



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 avanza 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"> <li>• Estar dispuesto a aprender</li> <li>• Usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas</li> <li>• Trabajar en forma segura</li> <li>• Perseguir el aprendizaje independiente</li> <li>• Asumir responsabilidad por el aprendizaje propio</li> <li>• Pensar en forma abstracta</li> <li>• Organizar, procesar y retener información</li> <li>• Realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas</li> <li>• Usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad</li> <li>• Elegir la mejor forma de abordar las tareas</li> </ul> |



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

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

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"> <li>1. Adj. Cierto, efectivo, verdadero y que no ofrece duda.</li> <li>2. Adj. Que implica la existencia o presencia de algo</li> <li>3. Adj. Afirmativo que expresa afirmación o aceptación</li> <li>4. Adj. Útil práctico o beneficioso.</li> </ol> <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"> <li>1. Adj. Perteneciente o relativa a la negación.</li> <li>2. Adj. Que implica la ausencia o inexistencia de algo.</li> <li>3. Adj. Que incluye o contiene negación o rechazo.</li> <li>4. Adj. Dicho de una cosa: Mala, perjudicial o infructuosa.</li> </ol> <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"> <li>1. Intr. Aplicar voluntariamente el entendimiento a un objeto espiritual o sensible.</li> </ol> <p>Mientras que el concepto para Detalle es:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. M. Pormenor, parte o fragmento de algo.</li> </ol> <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"> <li>1. Tr. No recordar la idea que se tuvo de algo, haberlo olvidado.</li> <li>2. Tr. No conocer.</li> </ol> <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"> <li>1. Tr. Averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas.</li> <li>2. Tr. Entender, advertir, saber, echar de ver a alguien o algo.</li> <li>3. Tr. Percibir el objeto como distinto de todo lo que no es él.</li> </ol> <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 a 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 término 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

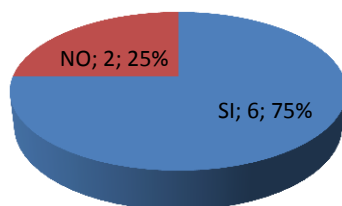
Yo creo que telefónicamente, porque yo creo personalmente es difícil que tú puedas salir de donde estas para que te comuniquen y telefónicamente es lo más rápido y por correo le noto muy no personal entonces sí debería tal vez primero llamarte telefónicamente decirte que ya fuiste elegido y después por 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.

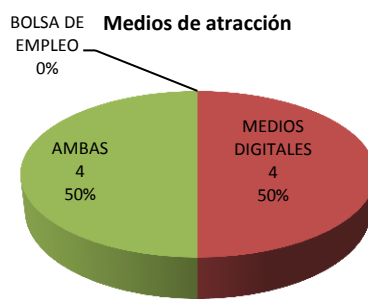
Luego de identificar los códigos, conceptualizarlos, describirlos y relacionarlos con el fenómeno mediante las narraciones de los participantes, se ha realizado el siguiente análisis con el fin de comprender a mayor profundidad la información obtenida.

En cuanto a Atracción de candidatos:

**Aplicación mediante la bolsa de empleo de la UDLA**



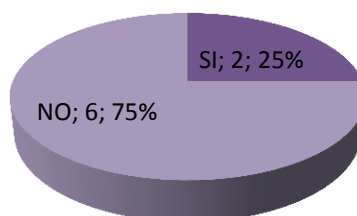
*Figura 2. Datos estudiantes Atracción de candidatos: Aplicación*



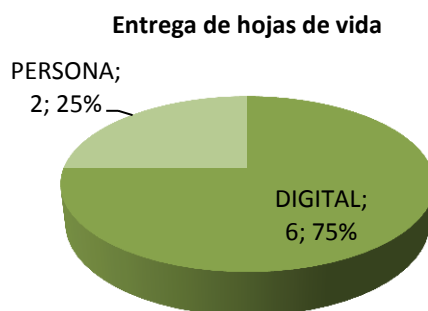
*Figura 3. Datos estudiantes Atracción de candidatos: Medios*

