para decirle sabes que no pásate el proceso.	
523	Entrevistador: ¿Cuentas con una red de colegas a la cual puedas	
524	referir hojas de vida en caso de que no pasen en tu proceso?	
525	Entrevistado: Si, y no solo lo hago en caso de que no pasen el	
526	proceso sino por ejemplo me llegan hojas de vida que no tienen	
527	nada que ver con el giro del negocio o son perfiles que realmente	
528	nunca voy a buscar igual les refiero entonces tenemos una red de	
529	no sé 6 o 7 personas que trabajan dentro del área de Recursos	
530	Humanos en distintas organizaciones de varias industrias de	
531	varios giros de negocio y nos compartimos.	
532	Entrevistador: ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización	
533	del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por	
534	qué?	
535	Entrevistado: Como te dije anterior mente puede ser o por correo	
536	electrónico o por teléfono.	
537	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los	
538	estudiantes de las universidades que contratas?	
539	Entrevistado: Bueno ahí si como nosotros trabajamos con varias	
540	universidades se puede ver claramente las fortalezas y	
541	debilidades de los estudiantes de las universidades por ponerte	
542	un ejemplo en una de las universidades si veo que los estudiantes	
543	son más abiertos por ejemplo en la San Francisco les dan lo que	
544	es Artes liberales entonces tiene un amplio abanico de bastantes	
545	cosas tienen, no sé, conocen sobre varios temas en cambio en	
546	universidades como la Católica como su carrera es desde un inicio	
547	mucho más técnico entonces en esos caso las fortalezas son mas	
548	en le ámbito técnico por ejemplo en la San Francisco los	
549	estudiantes salen realmente con otra perspectiva de lo que se van	
550	a encontrar entonces cuando tú les preguntas cual es tu	
551	aspiración salarial si te vienen con números bastantes	

552	desorbitados en cambio con los estudiantes de la UDLA o de la	
553	Católica que ya han tenido una experiencia laboral mientras están	
554	estudiando son muchos más realistas entonces yo creo que cada	
555	universidad tiene sus fortalezas y sus debilidades pero sí creo que	
556	una debilidad grande en todas las universidad es que no les	
557	preparan bien para que al momento de salir puedan presentarse	
558	a una empresa con su hoja de vida correctamente.	
559	Entrevistador: ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a	
560	aplicaciones de trabajo?	
561	Entrevistado: Creo que más que debilidad es una falta de	
562	conocimiento que los estudiantes tienen y así como es	
563	importante graduarte de las materias técnicas que tú tienes en tu	
564	carrera creo que si debería haber una materia en todas las	
565	universidades independientemente de la carrera, que te prepare	
566	a lo que tú vas a trabajar, en muchos casos por ejemplo yo he	
567	visto que en las ferias de universidades invitan a empresas de	
568	distintos tipos de industria pero asisten estudiantes por ejemplo	
569	de veterinaria cuando todas las empresas son del sector	
570	administrativo o bancario entonces realmente yo como	
571	estudiante de veterinaria como puedo asistir si quiera entonces	
572	yo creo que la clase tiene que estar orientada a la carrera	
573	orientada a los tips y a la información que yo por ejemplo como	
574	veterinaria que es lo que mi hoja vida tiene que tener para	
575	conseguir trabajo en el campo de veterinaria	
576	independientemente que por la situación o por lo que tengas que	
577	pasar no encuentres un trabajo dentro de tu campo pero yo creo	
578	que la base va a ser mucho más un beneficio que sea aplicado a	
579	su carrera.	
580	Entrevistador: ¿Te gustaría añadir algo más?	
581	Entrevistado: Sí, creo que mi ponderación final para cada fase	
582	sería hoja de vida 30%, Pruebas 30%, Entrevista 45% y	
583	Assessment que únicamente se lo aplica en casos puntuales 60% .	
584		
585		
586		
587		
588		
589		
590		
591		
592		
593		
594		
595		

	Entrevista #2: OL	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué es el proceso de selección?	
2	Entrevistado: Bueno, buenos días Gabriela mucho gusto,	Técnicas de selección.
3	realmente yo conozco mucho sobre el proceso de selección ya	
4	que desde que inicie mi carrera laboral me he dedicado a este	Medios/Tecnología.
5	tema, hubo un tiempo que me dedique exclusivamente hacer	
6	proceso de selección y Head Hunting y obviamente implica que tú	Recomendaciones estudiantes.
7	tienes que buscar el candidato más idóneo para la posición, es un	
8	poco buscar una persona que se adapte y se adecue de la mejor	Impacto en el proceso de selección.
9	manera a los requisitos, responsabilidades y a todo lo que implica	
10	un puesto de trabajo	
11	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre una materia en las	
12	universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el	
13	mundo laboral?	
14	Entrevistado: Bueno, te cuento que sería lo ideal aunque no	Aspectos emocionales del candidato.
15	sucede en la vida real, yo también fui estudiante de la carrera	
16	universitaria de Psicología Industrial y en ese tiempo tuvimos la	
17	ventaja de tener un profesor que, de alguna manera el insertado	
18	en el mundo laboral privado te decía “como debes hablar, como	
19	debes vestirte, que imagen proyectar cuando vayas a buscar	
20	trabajo” pero no lo hacía el como una materia, él lo hacía como	
21	un profesor tratando de ayudarnos, obviamente eso a nosotros	
22	nos da pautas pero si es una debilidad que tienen muchas de las	
23	universidades Ecuatorianas en no tener una materia o talvez no	
24	como una materia sino horas de orientación laboral de como	
25	inducir a los estudiantes a que puedan enfrentarse al mundo	
26	laboral.	
27	Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de	
28	selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?	
29	Entrevistado: Bueno yo llevo realizando procesos de selección	
30	unos 15 años- 20 años, que te puedo decir cómo ha	
31	evolucionado, el proceso de selección cuando yo recién empecé	
32	yo podía ver que de alguna manera tu buscabas en los candidatos	
33	requisitos técnicos, que el candidato sepa contabilidad o que el	
34	candidato sepa finanzas o que el candidato sepa mercadotecnia, y	
35	con eso parecía ser suficiente para una posición, en el transcurrir	
36	del tiempo lo que se ha venido dando es que en los candidatos	
37	ahora no se buscan requisitos técnicos se buscan requisitos	
38	actitudinales se buscan requisitos de liderazgo, se busca	
39	requisitos de adaptabilidad, se buscan personas que puedan	
40	enfrentar retos, entonces son diferentes requisitos que tu no los	
41	puedes medir a veces sencillamente con una batería de pruebas	
42	sino que lo debes medir con otro tipo de herramientas, la	
43	evolución del proceso de selección es que ahora buscas un	
44	candidato más integral, así sea para una posición junior buscas	
45	una persona integral que tenga potencial y que en pocos años tal	
46	vez pueda ocupar posiciones de otro nivel.	
47	Entrevistador: ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso	
48	de selección abierto?	
49	Entrevistado: Bueno eso nos pasa a nosotros comúnmente	

50	siendo que somos una firma de Auditoria muchos estudiantes y a	
51	veces egresados ya, de la carrera de contabilidad de finanzas de	
52	ingeniería comercial, vienen y aplican, siempre nos dejan su hoja	
53	de vida para nosotros tenerlos en nuestra base de datos	
54	generalmente nos pasan en nuestra empresa, las tenemos en	
55	nuestra base de datos hasta que abrimos el proceso de selección.	
56	Entrevistador: ¿Utilizas portales de empleo para conseguir	
57	candidatos? ¿Cuáles?	
58	Entrevistado: Bueno nosotros hemos utilizado algunos portales,	
59	hemos utilizado Computrabajos, Multitrabajos, LinkedIn como	
60	parte de redes sociales también para hacer lo que es búsqueda de	
61	candidatos y la más común y tradicional de todas que es poner	
62	anuncios tanto en la prensa como anuncios en las universidades.	
63	Entrevistador: ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en	
64	proceso de selección? ¿Por qué?	
65	Entrevistado: Bueno los portales de Computrabajos lo utilizamos	
66	mucho, con mucha regularidad, LinkedIn los utilizamos cuando	
67	buscamos posiciones muy especializadas porque es LinkedIn nos	
68	ayuda a encontrar gente cuando requerimos que tenga una	
69	formación muy especial y una experiencia muy práctica y muy	
70	técnica en algo específico, y de ahí los otros pues no se los	
71	anuncios siempre los utilizamos cuando abrimos un proceso de	
72	selección por ejemplo para auditoría en la que requerimos tener	
73	muchos candidatos para el proceso de selección.	
74	Entrevistador: ¿Han realizado algún proceso de selección	
75	mediante la bolsa de empleo de la UDLA?	
76	Entrevistado: No, alguna vez contactamos a la UDLA si porque	
77	estábamos buscando unas personas para el área de sistemas	
78	tuvimos una muy favorable respuesta nos dieron algunos	
79	candidatos pero no fue más allá de eso.	
80	Entrevistador: ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer	
81	candidatos? ¿Por qué?	
82	Entrevistado: Bueno depende del candidato, depende de la	
83	posición, estamos hablando que si buscamos candidatos jóvenes	
84	a niveles de asistentes y eso, los mejores medios siempre van a	
85	ser las redes sociales por que los jóvenes están muy involucrados	
86	en esto, pero si estamos hablando de una posición más ejecutiva	
87	el Head Hunting el LinkedIn son los mejores medios para	
88	conseguir.	
89	Entrevistador: ¿Has utilizado una red social de la organización	
90	para publicar vacantes? ¿Por qué?	
91	Entrevistado: No de la organización no.	
92	Entrevistador: ¿Conoces cómo funciona una web específicamente	
93	de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos?	
94	¿Por qué?	
95	Entrevistado: Si, nosotros tenemos un sistema que se llama "XY",	
96	es propio de KPMG a través de este sistema se ha hecho esta	
97	publicación y hemos archivado ahí hojas de vida y la información	
98	que se le ha solicitado adicional al candidato conocemos	
99	obviamente el funcionamiento, sé que es de alguna manera la	