Hoja de Vida:

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

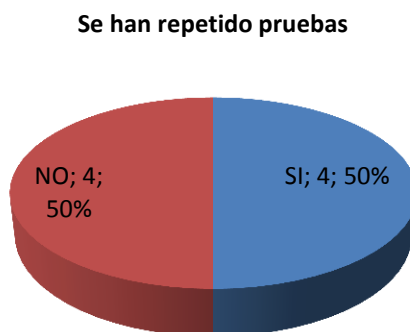


*Figura 4. Datos estudiantes Hoja de vida: Guía*

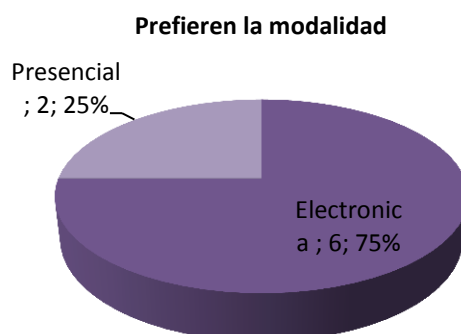


*Figura 5. Datos estudiantes Hoja de vida: Entrega*

Pruebas:



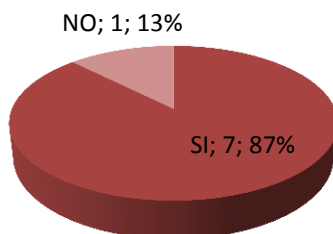
*Figura 6 . Datos estudiantes Pruebas: Repetición de pruebas*



*Figura 7. Datos estudiantes Pruebas: Modalidad*

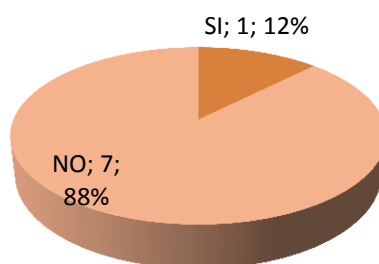
Entrevistas:

**Se han preparado previamente**



*Figura 8. Datos estudiantes Entrevistas: Preparación*

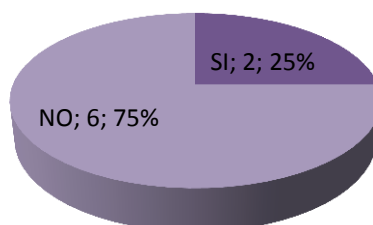
**Conocen una técnica**



*Figura 9 . Datos estudiantes Entrevistas: Técnicas*

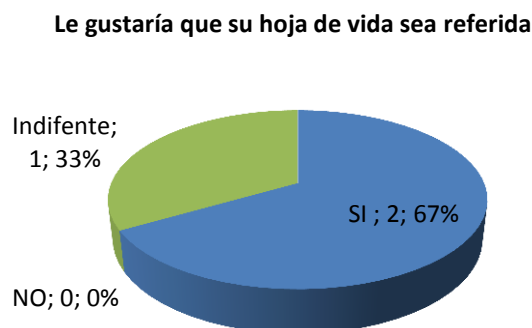
Assessment:

**Han participado**

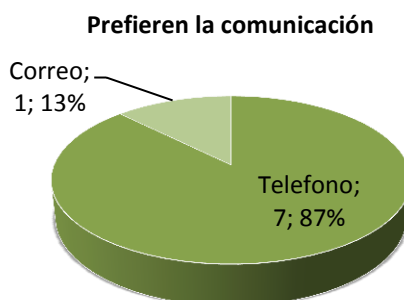


*Figura 10. Datos estudiantes Assessment: Participación*

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"> <li>1. Tr. Encargar, pedir o dar orden a alguien para que tome a su cuidado una persona o un negocio.</li> <li>2. Tr, Hablar o empeñarse por alguien, elogiándolo</li> <li>3. Tr. Aconsejar algo a alguien para bien suyo</li> </ol> <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)<br>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)<br>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:

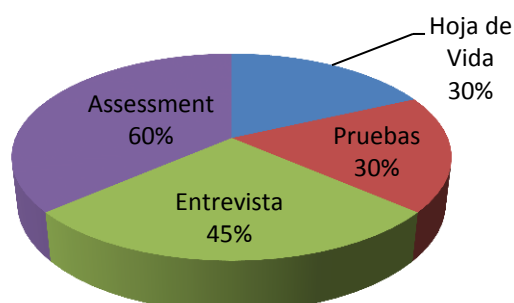


Figura 13. Porcentajes de las fases del proceso de selección CR.

Según OL:

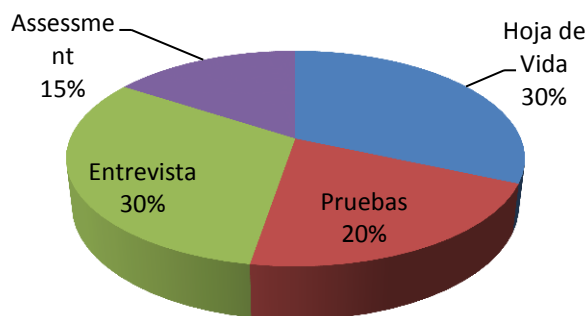


Figura 14. Porcentajes de las fases del proceso de selección OL.

Según AV:

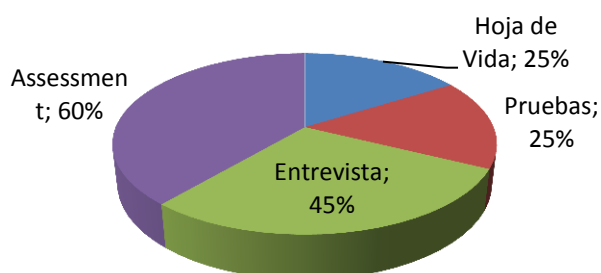


Figura 15. Porcentajes de las fases del proceso de selección AV.

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](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: Ecoe 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](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](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](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](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](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](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](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](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](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](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](http://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](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](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](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](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](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](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](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](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](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 enclosed within a circular stamp or seal. The signature is written in a cursive style.

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 AMERICAS  
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 julio de 2016

Yo Marco Lopez, portador (a) de la cedula número 1718 92 906-2 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,



Handwritten signature of Marco Lopez, written in black ink over a horizontal line.

## Consentimiento Informado

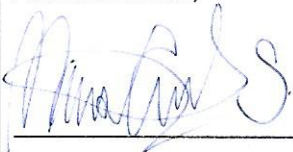
Quito, 10 de Jul de 2016

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

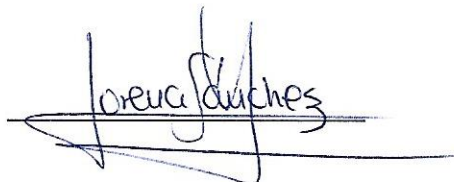
Quito, 14 de julio de 2016

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

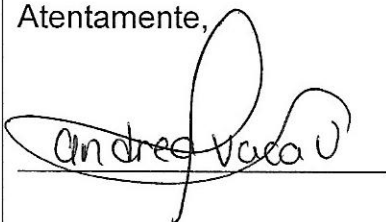
Quito, 29 de 07 de 2016

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 termino 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   | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?          | POS     |
| 2   | <b>Entrevistado:</b> 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   | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en    |         |
| 7   | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?             | ESTEMO  |
| 8   | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en     |         |
| 18  | un proceso de selección?   |         |
| 19  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿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  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿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  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección       |         |
| 45  | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                             |         |
| 46  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu  |  |
| 61 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?           |  |
| 62 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a      |  |
| 69 | través de una web de una organización?                                   |  |
| 70 | <b>Entrevistado:</b> No, la verdad.                                      |  |
| 71 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una    |  |
| 72 | red social de una organización?  |  |
| 73 | <b>Entrevistado:</b> No, no he visto.                                    |  |
| 74 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de    |  |
| 75 | vida ideal?  |  |
| 76 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más      |  |
| 85 | atractiva?   |  |
| 86 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has              |  |
| 90 | considerado para este apartado?  |  |
| 91 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de |  |
| 96 | vida?  |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 97  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en     |  |
| 102 | tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?                   |  |
| 103 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en      |  |
| 107 | donde tu hoja de vida fue referida?                                       |  |
| 108 | <b>Entrevistado:</b> Sí.  |  |
| 109 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?       |  |
| 110 | ¿Cómo lo harías?  |  |
| 111 | <b>Entrevistado:</b> He escuchado, nunca he participado pero si he        |  |
| 112 | escuchado, lo haría, lo he visto que lo hacen por Skype.                  |  |
| 113 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o      |  |
| 114 | entregar en persona a la organización? ¿Por qué?                          |  |
| 115 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una    |  |
| 119 | hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 120 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en     |  |
| 125 | un proceso de selección?  |  |
| 126 | <b>Entrevistado:</b> No sé de todas, te podría decir las que me han       |  |
| 127 | tocado hacer.   |  |
| 128 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?         |  |
| 129 | ¿Cómo te sentiste?  |  |
| 130 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de            |  |
| 135 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                                 |  |
| 136 | <b>Entrevistado:</b> No, siempre han sido diferentes.                     |  |
| 137 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir           |  |
| 138 | pruebas en una organización?  |  |
| 139 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer      |  |
| 143 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?  |  |
| 144 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has        |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 148 | rendido una alguna vez?   |  |
| 149 | <b>Entrevistado:</b> La he rendido pruebas psicológicas, psicométricas    |  |
| 150 | esas, son bastantes largas.   |  |
| 151 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o      |  |
| 152 | electrónica? ¿Por qué?  |  |
| 153 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera              |  |
| 161 | entrevista?   |  |
| 162 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una            |  |
| 183 | entrevista?   |  |
| 184 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una       |  |
| 189 | entrevista?   |  |
| 190 | <b>Entrevistado:</b> Técnica, técnica no, solo referencias que me han     |  |
| 191 | dado mis papas o amigos.  |  |
| 192 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?                |  |
| 193 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una      |  |

|     |  |  |
|-----|--|--|
| 198 | entrevista? ¿Por qué?  |  |
| 199 | <b>Entrevistado:</b> Titubear, no estar seguro, estar muy nervioso,      |  |
| 200 | quedarte callado.  |  |
| 201 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la           |  |
| 202 | organización antes de asistir a una entrevista?                          |  |
| 203 | <b>Entrevistado:</b> Si lo he hecho, siempre lo he hecho.                |  |
| 204 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una            |  |
| 205 | entrevista?  |  |
| 206 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para       |  |
| 215 | entrevistas laborales? ¿Por qué?   |  |
| 216 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?                  |  |
| 221 | <b>Entrevistado:</b> No, la verdad no.                                   |  |
| 222 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?        |  |
| 223 | <b>Entrevistado:</b> No he participado tampoco.                          |  |
| 224 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?       |  |
| 225 | <b>Entrevistado:</b> Como se desenvuelve un puesto o un lugar para       |  |
| 226 | poder atraer empleados.  |  |
| 227 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más          |  |
| 228 | empleable que otra? ¿Por qué?  |  |
| 229 | <b>Entrevistado:</b> Si y no, depende de que es lo que busca la          |  |
| 230 | organización.  |  |
| 231 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser        |  |
| 232 | empleable?   |  |
| 233 | <b>Entrevistado:</b> Sí, ósea como te he dicho todo suma, entre más      |  |
| 234 | sabes es mejor.  |  |
| 235 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del        |  |
| 236 | proceso?   |  |
| 237 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se |  |