100	tecnología aportando a recursos humanos para tener talvez una	
101	mejor administración de los datos y de la información del	
102	candidato.	
103	Entrevistador: ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más	
104	frecuencia? ¿Por qué?	
105	Entrevistado: Bueno precisamente eso, las fuentes que más	
106	utilizamos es buscar hojas de vida en universidades siempre	
107	pedimos que sean las hojas de vida vía mail, digitales porque nos	
108	permite administrar de mejor manera	
109	Entrevistador: ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?	
110	Entrevistado: Bueno si, es un reclutamiento a través de lo que es	
111	redes sociales, utilizar redes sociales para todo lo que es convocar	
112	a candidatos, es un Social Recruitment.	
113	Entrevistador: ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una	
114	hoja de vida ideal?	
115	Entrevistado: Bueno para mí una hoja de vida debe tener cosas	
116	muy trascendentes obviamente los datos del candidato los datos	
117	básicos, nombre, dirección, teléfonos donde localizarle, y lo	
118	segundo mas importante que debe tener son los objetivos que el	
119	candidato haya cumplido, si es que ha tenido experiencia laboral,	
120	entonces no se en XY empresa tuvo ciertos objetivos cumplí	
121	ciertos logros, cuando tu tienes una hoja de vida así te das	
122	cuenta realmente hasta donde ha ido llegando un candidato, eso	
123	en la parte para poder ver esas habilidades que ya te decía,	
124	liderazgo, capacidad de aceptar retos, trabajo a presión y todo	
125	eso y al final debería venir todo el detalle de su experiencia	
126	laboral “trabaje en tal cargo, tal posición en tal fecha tal fecha” y	
127	así, finalmente siempre para mí debería una hoja de vida traer	
128	referencias donde puedes contactar a las personas que pueden	
129	dar referencias de tu trabajo, referencias personales o	
130	académicas de ti.	
131	Entrevistador: ¿Si tendrías que realizar una hoja de vida, en base	
132	a tu experiencia cómo harías para que sea una hoja de vida más	
133	atractiva?	
134	Entrevistado: Justamente con lo que te digo para mí la parte de	
135	datos para que sepan quién soy y donde localizarme, y la parte de	
136	que vean que he hecho que he logrado, en el mundo de hoy tan	
137	competitivo creo que esas cosas son trascendentales te permiten	
138	o hablan por sí solas de lo que el candidato ha hecho y de que	
139	objetivos y metas tiene, la parte que se ha logrado, los caminos	
140	que se ha seguido, no se todas las cosas que has podido	
141	implementar.	
142	Entrevistador: ¿A quién crees que se debe considerar para el	
143	apartado de referencias?	
144	Entrevistado: Principalmente creo que las laborales, pero	
145	sabiendo direccionar las referencias laborales porque a veces es	
146	fácil y yo me he topado mucho que te ponen de referencia laboral	
147	al compañero de trabajo y no a su jefe directo, entonces hay que	
148	saber direccionar a quien pides referencias laborales y la segunda	
149	es las referencias académicas, creo que son muy importantes en	
150		

151 el sentido de que cuando uno es estudiante tiene una apreciación
152 de parte de sus profesores respecto a cómo eres como persona y
153 académicamente como se ha desenvuelto, a veces una nota no
154 refleja lo que es una persona entonces eso para mí son muy
155 importantes.

156 **Entrevistador:** ¿Alguna vez has comprobado que una hoja de vida
157 no cuenta con información verídica? ¿Qué haces en esos casos?

158 **Entrevistado:** Bueno sí, alguna vez tuve una persona que había
159 falseado, había puesto fechas cambiadas en su hoja de vida
160 respecto a unas posiciones, esto obviamente lo corrobore con las
161 referencias y cuando se dio esto hable con la persona y le
162 confronté y le dije que su hoja de vida no era veraz que hay estos
163 datos que no están, obviamente la persona dijo que se había
164 confundido en los datos que no se acordaba las fechas
165 exactamente, pero en definitiva la persona salió del proceso, ya
166 no lo seguimos considerando es algo que no podemos tolerar una
167 falta de integridad.

168 **Entrevistador:** ¿Con qué frecuencia recibes hojas de vida
169 referidas?

170 **Entrevistado:** Con mucha frecuencia creo que eso es algo que
171 omití mencionarlo cuando nosotros abrimos un proceso de
172 selección lo primero que hacemos es pedir a nuestra gente de
173 aquí que nos refiera hojas de vida así que recibimos con mucha
174 frecuencia hojas de vida referidas obviamente no por el hecho de
175 ser referidas es que ya se las van a considerar de una, entran a
176 todo el proceso de selección, validación, referenciación como
177 todos los demás candidatos, sin embargo se le toma en cuenta
178 que es una hoja de vida referida, hay candidatos que han pasado
179 y han llegado al proceso de selección y contratación exitosamente
180 entonces nos damos cuenta que la referencia fue buena o muy
181 válida.

182 **Entrevistador:** ¿Has recibido algún video CV? ¿Qué opinas sobre
183 el mismo?

184 **Entrevistado:** Si lo he recibido pero creo que ha sido uno o dos,
185 pero lo he recibido de gente del exterior y de gente de afuera, de
186 gente de EEUU, de Europa, que te envía un video currículum
187 presentándose así mismo, me parece algo novedoso, creo que a
188 nuestro medio no sé si todavía este sea el mejor medio de
189 presentarse, siempre a los latinos nos gusta una conversación
190 más cara a cara, personal, pero me pareció algo agradable ver a
191 una persona presentándose a sí misma diciendo que atributos
192 tiene, obviamente siempre el tener una hoja de vida escrita
193 donde tú puedas referir, rayar, tener datos verificar algunas cosas
194 para mí personalmente es más válido.

195 **Entrevistador:** ¿Prefieres recibir hojas de vida en digital o
196 personalmente? ¿Por qué?

197 **Entrevistado:** En digital, por la facilidad de administrar la
198 información. Cuando vienen personalmente las recibo,
199 obviamente casi siempre les doy mi tarjeta y les digo que por
200 favor envíen su hoja de vida vía mail sino lo hacen, que es nuestro

201	procedimiento, escaneamos la hoja de vida y la tenemos en	
202	digital, la digitalizamos así de sencillo.	
203	Entrevistador: ¿Consideras importante que los estudiantes	
204	conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un	
205	proceso? ¿Por qué?	
206	Entrevistado: Si, es muy importante yo me he encontrado casos	
207	de estudiantes que han venido con una hoja de vida muy pobre,	
208	ósea creen que por ser estudiantes o no tener ninguna	
209	experiencia no deben poner nada más en su hoja de vida y siento	
210	que deberían saberlo porque el hecho de que seas estudiante y	
211	no tengas experiencia laboral tu puedes nombrar una serie de	
212	cosas adicionales por ejemplo logros deportivos, logros	
213	académicos, algunas habilidades musicales, artísticas, entonces a	
214	veces los estudiantes vienen con sus datos y soy estudiante de tal	
215	universidad de tal año y pare de contar, eso a veces no refleja la	
216	realidad de una persona, pero si refleja una falta de orientación.	
217	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de	
218	vida en la decisión final?	
219	Entrevistado: No hemos hecho una proporción así matemática,	
220	pero si nos vamos a ver la hoja de vida va a tener un 30% no más.	
221	Entrevistador: ¿Qué tipos de pruebas consideras importante	
222	tomar? ¿Por qué?	
223	Entrevistado: Bueno si eso me hubieras preguntado hace 10 años	
224	te hubiera dicho que técnicas, pero hoy no hoy más pruebas más	
225	importantes a tomar a alguien son pruebas de habilidades sin	
226	duda alguna, pruebas de ver hasta qué punto la gente puede	
227	trabajar a presión porque creo que es una de las cosas que no	
228	solo esta empresa sino muchas empresas requieren de la gente,	
229	porque quieren que trabajen a presión que sepan lo que es	
230	realmente un trabajo duro, un trabajo esforzado, un trabajo de	
231	estar al 100% claro y objetivo, pruebas de habilidades como	
232	trabajo a presión, pruebas de liderazgo, pruebas de	
233	comportamiento, y aun que tu no lo creas hoy por hoy pruebas	
234	hasta de integridad porque son cosas que siento que hay mucha	
235	gente que ha perdido valores y las empresas están cada vez	
236	propendiendo más a que sus trabajadores tengan valores, sean	
237	trabajadores éticos, íntegros, profesionales entonces pruebas de	
238	integridad también son parte de un paquete sin dejar de lado	
239	obviamente las pruebas de capacidad intelectual que es la típica y	
240	tradicional que siempre va como de cajón.	
241	Entrevistador: ¿Consideras que las indicaciones claras de las	
242	pruebas e información previa puede reducir el nivel de ansiedad	
243	del candidato? ¿Por qué?	
244	Entrevistado: A veces si hay candidatos que conociendo bien de	
245	que se trata se tranquilizan y dan la prueba pero hay personas	
246	que no que no logran controlar eso a pesar de que se les dan	
247	indicaciones o de que se hace toda una inducción previo al	
248	proceso de evaluación, pero con la digitalización de las pruebas	
249	con lo que se da online, de que tú puedes acceder a un	
250	computador y dar una prueba en un computador, siento que eso	