|     |   |  |
|-----|---|--|
| 248 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                 |  |
| 249 | <b>Entrevistado:</b> La verdad me daría igual, no significaría tanto pero |  |
| 250 | sí.   |  |
| 251 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la              |  |
| 252 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por            |  |
| 253 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 254 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad |  |
| 259 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                         |  |
| 260 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 266 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 267 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                      |  |
| 275 | <b>Entrevistado:</b> No, que te vaya súper bien en tu tesis.              |  |
| 276 |   |  |
| 277 |   |  |
| 278 |   |  |
| 279 |   |  |
| 280 |   |  |
| 281 |   |  |

|    | Entrevista #2: MC   | Códigos |
|----|---|---------|
| 1  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?       | POS     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en |         |
| 7  | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?          | ESTEMO  |
| 8  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en  |         |
| 25 | un proceso de selección?  |         |
| 26 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección      |  |
| 72 | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                            |  |
| 73 | <b>Entrevistado:</b> Sí en un par de ocasiones.                           |  |
| 74 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu   |  |

|     |  |  |
|-----|--|--|
| 100 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?           |  |
| 101 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a      |  |
| 122 | través de una web de una organización?                                   |  |
| 123 |  |  |
| 124 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una    |  |
| 136 | red social de una organización?  |  |
| 137 | <b>Entrevistado:</b> No la verdad, por redes sociales de una             |  |
| 138 | organización no.   |  |
| 139 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de    |  |
| 140 | vida ideal?  |  |
| 141 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más     |  |
| 181 | atractiva?  |  |
| 182 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has             |  |
| 193 | considerado para este apartado?   |  |
| 194 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de  |  |
| 206 | vida?   |  |
| 207 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en     |  |
| 216 | tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?                   |  |
| 217 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en      |  |
| 239 | donde tu hoja de vida fue referida?                                       |  |
| 240 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?     |  |
| 260 | ¿Cómo lo harías?  |  |
| 261 | <b>Entrevistado:</b> No, no escuchado la verdad.                        |  |
| 262 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o    |  |
| 263 | entregar en persona a la organización? ¿Por qué?                        |  |
| 264 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una  |  |
| 280 | hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 281 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en   |  |
| 298 | un proceso de selección?  |  |
| 299 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?      |  |
| 305 | ¿Cómo te sentiste?   |  |
| 306 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de         |  |
| 334 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                              |  |
| 335 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir        |  |
| 342 | pruebas en una organización?   |  |
| 343 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer   |  |
| 348 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?                                     |  |
| 349 | <b>Entrevistado:</b> 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 <b>creo que yo más que aprender algo</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has               |  |
| 361 | rendido una alguna vez?  |  |
| 362 | <b>Entrevistado:</b> Si.   |  |
| 363 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o             |  |
| 364 | electrónica? ¿Por qué?   |  |
| 365 | <b>Entrevistado:</b> Yo creo que las electrónicas porque si ya de por si         |  |
| 366 | esas te tensionan el cronometro en físico sería peor todavía.                    |  |
| 367 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera                     |  |
| 368 | entrevista?  |  |
| 369 | <b>Entrevistado:</b> 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 <b>tratar de ser autentico</b> 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 | <b>tratar de mostrarme tranquilo, sentarme recto, mirar a la persona</b>         |  |
| 377 | <b>a los ojos, tratar de ser lo más amable posible, tratar de hablar lo</b>      |  |
| 378 | <b>más tranquilo,</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una                   |  |
| 382 | entrevista?  |  |
| 383 | <b>Entrevistado:</b> Yo prefiero <b>presentarme tranquilo, si he participado</b> |  |
| 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 <b>creo que eso es más valioso</b>             |  |
| 391 | <b>para una</b> organización, verle a una persona autentica y como               |  |
| 392 | realmente es.  |  |
| 393 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una              |  |
| 394 | entrevista?  |  |
| 395 | <b>Entrevistado:</b> En términos generales, estas cosas que he                   |  |