251	ha reducido bastante el tema del estrés de evaluación, porque	
252	estoy cómodamente en mi casa dando la prueba entonces estoy	
253	en un ambiente que para mi es amigable pero cuando estoy aquí	
254	en una oficina siempre causa alguna presión algún estrés por más	
255	información que se le dé.	
256	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas? ¿Qué	
257	opinas sobre ellas?	
258	Entrevistado: Bueno para mí el tener las pruebas electrónicas es	
259	una bendición, te soy honesta, porque te ahorra el tiempo de	
260	estar calificando de analizar los resultados, de elaborar el	
261	informe, te condensa el trabajo, sin embargo de eso sea prueba	
262	electrónica sea prueba física que le tomas no hay prueba que sea	
263	100% fiable siempre he creído eso sin embargo si te da	
264	paramentos si te al menos una idea de quién es el candidato, con	
265	qué candidato estas tratando, considero que hay algunos casos	
266	en que las pruebas electrónicas debe tomarse también en un	
267	ambiente controlado, ósea no dar la libertad solamente de que	
268	te mando el link para que hagas la prueba y haces en tu casa, en	
269	la biblioteca donde tú quieras, sino que llamarlo aquí y así mismo	
270	darle el link y que haga la prueba, hay situaciones en la que	
271	amerita hacerlas en un ambiente controlado.	
272	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o	
273	presenciales? ¿Por qué?	
274	Entrevistado: Dependería de la posición para mi este tema	
275	dependería de la posición, hay pruebas que definitivamente las	
276	puedes dar online ya te digo en cualquier ambiente en el que la	
277	persona quiera hacerlo, pero hay otras pruebas que	
278	necesariamente siento que deberías estar observando al	
279	candidato talvez soy de la vieja guardia en la que a mí me gusta	
280	observar a los candidatos, hacer un mapa de los candidatos yo	
281	antes cuando venían 20/30 candidatos a dar pruebas yo me hacía	
282	un mapa de los candidatos y ponía quien está ubicado en que	
283	posición entonces yo iba observando características de ellos	
284	mientras daban las pruebas, obviamente esto no se puede hacer	
285	con las pruebas online pero hay proceso de pruebas o de	
286	entrevistas que si te permiten observar estas características de	
287	los candidatos. Aparte de tener loas pruebas online entonces creo	
288	que depende mucho de la posición.	
289	Entrevistador: ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al	
290	candidato?	
291	Entrevistado: Si cuando ya vienen a las entrevistas, cuando ya	
292	han pasado el proceso, le comunicamos les decimos “mira has	
293	salido muy bien en las pruebas talvez en esta fallaste en esto que	
294	paso” siempre les pregunto a los candidatos que paso, entonces a	
295	veces ellos me dicen “me confundí, no leí claro, no leí bien la	
296	pregunta, sentí que el tiempo me empezaba agobiar” cosas así,	
297	entonces sí si les comunico, no formalmente pero si durante la	
298	entrevista.	
299	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas	
300	en la decisión final?	

301	Entrevistado: Haber considerado que te dije 30% el currículum,	
302	las pruebas podrán tener entre un 20 y un 30% también.	
303	Entrevistador: ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse	
304	ante una entrevista? ¿Por qué?	
305	Entrevistado: Bueno si vamos por parte de la presentación física	
306	creo que debe ser una vestimenta semiformal podría ser la	
307	adecuada para una entrevista, dependiendo también de la	
308	entrevista, si voy a entrevistarme con un presidente ejecutivo	
309	obviamente deberé ir muy formal, con terno, con corbata, con	
310	vestido con chaqueta, con traje. Pero si es una entrevista en la	
311	que tú sabes que va a ser tal vez en un nivel medio, pues mi	
312	vestimenta semiformal, venir con una chaqueta con una camisa	
313	sin necesariamente corbata, puede dar una muy buena imagen	
314	del candidato si vamos a la parte de imagen, y si vamos a la parte	
315	de actitud como devenir presentado para una entrevista pues	
316	creo que una persona debe ser ella misma, me he topado	
317	muchos casos de gente que viene tal vez queriendo fingir lo que	
318	no es, ósea tratando de forzar una situación y a veces tu sientes y	
319	te das cuenta de eso, entonces ahí es cuando la persona como	
320	entra en shock cuando le haces una pregunta medio capciosa y se	
321	choca y no sabe qué hacer o cómo reaccionar, siento que si uno	
322	va a una entrevista debe ser uno mismo porque creo que la	
323	honestidad con uno mismo es lo más importante, si de eso se	
324	deriva un proceso de avanzar en el proceso pues en buena hora y	
325	sino al menos sabes que fuiste íntegro y fuiste tú.	
326	Entrevistador: ¿Recomiendas alguna técnica para que el	
327	candidato se maneje bien en una entrevista?	
328	Entrevistado: Yo creería que la mejor técnica que podría ser es	
329	por ejemplo el tema de la dicción el tema del vocabulario que	
330	utilizas cuando vas a una entrevista eso si es importante, yo me	
331	he encontrado con muchos casos de gente que tiene modismos	
332	que tiene muletillas, que a veces tienen palabras que son muy	
333	ordinarias, entonces durante la expresión te vas dando cuenta,	
334	entonces el tener un vocabulario el tener una buena dicción	
335	ayuda mucho en la presentación del candidato, puede que a lo	
336	mejor tu condición social o económica no se la más adecuada	
337	pero el momento en el que tú hablas y te expresas tú ves el nivel	
338	cultural que tiene la persona y eso cambia considerablemente la	
339	apreciación que tu puedas tener del candidato.	
340	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?	
341	Entrevistado: Bueno, he realizado desde entrevistas así sencillas	
342	de confirmación de datos, entrevistas a profundidad, entrevistas	
343	técnicas salvo que sean propias del área si pero técnicas por	
344	ejemplo aquí seleccionamos gente para impuestos, auditoria para	
345	asesoría entonces la parte técnica siempre la hace otra persona,	
346	pero la común que yo he realizado son entrevistas a profundidad	
347	donde indago de la gente todo su antecedente familiar todo su	
348	antecedente académico sus expectativas sus inquietudes su	
349	situación económica actual, sus objetivos, que es lo que está	
350	buscando del trabajo entonces sí, es la entrevista por	

351	competencias diría yo en algunos temas pero siempre	
352	enfocándome mucho a querer conocer más allá del candidato	
353	pero es la entrevista al final por competencias de manera	
354	individual, la entrevista me toma a veces una hora u hora y cuarto	
355	con cada candidato, si realizamos entrevistas grupales pero ya	
356	con la gente propia del área, no hemos realizado muchas, pero si	
357	por ejemplo con los gerentes de auditoria con los gerentes de	
358	impuestos, a un candidato entonces hacemos un comité de 2/3	
359	personas y entrevistamos al candidato y vamos haciendo	
360	preguntas preguntas y cada quien de acuerdo a lo que va	
361	apreciando pues va preguntando, tenemos a veces un formato un	
362	cuestionario de preguntas a realizarle entonces no se a veces la	
363	otra persona puede preguntar algo que yo quería saber entonces	
364	ya tomo nota de los temas. Es muy estresante para el candidato	
365	creo que ahí pruebas mucho la fortaleza que el candidato pueda	
366	tener para soportar situaciones de presión, pero es muy	
367	estresante para el candidato, también manejo de autocontrol el	
368	tema de su entereza porque hay algunos que en la entrevistas se	
369	caen totalmente en una entrevista grupal pero hay otros que no	
370	que salen muy avante mu adelante y eso ya te da un buen	
371	paramento del potencial que tiene es candidato.	
372	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva?	
373	¿Por qué?	
374	Entrevistado: Bueno te cuento que la entrevista más efectiva o al	
375	menos la que a nosotros nos ha dado resultado ha sido la	
376	entrevista a profundidad y después una segunda entrevista con	
378	alguien involucrado del área, en términos que después hemos	
379	podido comparar resultados “Que te parece esto, que te parece	
380	lo otro” y hemos podido determinar a veces fortalezas y puntos a	
381	mejorar del candidato, la entrevista a profundidad siempre ha	
382	sido una entrevista que nos permite sacar mucha información	
383	tener mucha información respecto a cómo va el candidato	
384	probablemente actuar, no podemos decir con certeza pero	
385	probablemente.	
386	Entrevistador: ¿Qué evalúas durante una entrevista?	
387	Entrevistado: Bueno durante la entrevista evaluamos muchos	
388	aspectos, evaluamos imagen presencia física, desenvolvimiento,	
389	evaluamos estabilidad emocional de la persona, evaluamos	
390	también un poco todo lo que es objetivos y propósitos, metas	
391	todo eso una visión de que es lo que está buscando el candidato,	
392	evaluamos toda la parte de entorno familiar, evaluamos toda su	
393	parte de estabilidad personal y eso junto con sus metas	
394	personales de no sé, casarse, constituir una familia, tener una	
395	casa, un carro ese tipo de cosas, son algunos aspectos los que	
396	evaluamos estos entre los principales.	
397	Entrevistador: ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre	
398	la organización en la entrevista? ¿Por qué?	
399	Entrevistado: Si, yo siempre les pregunto a los candidatos ¿Qué	
400	sabes de nosotros? Entonces ellos me “dicen busque en el	
401	internet, fui a ver, sé que son esto” siempre les pregunto esto, si	

402	compruebo, es importante hasta para saber cuánto interés tiene	
403	el candidato en la organización.	
404	Entrevistador: ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?	
405	Entrevistado: Bueno, ya tengo preguntas previas pero también	
406	una de las cosas que siempre hago es reviso su hoja de vida	
407	entonces yo voy viendo por ejemplo cambios de escuela cambios	
408	de colegio, voy viendo en el tema laboral voy viendo fechas	
409	consecutivas, cuando no hay fechas consecutivas voy viendo los	
410	vacíos entonces siempre pongo una nota ¿por qué ahí, que paso	
411	en ese tiempo, que hizo el candidato? Voy anotando cosas por	
412	ejemplo ¿Cómo estas en el inglés, cómo están tus conocimientos	
413	idiomáticos? Porque para nosotros es importante esa parte,	
414	cuando no tengo nada de referencias siempre pongo ahí ¿Por qué	
415	no me pone referencias? Entonces es como que analizo todo y	
416	voy en orden, ordenadamente revisando su hoja de vida y digo	
417	“mira aquí tengo esto que paso” entonces “ A es que en ese	
418	tiempo estuve de viaje estuve fuera, salí con mi familia o me	
419	enferme y ese tiempo no pude trabajar” y eso inclusive una de las	
420	áreas que yo analizo durante las entrevistas es el tema deportivo,	
421	el tema de que la persona que tan activa es, porque hay personas	
422	que son totalmente sedentarias entonces analizo que tan activas	
423	son ¿Qué haces, qué deporte, de qué juegas? Entonces voy	
424	mucho a saber quién es la persona, entonces si cuando voy a	
425	hacer una entrevista tengo mis previas preguntas y las otras	
426	nacen de ir revisando su hoja de vida.	
427	Entrevistador: ¿Registras los comentarios ese momento o luego?	
428	¿Por qué?	
429	Entrevistado: Ese momento, porque la memoria es frágil yo	
430	prefiero ese momento poner todos los comentarios y poner mis	
431	impresiones poner que pude determinar de fortalezas del	
432	candidato que aspectos esenciales vi, si vi alguna debilidad o	
433	algún aspecto para mejorar lo anoto, si hay algo que siento que	
434	debo indagar adicional lo anoto, ósea ese rato anoto todas mis	
435	impresiones.	
436	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista	
437	en la decisión final?	
438	Entrevistado: Bueno la entrevista si tiene gran peso en esto,	
439	había dicho 30% 30% pero la entrevista también debe tener un	
440	30% porque de pronto puedes salir en las pruebas	
441	excelentemente bien, pero si en la entrevista no sale bien el	
442	candidato muy probablemente no pase a una siguiente etapa.	
443	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?	
444	Entrevistado: Que conozco sobre el Assessment center bueno es	
445	una gran herramienta definitivamente, nosotros hemos hecho	
446	algunas veces Assessment center , generalmente lo hacemos	
447	cuando necesitamos contratar muchos candidatos, entonces para	
448	nosotros nos ahorra tiempo, tenemos más ojos viendo el	
449	comportamiento de los candidatos y nos permite ver en ellos	
450	algunas habilidades que a veces en una entrevista normal no	
451	podríamos talvez determinarlas, la herramienta de Assessment	

452	Center nos permite ponerles a ellos a trabajo en equipo, ver	
453	liderazgo, ver creatividad, ver capacidad de ideación ver	
454	resolución de problemas y lo hemos hecho aquí generalmente	
455	con el grupo gerencial para poder en conjunto determinar que	
456	candidatos son los más apropiados.	
457	Entrevistador: ¿Has aplicado alguna vez la misma?	
458	Entrevistado: Respuesta pregunta anterior	
459	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assessment	
460	Center en la decisión final?	
461	Entrevistado: Bueno como no lo hacemos comúnmente	
462	estaríamos hablando de un proceso atípico en el que se hace	
463	Assessment Center tendría tal vez su hoja de vida bajaría a un	
464	10/15% y el Assessment Center tendría ese 15% adicional.	
465	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?	
466	Entrevistado: Bueno la empleabilidad de lo que sé viene	
467	justamente de empelar a alguien, ver el candidato ideal o el	
468	candidato que tiene potencial para una posición, de alguna	
469	manera ver la persona más adecuada para la posición no hay al	
470	100% pero se trata de ver alguien que tenga la mejor capacidad	
471	para un puesto de trabajo.	
472	Entrevistador: ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un	
473	candidato?	
474	Entrevistado: Bueno, con todo un proceso completo de selección,	
475	entrevistas, evaluaciones, Assessment Center, referenciación y	
476	definitivamente sacando un perfil muy específico muy detallado	
477	de los resultados de cada etapa del candidato ese sería la mejor	
478	forma de ver.	
479	Entrevistador: ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?	
480	Entrevistado: Bueno los que han sido contratados llamándoles a	
481	contratación obviamente, y a los que no han sido contratados	
482	depende del candidato, si es que es un candidato que ha tenido	
483	potencial y que se quedó por alguna XY razón, que se yo al final	
484	del proceso se quedó por que no llegamos a una negociación,	
485	cosas así que ya todo lo demás estaba listo su perfil, su potencial,	
486	sus habilidades pero sencillamente no llegamos a un tema de	
487	negociación de tema salarial pues ahí yo me encargo	
488	personalmente a llamarle y decirle las razones por las cuales no	
489	fue, pero los otros candidatos que se van quedando de los	
490	procesos de evaluación de entrevistas, la asistente del área les	
491	llama y les dice “te agradezco por haber participado en el	
492	proceso, te estaremos considerando en otra ocasión, o te	
493	estaremos considerando tu hoja de vida en nuestra base de	
494	datos” siempre telefónicamente, no utilizo mucho carta, no me	
495	gusta, creo que la comunicación personal así sea telefónica es la	
496	más adecuada. Por correo muy pocas ocasiones talvez cuando el	
497	candidato ha salido de viaje, cuando el candidato es alguien de	
498	Venezuela que aplica, talvez es una persona que ya se regresó a	
499	su país, entonces le mando un correo y le digo “te agradezco	
500	haber participado” pero son muy pocos los casos, realmente yo	
501	prefiero hacerlo de manera personal aun que toma más tiempo.	

502	Entrevistador: ¿Cuentas con una red de colegas a la cual puedas	
503	referir hojas de vida en caso de que no pasen en tu proceso?	
504	Entrevistado: Si, no es muy grande la red pero si tenemos una red	
505	de personas que les digo "mira tengo este candidato" por	
506	ejemplo como te digo candidatos que de pronto no llegamos a	
507	una negociación salarial, entonces le llamo y le digo mira talvez te	
508	pueda interesar y tal vez en tu empresa puedan salarialmente	
509	pagarle un poco más entonces si lo hacemos, a veces no	
510	necesariamente de colegas, aquí en la organización a veces hay	
511	clientes que piden candidatos, entonces tengan bajo su	
512	responsabilidad de selección de evaluación este candidato nos	
513	permitimos compartirles.	
514	Entrevistador: ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización	
515	del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por	
516	qué?	
517	Entrevistado: Habido casos en los que nos ha tocado	
518	comunicarles presencialmente, a veces no es muy agradable	
519	porque obviamente todo el mundo tiene expectativas todo el	
520	mundo tiene ilusiones y a veces comunicarte presencialmente	
521	que no fuiste elegido causa a veces shock en las personas he visto	
522	personas aquí desmoronarse emocionalmente y decir "pero yo	
523	sabía, yo sé" y cuando tratas de explicarle las razones a veces en	
524	ese estado difícilmente te comprendan pero si se ha ahecho en	
525	algunos casos, considero que la que más humanamente y	
526	personalmente la utilizo, para mi es la más ideal la telefónica,	
527	puede que hayan personas que no opinen igual pero para mí sí.	
528	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los	
529	estudiantes de las universidades que contratas?	
530	Entrevistado: Bueno, la mayor fortaleza que encuentro en los	
531	estudiantes es justamente ese deseo de trabajar, alguien que está	
532	en la universidad tiene unas ganas locas de trabajar, y tú no sabes	
533	ósea con toda la fuerza y energía con la que ellos vienen esa es	
534	una fortaleza que se encuentra por que son jóvenes son chicos	
535	impetuosos son chicos con muchas ganas esa es la principal.	
536	Entrevistador: ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a	
537	aplicaciones de trabajo?	
538	Entrevistado: Si nos vamos por la parte técnica su experiencia, un	
539	estudiante de universidad difícilmente tiene algún tiempo de	
540	experiencia, generalmente viene con lo que le ha enseñado la	
541	universidad, y el otro tema es que a veces dependiendo de las	
542	universidades hay chicos que vienen disparados en la parte	
543	salarial, es como que están desenfocados del medio laboral y si	
544	obviamente tu interés es ganar las empresas publicas te dan un	
545	gran sueldo pero las empresas privadas no, y si vas a empezar	
546	como un asistente o un junior tienes que ser más considerado con	
547	la parte salarial, veo que muchos chicos a veces vienen muy	
548	desenfocados en esa parte, eso diría que es la mayor debilidad,	
549	creo que en las universidades yo sé que es dar valor a lo que tú	
550	has estudiado y a tu carrera no pero también hay q ser	
551	conscientes de que las empresas privadas tienen presupuestos	