| 396 | mencionado que es lo general lo que trato de mantener así el                     |  |
| 397 | nombre <b>de una técnica en si no.</b>   |  |
| 398 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?                       |  |
| 399 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>desorganización de la compañía porque era para posiciones</b>                 |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una    |  |
| 418 | entrevista? ¿Por qué?   |  |
| 419 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la          |  |
| 431 | organización antes de asistir a una entrevista?                         |  |
| 432 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una            |  |
| 463 | entrevista?  |  |
| 464 | <b>Entrevistado:</b> 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 | ganancia 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para       |  |
| 498 | entrevistas laborales? ¿Por qué?   |  |
| 499 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?                  |  |
| 514 | <b>Entrevistado:</b> Me suena pero no estoy 100% seguro.                 |  |
| 515 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?        |  |
| 516 | <b>Entrevistado:</b> No.   |  |
| 517 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?       |  |
| 518 | <b>Entrevistado:</b> Si.   |  |
| 519 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más          |  |
| 520 | empleable que otra? ¿Por qué?  |  |
| 521 | <b>Entrevistado:</b> 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 rellorando 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser        |  |
| 544 | empleable?   |  |
| 545 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del        |  |
| 559 | proceso?   |  |
| 560 | <b>Entrevistado:</b> Hasta ahora vía telefónica.                         |  |
| 561 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 562 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                   |  |
| 563 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la                |  |
| 578 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por              |  |
| 579 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 580 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad   |  |
| 593 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                           |  |
| 594 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 622 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 623 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                      |  |
| 661 | <b>Entrevistado:</b> 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   | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?          | POS     |
| 2   | <b>Entrevistado:</b> 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   | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en    | ATEDET  |
| 6   | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?             |         |
| 7   | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en     |         |
| 16  | un proceso de selección?   | TEC/MED |
| 17  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> Sí conozco. Si he participado.                     |  |
| 38 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección    |  |
| 39 | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                          |  |
| 40 | <b>Entrevistado:</b> Si he participado más de una vez, en este semestre |  |
| 41 | y el anterior semestre.   |  |
| 42 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu |  |
| 55 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?          |  |
| 56 | <b>Entrevistado:</b> Los medios digitales más que la bolsa de empleo.   |  |
| 57 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a     |  |
| 58 | través de una web de una organización?                                  |  |
| 59 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 60 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una   |  |
| 61 | red social de una organización?   |  |
| 62 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de   |  |
| 68 | vida ideal?   |  |
| 69 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más       |  |
| 88  | atractiva?  |  |
| 89  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has               |  |
| 98  | considerado para este apartado?   |  |
| 99  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de  |  |
| 109 | vida?   |  |
| 110 | <b>Entrevistado:</b> Su padre.  |  |
| 111 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en     |  |
| 112 | tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?                   |  |
| 113 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta anterior.                                  |  |
| 114 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en      |  |
| 115 | donde tu hoja de vida fue referida?                                       |  |
| 116 | <b>Entrevistado:</b> Sí.  |  |
| 117 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?       |  |
| 118 | ¿Cómo lo harías?  |  |
| 119 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>hacen entrevistas por Skype</b> y es muy acercado a lo que tú me             |  |
| 127 | está comentando, entonces yo creo que en Ecuador alguna                         |  |
| 128 | empresa que diga <b>hagamos la entrevista mediante Skype yo creo</b>            |  |
| 129 | <b>que no</b> , yo creo que en eso <b>tal vez no hay un campo todavía falta</b> |  |
| 130 | <b>que nosotros cambiemos culturalmente</b> y que la gente se acerque           |  |
| 131 | a conocer. A los latinoamericanos nos gusta estar ahí de frente y               |  |
| 132 | conversar.  |  |