552	tienen topes salariales entonces difícilmente se van a ir a un	
553	Asistente con \$1000 cosas así, a veces esos son los casos que	
554	generalmente nos hemos topado.	
555	Entrevistador: ¿Te gustaría añadir algo más?	
556	Entrevistado: Bueno me ha parecido interesante la entrevista, el	
557	único tema es de que en un proceso de selección como en	
558	cualquier otro proceso productivo de la empresa creo que	
559	siempre es importante tomar en cuenta que hay valores de por	
560	medio y a diferencia de un proceso productivo en el que metes	
561	una materia prima XYZ y te sale un lápiz, aquí estamos hablando	
562	de personas, y las personas tienen sentimiento y tienen derecho a	
563	saber por qué fueron aceptadas o por que fueron rechazadas,	
564	cual es mi recomendación que los proceso de selección para mi	
565	deben ser claros en todas las etapas y si alguien no paso en las	
566	pruebas pues decirle “mira tus habilidades y tus capacidades	
567	talvez no don para esta carrera, tal vez tus habilidades y	
568	capacidades son para otra carrera, búscate alguien que te de una	
569	orientación vocacional y búscate definitivamente hacia donde	
570	puedes canalizar todas tus expectativas” y lo mismo en las	
571	entrevistas, hay que hacerle saber a la gente que aspectos	
572	necesitan mejorar, porque si no va a seguir errando errando, en	
573	cada posición en la que aplique y después de eso en el tiempo	
574	crea una frustración por que se cree que no soy capaz a lo mejor	
575	de hacer algo y no es así, talvez solo debe mejorar un par de	
576	aspectos o un par de cosas entonces para mi este proceso	
577	productivo que es la selección de personas requiere tener	
578	también mucha ética y mucha entereza para hablar con las	
579	personas y ser claras y honestas con ellas.	
580		
581		
582		
583		
584		
585		
586		
587		
588		
589		
590		
591		
592		
593		
594		
595		
596		
597		

	Entrevista #3: AV	Códigos
1	Entrevistador: ¿Qué es el proceso de selección?	Técnicas de selección.
2	Entrevistado: El proceso de selección considero que es uno de los	
3	subsistemas más importantes que se maneja dentro del área de	
4	Talento Humano, a pesar de que hay muchos temas operativos	Medios/Tecnología.
5	para conseguir los candidatos pienso que es más un tema	
6	estratégico, porque primero tu elaboras un perfil de la gente que	Recomendaciones estudiantes.
7	quieres incluir en una organización, y por otro lado ingresas a la	
8	organización o vinculas a la organización gente que tu	
9	potencialmente lo vas a desarrollar y es la gente que tú quieres	Impacto en el proceso de selección.
10	que trabaje contigo entonces es un proceso muy estratégico mu	
11	importante que no siempre se lo ve así, aparte que es una de las	
12	primeras impresiones que también das a la gente o a la	
13	comunidad en general de cómo es la organización, entonces	Aspectos emocionales del candidato.
14	pienso que es un proceso importante y que también te demanda	
15	mucho tiempo.	
16	Entrevistador: ¿Qué opinas sobre una materia en las	
17	universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el	
18	mundo laboral?	
19	Entrevistado: Pienso que si sería importante, a pesar de que	
20	ahora los chicos con los que hemos mantenido entrevistas, son	
21	personas que ya son muy preparadas por que tienen	
22	oportunidades de intercambios, las universidades también creo	
23	que se preparan mejor para que ellos también desarrollen	
24	diferentes habilidades entonces yo encontrado ahora chicos que	
25	son bastante completos, que son súper maduros se desenvuelven	
26	bien en una entrevista, hablan muchísimo acerca de sus	
27	experiencias aparte la formación que les da la universidad,	
28	entonces pienso que si es un tema importante que si se puede	
29	incluir dentro de una malla académica, y creo que ahora también	
30	ya se lo está manejando creo que antes no era tanto así al menos	
31	cuando yo estuve no era así pero ahora veo que los chicos son	
32	más preparados.	
33	Entrevistador: ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de	
34	selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?	
35	Entrevistado: Yo llevo haciendo selección más o menos unos 5	
36	años, pienso que ha evolucionado mucho porque ahora es mucho	
37	más dinámico ahora trabajamos mucho con las redes sociales,	
38	antes era por anuncios de prensa ahora los anuncios de prensa no	
39	sirven no cumplen su objetivo, y es un desperdicio en realidad por	
40	ese medio, entonces ahora es mucho más dinámico es más rápido	
41	ha evolucionado muchísimo, antes incluso venían y te dejaban la	
42	hoja de vida ahora te envían por correo porque ya conocen tu	
43	correo entonces ha evolucionado mucho, yo creo en este tiempo	
44	hemos pasado por eso, inclusive las herramientas que se manejan	
45	para evaluar al personal también ha evolucionado muchísimo	
46	antes se les entregaban hojas para que ellos hagan incluso la	
47	corrección era muy manual pero ahora hay sistemas hay	
48	empresas que se dedican a crear esas bases y también a arrojar	
49	esos resultados que a nosotros nos ayudan un montón	

50	básicamente lo que nosotros tenemos que hacer es interpretar y	
51	entender el perfil de las personas pero creo que ha evolucionado	
52	mucho y eso ha favorecido también para que existan respuestas	
53	mas rápidas en los procesos de selección tanto en reclutamiento	
54	como evaluación y ya en la elaboración de los informes.	
55	Entrevistador: ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso	
56	de selección abierto?	
57	Entrevistado: Aquí me he topado muchísimo con eso en otras	
58	empresas también pero más aquí, yo creo que eso se debe al	
59	nombre que tiene la marca, es una marca bastante fuerte, y de	
60	hecho es una de las empresas más atractivas para los estudiantes	
61	de negocios y que están recién graduados e incluso estudiantes	
62	de los últimos niveles entonces creo que eso también facilita	
63	muchísimo el tema de atracción de talento porque sin que	
64	nosotros solicitemos nos llegan muchas recomendaciones,	
65	armamos una base de datos con ellos, aquí hacemos selección a	
66	nivel interno como firma y también tenemos consultoras que	
67	hacen a nivel externo, entonces las hojas que nos llegan existe un	
68	mail al que los candidatos acceden cuando ingresan a nuestras	
69	página y cuando llega la hoja de vida me llega a mi como	
70	selección interna y también a las consultoras, entonces ahí vamos	
71	nutriendo nuestra base y un poco vamos viendo cual puede	
72	aplicar mejor para los procesos que tenemos.	
73	Entrevistador: ¿Utilizas portales de empleo para conseguir	
74	candidatos? ¿Cuáles?	
75	Entrevistado: Sí, tenemos Multitabajos, definitivamente eso nos	
76	ayuda muchísimo trabajamos también con LinkedIn ósea esos	
77	como portales porque de ahí también hacemos en Facebook y en	
78	otras redes sociales como tal.	
79	Entrevistador: ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en	
80	proceso de selección? ¿Por qué?	
81	Entrevistado: Siempre todo el tiempo, bueno algo que no	
82	mencione pero que es un portal directo que nosotros trabajamos	
83	también con las universidades que ellos también a su vez publican	
84	en sus portales en sus redes sociales entonces es algo muy	
85	dinámico	
86	Entrevistador: ¿Han realizado algún proceso de selección	
87	mediante la bolsa de empleo de la UDLA?	
88	Entrevistado: Sí, otro tema es que nosotros estamos enfocados	
89	mucho en jóvenes profesionales entonces en realidad el contacto	
90	con las universidades nos sirve muchísimo y yo te puedo decir	
91	que lo que más me favorece de trabajar con la bolsa de empleo es	
92	la oportunidad que ellos tienen de acceder a los estudiantes por	
93	un correo electrónico cosa que nosotros no lo tenemos entonces	
94	las publicaciones que se realizan ahí no son tan efectivas porque	
95	no todos los estudiantes cargan su hoja de vida en este portal	
96	pero lo que sí es efectivo es cuando hacen mailing, entonces yo	
97	les pido que hagan mailing, nosotros enviamos el formato del	
98	anuncio y llega a todo el grupo de personas que nosotros	
99	necesitamos y la respuesta es inmediata, es buenísima eso sí	

100	puedo decir que nos ha servido muchísimo.	
101	Entrevistador: ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer	
102	candidatos? ¿Por qué?	
103	Entrevistado: Yo creo que depende mucho, en el caso de jóvenes	
104	profesionales sirve mucho las bolsas de empleo, Multitabajos	
105	también pero cuando tú ya estas buscando profesionales con más	
106	experiencia tienes que irte a otro tipo de redes otro tipo de	
107	publicaciones y también a Head Hunting cuando necesitas perfiles	
108	más específicos entonces depende mucho del perfil que estás	
109	buscando.	
110	Entrevistador: ¿Has utilizado una red social de la organización	
111	para publicar vacantes? ¿Por qué?	
112	Entrevistado: Sí, tenemos un Facebook que es PWC Ecuador,	
113	también estamos en LinkedIn tenemos a PWC Ecuador igual y	
114	tenemos nuestra página web entonces ahí se publica toda la	
115	información.	
116	Entrevistador: ¿Conoces cómo funciona una web específicamente	
117	de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos?	
118	¿Por qué?	
119	Entrevistado: Eso no lo tenemos ahora, no lo tenemos por qué lo	
120	hacen como te menciono en las redes sociales y Multitabajos	
121	que lo utilizamos muchísimo, pero una de la empresa portal como	
122	tal no existe, lo único que hay es este correo pero no están ahí	
123	publicadas las vacantes sino que puedes adjuntar ahí tu hoja de	
124	vida y esa es la que nos llega pero no hay una vacante expuesta.	
125	Entrevistador: ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más	
126	frecuencia? ¿Por qué?	
127	Entrevistado: Multitabajos y bolsas de empleo de las	
128	universidades y también referidos, el tema de referidos, lo que	
129	pasa es que como nosotros estamos bastante vinculados con	
130	jóvenes profesionales con personas que están todavía estudiando	
131	en los últimos niveles entonces ellos tienen compañeros que	
132	quieren ingresar a la firma entonces el tema de referidos es	
133	supero interesante súper bueno y eso nos ayuda muchísimo a	
134	nosotros en nuestro proceso de reclutamiento.	
135	Entrevistador: ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?	
136	Entrevistado: Es justo lo que hemos venido hablando es el tema	
137	de redes sociales de trabajar a través de estos medios que son	
138	súper interactivos y es lo que ahora es más efectivo súper rápido	
139	y es lo que los millenials piden	
140	Entrevistador: ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una	
141	hoja de vida ideal?	
142	Entrevistado: Primero tu fotografía, tus nombres obviamente	
143	completos, creo que obviamente los temas de contacto que sean	
144	números que realmente conteste la gente, todos los datos de	
145	contacto números convencionales, tu edad también es	
146	importante porque en base a eso también vamos filtrando	
147	muchas cosas y primero los datos personales, a continuación de	
148	eso la formación académica que este detallada súper claro que	
149	diga en qué nivel estas de que carrera, muchas veces encuentro	
150		

151	personas que ponen su carrera pero no dicen el nivel o de que	
152	universidad o así, entonces eso es importante y ya cuando tu	
153	pones el tema de tu experiencia pienso que es importante poner	
154	información concreta de donde estas, el cargo que ocupas y es	
155	importante también que pongas logros y responsabilidades, lo	
156	que tu estas alcanzando que es también un poco de cómo se	
157	podría evaluar.	
158	Entrevistador: ¿Si tendrías que realizar una hoja de vida, en base	
159	a tu experiencia cómo harías para que sea una hoja de vida más	
160	atractiva?	
161	Entrevistado: Creo que casi utilizando el formato anterior, creo	
162	que una fotografía si genera un impacto creo que es un tema pun	
163	poco delicado pero es el tema de poner la edad a veces puede	
164	sonar discriminatorio pero si te ayuda muchísimos identificar	
165	ciertos aspectos que para ti son importantes en el proceso, yo	
166	pondría mi fotografía pondría mis datos, mi formación académica	
167	y a continuación de eso podría los lugares en donde estuve	
168	trabajando, pondría el más actual hasta el primero o quizás más	
169	importante de mi carrera y lo que pondría serian mis logros que	
170	es lo que creería que generaría impacto.	
171	Entrevistador: ¿A quién crees que se debe considerar para el	
172	apartado de referencias?	
173	Entrevistado: Sin duda pienso que ha tus jefes inmediatos, y tiene	
174	que haber toda la información de contacto que puedas tener de	
175	tus jefes, porque finalmente son quienes validan tu trabajo	
176	creamos o no ellos están siempre muy de cerca en cosas que	
177	hacemos y cuando yo hago referencias laborales me gusta hablar	
178	o con el jefe o con recursos humanos, cuando no puedo hablar	
179	con el jefe por algún motivo con recursos humanos pero en	
180	realidad es el jefe inmediato sea quien sea.	
181	Entrevistador: ¿Alguna vez has comprobado que una hoja de vida	
182	no cuenta con información verídica? ¿Qué haces en esos casos?	
183	Entrevistado: Muy rara vez, no es fácil identificar de primer	
184	vistazo cuando la información no es verídica pero el tema de	
185	referencias te ayuda muchísimo y también revisar los	
186	antecedentes penales o revisar todos los antecedentes de una	
187	persona entonces eso sirve bastante, como que contraste esa	
188	información con la entrevista es el primer medio en el que	
189	constatas que es correcto o no la información que te han	
190	presentado en la hoja de vida peor yo creo que lo importante es	
191	confrontar, sobre todo si estas interesado en algún candidato	
192	confrontar y preguntar que la información que te están dando es	
193	la correcta y después con los otros pasos que son las referencias y	
194	verificación de información penal y esos temas.	
195	Entrevistador: ¿Con qué frecuencia recibes hojas de vida	
196	referidas?	
197	Entrevistado: Eso aquí es muy frecuente como te decía es una de	
198	las fuentes de reclutamiento más fuertes que tenemos nosotros	
199	incentivamos a que nuestro personal se vincule con la empresa	
200	por que como te digo es un tema estratégico de la organización y	

201	pienso que las personas que están aquí son las personas que	
202	queremos que trabajen aquí y si alguien nos refiere un candidato	
203	queremos que sea como el o parecido a él o como nosotros	
204	buscamos en la organización entonces le tema de los referidos es	
205	un tema muy fuerte aquí en la organización y lo utilizamos	
206	muchísimo.	
207	Entrevistador: ¿Has recibido algún video CV? ¿Qué opinas sobre	
208	el mismo?	
209	Entrevistado: No he recibido, lo que he recibido es hojas de vida	
210	con muchas imágenes pero normalmente veo que son de gente	
211	que son diseñadoras o publicistas que son los que invierten más	
212	en eso peor no he recibido video curriculum.	
213	Entrevistador: ¿Prefieres recibir hojas de vida en digital o	
214	personalmente? ¿Por qué?	
215	Entrevistado: Digital, primero por un tema de responsabilidad	
216	social creo que las hojas no siempre te sirven, aparte que llegas a	
217	tener tantas hojas de vida en un lugar que luego es difícil	
218	manejarlo y cuando te envían por correo electrónico es más fácil	
219	inclusive manejar una base de datos y lo puedes imprimir cuando	
220	lo necesites, para mi es lo mejor la base electrónica	
221	Entrevistador: ¿Consideras importante que los estudiantes	
222	conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un	
223	proceso? ¿Por qué?	
224	Entrevistado: Pienso que sí, que si es importante porque en	
225	realidad es el primer filtro que nosotros hacemos y hay muchas	
226	hojas de vida que se quedan descartadas por eso, y sobretodo	
227	también de que estés disponible y te muestres disponible para	
228	contestar el teléfono cuando las personas que te están buscando	
229	se requiere, entonces sí pienso que si es importante que las	
230	personas conozcan y sepan cómo hacer una hoja de vida.	
231	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de	
232	vida en la decisión final?	
233	Entrevistado: Yo creo que solo interviene en la etapa inicial, creo	
234	que es más importante hacer la entrevista todo el proceso que	
235	viene después en la organización pero yo si te puedo decir que	
236	una persona si puede ser descartad por su hoja de vida yo le	
237	pondría talvez un 25% pero es el inicial es el que te abre la puerta	
238	para que estés dentro del proceso.	
239	Entrevistador: ¿Qué tipos de pruebas consideras importante	
240	tomar? ¿Por qué?	
241	Entrevistado: Creo que es importante las pruebas que aquí	
242	nosotros aplicamos, pienso que es importante conocer pruebas	
243	de inteligencia emocional creo que es una de las primera pruebas	
244	que deberíamos tomar por que conoces mucho la madurez	
245	emocional de las personas y como enfrentan retos y otras cosas	
246	más que te permite mirar creo que también es importante el	
247	tema de inteligencia general porque te permite saber el potencial	
248	que tiene las personas de aprendizaje ósea que tanto pueden	
249	aprender y el tema de competencias como herramienta creo que	
250	sirve muchísimo el Assessment Center que nosotros aplicamos en	

251	nuestros proceso más importantes de aquí de la firma y las	
252	entrevistas profundas que es una herramienta o por incidentes	
253	críticos o eventos conductuales que sirve muchísimo para	
254	conocer y predecir un poco como la gente se va a comportar	
255	después.	
256	Entrevistador: ¿Consideras que las indicaciones claras de las	
257	pruebas e información previa puede reducir el nivel de ansiedad	
258	del candidato? ¿Por qué?	
259	Entrevistado: Bueno primero nosotros tenemos un proceso	
260	bastante estructurado para hacer las evaluaciones nosotros	
261	sabemos por cargo que evaluaciones aplicar entonces yo diría que	
262	la preparación empieza desde eta aplicación, de saber qué es lo	
263	que tú necesitas y nosotros normalmente les indicamos a las	
264	personas con anticipación cual es el objetivo de venir acá a la	
265	firma ya sea por entrevistas o evaluaciones el tiempo que les va a	
266	tomar como deben prepararse, que deben traer y ya cuando	
267	estamos en las evaluaciones les explico claramente que es lo que	
268	vamos a hacer cuanto tiempo nos vamos a demorar, cual es el	
269	proceso, cuales son los resultados que nosotros esperamos y	
270	cuáles son las siguientes fases para las evaluaciones entonces es	
271	un proceso que nosotros tratamos de que sea bastante claro.	
272	Pienso que si reduce el índice de ansiedad por que mucha gente	
273	me pregunta “y que me van a tomar, que porcentaje tiene” pero	
274	pienso también que es como tu comunicas y como tu recibes a la	
275	gente como tu generas ese raport que es importante para	
276	nosotros y como te decía anteriormente es una de las primeras	
277	caras que reciben nuestros nuevos colaboradores de cómo es la	
278	organización entonces pienso que en si explicarles todo, forma	
279	parte de como tu manejes en realidad la situación de como tú te	
280	comuniques, de como tu recibas a las personas, que te muestres	
281	disponible que estés ahí con ellos que les acompañes y eso	
282	mejora la experiencia en sí de la gente cuando vienen a evaluarse	
283	entonces hay gente que cuando se va me trata como si me	
284	conocieran toda la vida que en realidad no me molesta por que	
285	yo siento que ya genere eso que nosotros buscamos y es esa	
286	relación desde ese momento incluso desde una llamada.	
287	Entrevistador: ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas? ¿Qué	
288	opinas sobre ellas?	
289	Entrevistado: Pienso que nos ayudan muchísimo a nosotros los	
290	psicólogos, nos ayudado en todo sentido, es importante ver	
291	quienes son los proveedores por que no es únicamente sacar	
292	resultados porque hay pruebas que son adaptadas, en realidad no	
293	sé si alguna es adaptada a la realidad Ecuatoriana pero si a	
294	Latinoamérica entonces pienso que es muy importante saber le	
295	proveedor que te da este tipo de información del tipo de	
296	herramienta y de hecho nosotros si trabajamos con una que en	
297	realidad de lo que tengo conocimiento es revisada por un	
298	psicometrista entonces pienso que eso de alguna manera te	
299	garantiza que los resultados son los que tú necesitas entonces eso	
300	es importante porque en realdad no utilizar eso ahora es una	

301	locura porque no creo que podrías manejar tanta información.	
302	Entrevistador: ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o	
303	presenciales? ¿Por qué?	
304	Entrevistado: Pienso que tienes más control en las presenciales,	
305	tienes más control incluso puedes mirar otros aspectos de las	
306	personas que tanta ansiedad les puede generar este tipo de	
307	herramientas pero si ya vas del lado practico del lado de nuestra	
308	función como psicólogos organizacionales, es mucho más practico	
309	hacer evaluaciones electrónicas, por que como te digo nosotros	
310	también debemos responder a tiempos en proceso de selección y	
311	eso también se mide en indicadores y muchas cosas entonces en	
312	realidad pienso que para nosotros es un recurso buenísimo que	
313	se puede aprovechar y no pensaría en regresar atrás, talvez en	
314	algún proceso en específico en la que tú quieras evaluar ciertos	
315	temas de qué tipo de ansiedad puede generar algo lo puedes	
316	hacer, pero también está el Assessment Center entonces ahí ya	
317	puedes mirar oreos temas y creo que personalmente no	
318	regresaría atrás.	
319	Entrevistador: ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al	
320	candidato?	
321	Entrevistado: No siempre casi nunca porque esa es información	
322	que es dela firma es información privilegiada además considero	
323	que no todas las personas tienen esa madurez de entender de	
324	cómo manejar cierta información y como te digo es información	
325	muy confidencial de perfiles y de todo lo que nosotros búscanos	
326	que creo que es derecho reservarla y no trasmitir a los	
327	candidatos. Entonces yo te puedo decir que entregado esa	
328	información únicamente a gente que ya hemos contratado dentro	
329	de la firma y que exclusivamente me ha pedido que le	
330	retroalimente pero por un tema de crecimiento personal y no	
331	obviamente indicando por que fue o no contratado, únicamente	
332	para que esa persona conozca y le pueda servir para ese proceso	
333	personal.	
334	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas	
335	en la decisión final?	
336	Entrevistado: Si vamos a pruebas, a todas las herramientas creo	
337	que depende mucho por ejemplo yo pienso que depende del	
338	proceso que estés manejando, en el caso de procesos que	
339	nosotros hacemos de Trainies para auditoria el Assessment	
340	Center es una de las etapas decisivas dentro del proceso en	
341	donde tu rescatas o descalificas a ciertas personas ahí quizás el	
342	tema de las herramientas es muy importante sin embargo pienso	
343	que la entrevista es la definitiva la verdad, a mi forma de ver y de	
344	cómo he venido manejándome y dentro de la firma se maneja es	
345	definitivamente la entrevista la que te define si una persona pues	
346	pasa todos los filtros a pesar de que tenga otras buenas	
347	evaluaciones. Yo le podría un 25%	
348	Entrevistador: ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse	
349	ante una entrevista? ¿Por qué?	
350	Entrevistado: En primer lugar pienso que es importante de como	

351	su imagen y su presencia, como esa persona se proyecte sea lo	
352	más genuino posible, pienso que no es que siempre estamos	
353	preparados al 100% para una entrevista porque siempre hay	
354	diferentes tipos de entrevista pero sí creo que es muy importante	
355	más que prepararles para una entrevista creo que es más valioso	
356	enseñarles a las personas a conocerse a sí mismo, y tu notas eso	
357	en una entrevista porque ves a una persona segura es más fácil	
358	para ti obtener información de esa persona tiene más claridad de	
359	sus objetivos y es más fácil llevar una conversación que con una	
360	persona que no tenga conocimiento de sí mismo y en eso	
361	también vemos el tema de inteligencia emocional entonces	
362	pienso como te digo es la seguridad de como tú te ves y son cosas	
363	innatas de cada persona.	
364	Entrevistador: ¿Recomiendas alguna técnica para que el	
365	candidato se maneje bien en una entrevista?	
366	Entrevistado: En realidad no se me ocurre ninguna así como	
367	técnica no, yo vuelvo y repito recomendaría en general es que	
368	una persona si tiene que ser capaz de poder hablar de cualquier	
369	tipo de cosas, creo que un buen conocimiento general del	
370	entorno de lo que pasa aquí en general un buen conocimiento	
371	general ayuda muchísimo también a romper el hielo porque	
372	puedes hablar de diferentes cosas, hay ocasiones en que el hielo	
373	se rompe hablando de un teléfono hablando de cualquier cosa en	
374	realidad entonces en un buen conocimiento general es algo que	
375	yo si recomendaría a todos los chicos, y ósea general a todos y	
376	esto de llenarte de muchas experiencias que puedan favorecer	
378	cualquiera que ella sea ya te digo el tema de los intercambios es	
379	algo muy valioso para los jóvenes profesionales de interactuar	
380	con otro tipo de culturas, en general eso llenarte de buenas	
381	experiencias y tener un buen conocimiento de cultura general.	
382	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?	
383	Entrevistado: He realizado todas, entrevistas grupales he hecho	
384	mas de cargos operativos porque no es muy efectivo para otro	
385	tipo de cargos pero si he manejado el screening que es la	
386	entrevista telefonía que es la entrevista inicial que nos ayuda	
387	muchísimo, la individual que es la que siempre realizamos y la	
388	grupal que es para procesos masivos para cargos operativos.	
389	Entrevistador: ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva?	
390	¿Por qué?	
391	Entrevistado: Pienso que la entrevista personal que es la	
392	profunda la que tu recabas información más profunda, es más	
393	íntima inclusive yo creo que es la más efectiva en el proceso	
394	Entrevistador: ¿Qué evalúas durante una entrevista?	
395	Entrevistado: Depende del perfil, a eso nos enfocamos, pero en	
396	realidad a lo que yo me enfoco es a los comportamientos que	
397	nosotros buscamos para potencialmente cubrir las necesidades	
398	que tiene la organización es decir las responsabilidades que va a	
399	tener, me gusta muchísimo conocer a las personas ya en el tema	
400	personal, porque me permite saber cómo es esa persona y es	
401	también cuando la persona se va sintiendo menos estresada	

402	pienso que el contacto personal de toda la información personal	
403	que puedas recabar es importante y algo como psicólogos que tal	
404	vez no lo hacen otras personas que están dentro de esta área de	
405	talento humano que tal vez pueden ser administradores es que	
406	dejan muy de lado el tema personal el tema humano que yo	
407	siempre lo involucro en el proceso en las entrevistas y no lo dejo	
408	a lado no solo es que hiciste como lo hiciste sino es mucho hacia	
409	la persona conocerle quien es ella porque ahí yo rescato quien es	
410	la persona, pienso que el conocimiento finalmente lo adquirimos	
411	pero tus competencias blandas lo que tú eres eso ya viene	
412	contigo y eso es invaluable en realidad.	
413	Entrevistador: ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre	
414	la organización en la entrevista? ¿Por qué?	
415	Entrevistado: Creo que en la entrevista puedes comprobar esto	
416	para conocer qué tan interesado está el candidato entonces si se	
417	puede hacer una pregunta sobre que sabe de la organización pero	
418	cómo te digo al ser una marca fuerte la mayoría sabe de que se	
419	trata.	
420	Entrevistador: ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?	
421	Entrevistado: Tenemos aquí estructuradas como debemos hacer	
422	nuestras entrevistas, pero empieza con la revisión del perfil, luego	
423	la revisión de la hoja de ida, tener súper clara para no hacer	
424	preguntas que sean obvias dentro de la entrevista y	
425	posteriormente tener también súper claro la guía de entrevistas	
426	que no es una guía que la tienes que leer pero si tienes que	
427	conocerla y dominarla y creo que es un antes y un después, este	
428	es el antes como te preparas tener la sala lista tener todo o que	
429	necesites para ese momento eso también le da seguridad y	
430	tranquilidad al candidato porque sabe que lo esperas y no que	
431	estas improvisando y tal vez no se sienta importante creo que la	
432	preparación empieza con eso y después de que ya has hecho la	
433	entrevista revisar toda la información y un poco comparando que	
434	es lo que estabas buscando.	
435	Entrevistador: ¿Registras los comentarios ese momento o luego?	
436	¿Por qué?	
437	Entrevistado: Ese momento durante la entrevista y después,	
438	porque hay cosas que yo creo que la memoria es muy frágil y	
439	hablas de muchos temas entonces se te pueden escapar cosas y	
440	luego de una entrevista yo creo que si es importante que	
441	reflexiones tal vez un par de minutos para que aterrices bien lo	
442	que la persona te ha dicho y también los sentimientos que te ha	
443	generado para mirar si son objetivos o no pero pienso que si es	
444	durante y después.	
445	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista	
446	en la decisión final?	
447	Entrevistado: Bueno hoja de vida, evaluaciones, si tal vez un 45%	
448	por que también hay que ver el tema de las referencias y todo y	
449	eso como que ya cierra el proceso pero yo si le pondría un 45%	
450	Entrevistador: ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?	
451	Entrevistado: Respuesta en preguntas anteriores	

452	Entrevistador: ¿Has aplicado alguna vez la misma?	
453	Entrevistado: Respuesta en Preguntas anteriores	
454	Entrevistador: ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assessment	
455	Center en la decisión final?	
456	Entrevistado: Como te digo es importantísimo porque es una	
457	herramienta que te permite evaluar a mayor profundidad	
458	entonces yo creería q es un 60%	
459	Entrevistador: Bueno son esas capacidades y competencias que	
460	tiene cada uno para estar en el mundo laboral, eso básicamente	
461	Entrevistador: ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un	
462	candidato?	
463	Entrevistado: Yo creo que con las herramientas propias de la	
464	selección de personal puedes ir sacando que tan empleable es el	
465	candidato pero más con la entrevista creo yo.	
466	Entrevistador: ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?	
467	Entrevistado: Normalmente se lo hace por correo electrónico en	
468	caso de que no seas elegida para el proceso, si fuiste parte de la	
469	terna si se le llama por teléfono y se les indica que se les agradece	
470	por haber participado en el proceso, y pues sobretodo porque	
471	queremos mantener esa relación con esas personas después	
472	quien sabe y más adelante podamos trabajar con ellos y de ahí a	
473	los otros candidatos como hay tanta información y tanta gente se	
474	lo hace mediante correo electrónico y cuando tú le comunicas la	
475	oferta laboral o de contratación generalmente les llamo les	
476	agendo una reunión y personalmente se les hace una oferta	
477	laboral que le estas ofreciendo.	
478	Entrevistador: ¿Cuentas con una red de colegas a la cual puedas	
479	referir hojas de vida en caso de que no pasen en tu proceso?	
480	Entrevistado: Si, ósea normalmente como un habito de referir	
481	hojas de vida yo no lo hago yo refiero y este es un criterio	
482	personal no de la firma, generalmente yo solo refiero gente con la	
483	que yo he trabajado o con la que yo he evaluado y realmente sé	
484	que son personas que pueden aportar, y de ahí no lo suelo hacer	
485	porque pienso que tal vez veo mucho desde el punto de vista de	
486	mi rol y tal vez no recomendaría alguien que no sepa cómo	
487	trabaja en realidad no lo hago porque también el mundo del	
488	talento es muy pequeño y es como que tú también te juegas tu	
489	reputación de la gente que tu estas refiriendo y en realidad	
490	pienso que es un tema delicado y en realidad yo no lo hago salvo	
491	que yo conozca a una persona o lo haya visto ya en el proceso de	
492	selección	
493	Entrevistador: ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización	
494	del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por	
495	qué?	
496	Entrevistado: Lo ideal sería hablar con cada persona, pero vamos	
497	a lo practico yo pienso que con un correo que sea tal vez muy	
498	personalizado que tenga tu nombre y que se te agradezca por	
499	participar creo que eso también es valioso y es una de las	
500	maneras rápidas y efectivas.	
501	Entrevistador: ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los	

502	estudiantes de las universidades que contratas?	
503	Entrevistado: Bueno vamos por universidades, por ejemplo los	
504	chicos de la UDLA son chicos que tiene muchas habilidades de	
505	relacionamiento son personas seguras en comparación con otras	
506	universidades también ciertas carreras tienen muy buen nivel de	
507	inglés creo que básicamente el tema de relacionamiento, de	
508	generar impacto, de comunicación es un aspecto fuerte que	
509	también tiene la universidad como oportunidad de mejora quizás	
510	eso me pasa con el de la San Francisco y es que tal vez no son tan	
511	fuertes en el nivel técnico en ciertas carreras tampoco no se ven	
512	tan dispuestos y abiertos a ciertas ofertas del mercado tiene otras	
513	expectativas económicas más altas que no son muy reales en	
514	realidad en nuestro medio, siempre toca empezar desde algo a	
515	veces pequeño y es también pienso yo formar a los estudiantes	
516	para que sean líderes en sus propias empresas pero todo tiene un	
517	comienzo y no es que salen de la universidad e inmediatamente	
518	van a ser dueños de la empresa donde quieren ir o jefes, tienen	
519	que tener un proceso entonces quizás es tema de ser más	
520	aterrizados o tener un poco más de madurez entonces yo te decía	
521	mucho que es importante entrenar a la gente que se conozca a sí	
522	misma pienso que eso le ayudaría más y sería más efectivo en una	
523	entrevista, de las otras universidades la católica en general las	
524	universidades con las que yo más trabajo es la San Francisco la	
525	Católica la UDLA y la ESPE como las que en realidad más trabajo,	
526	entonces las otras universidades deben trabajar, los chicos son	
527	muy buenos técnicos, son buenísimos, muy pilas en ese sentido	
528	pero en realidad les hace falta los temas de relacionamiento que	
529	es quizás una de las cosas más importantes, es un balance.	
530	Entrevistador: ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a	
531	aplicaciones de trabajo?	
532	Entrevistado: Una es no estar enfocados en la realidad del	
533	mercado, también los chicos ahora no se, parte de los nuevos	
534	jóvenes profesionales y es que si quieren mucho reto pero	
535	cuando ya en realidad empiezan a trabajar y ven que el reto	
536	conlleva cierto esfuerzo ósea tienes que sacrificar muchas cosas,	
537	desisten en el camino y eso nos pasa mucho entonces es muy	
538	triste porque hay chicos que tienen muchísimo potencial y	
539	pueden formarse muchísimo dentro de esta firma pero creo que	
540	votan muy rápido la toalla entonces se desaniman muy rápido no	
541	tienen esa visión, pero en realidad les falta ser más aterrizados a	
542	la realidad del mercado.	
543	Entrevistador: ¿Te gustaría añadir algo más?	
544	Entrevistado: No, creo que hemos conversado de todo.	