| 133 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o            |  |
| 134 | entregar en persona a la organización? ¿Por qué?                                |  |
| 135 | <b>Entrevistado:</b> Entregarla personalmente. Porque yo me acuerdo             |  |
| 136 | que las veces que ido a dejar mi Hoja de Vida, <b>no sé si eso lo</b>           |  |
| 137 | <b>botaron a la basura, no sé si eso lo ocuparon para reciclaje, no sé</b>      |  |
| 138 | <b>si lo tuvieron por ahí y luego sirvió para limpiar alguna cosa, no</b>       |  |
| 139 | <b>sé...</b> 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 <b>que estas instituciones</b>           |  |
| 143 | inclusive otras entidades te dicen <b>“no, usted aplique y mande a</b>          |  |
| 144 | <b>esta página web”</b> . Yo al menos <b>me siento más confiado de</b>          |  |
| 145 | <b>entregarlo personalmente</b>   |  |
| 146 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una          |  |
| 147 | hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 148 | <b>Entrevistado:</b> 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 <b>¿Tú cómo eres?, me puse tan</b>               |  |
| 159 | <b>nervioso porque no sabía que decir</b> , 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en           |  |
| 166 | un proceso de selección?  |  |
| 167 | <b>Entrevistado:</b> <b>Sí, son más o menos como: aptitud (conocimientos</b>    |  |
| 168 | <b>de tu carrera y del puesto que tu apliques), pruebas psicológicas,</b>       |  |
| 169 | <b>también Record Policial, y preguntas de cómo eres y de qué</b>               |  |
| 170 | <b>haces.</b>   |  |
| 171 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?               |  |
| 172 | ¿Cómo te sentiste?  |  |
| 173 | <b>Entrevistado:</b> <b>Me sentí como que no sabía nada.</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de          |  |
| 180 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                               |  |
| 181 | <b>Entrevistado:</b> 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 | repitieron.   |  |
| 184 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir         |  |
| 185 | pruebas en una organización?  |  |
| 186 | <b>Entrevistado:</b> No, solo fue la parte técnica.                     |  |
| 187 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer    |  |
| 188 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?                                      |  |
| 189 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has      |  |
| 193 | rendido una alguna vez?   |  |
| 194 | <b>Entrevistado:</b> No, jamás.   |  |
| 195 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o    |  |
| 196 | electrónica? ¿Por qué?  |  |
| 197 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera            |  |
| 206 | entrevista?   |  |
| 207 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una          |  |
| 213 | entrevista?   |  |
| 214 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una     |  |
| 223 | entrevista?   |  |
| 224 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?            |  |
| 232 | <b>Entrevistado:</b> Grupal, presencial, llamada.                     |  |
| 233 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una  |  |
| 234 | entrevista? ¿Por qué?   |  |
| 235 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la        |  |
| 239 | organización antes de asistir a una entrevista?                       |  |
| 240 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una         |  |
| 252 | entrevista?   |  |
| 253 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta anterior.                              |  |
| 254 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para    |  |
| 255 | entrevistas laborales? ¿Por qué?                                      |  |
| 256 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta anterior.                              |  |
| 257 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?               |  |
| 258 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 259 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?     |  |
| 260 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 261 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?    |  |
| 262 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más       |  |
| 271 | empleable que otra? ¿Por qué?   |  |
| 272 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser         |  |
| 282 | empleable?  |  |
| 283 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta anterior.                                  |  |
| 284 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del         |  |
| 285 | proceso?  |  |
| 286 | <b>Entrevistado:</b> Me comunicó Recursos Humanos personalmente.          |  |
| 287 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se  |  |
| 288 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                 |  |
| 289 | <b>Entrevistado:</b> Sí, sería muy bueno que la gente conocida o amigos   |  |
| 290 | te ayuden con referencias.  |  |
| 291 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la              |  |
| 292 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por            |  |
| 293 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 294 | <b>Entrevistado:</b> Por teléfono.  |  |
| 295 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad |  |
| 296 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                         |  |
| 297 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 308 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 309 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                      |  |
| 320 | <b>Entrevistado:</b> No, ahí estoy bien.                                  |  |
| 321 |   |  |
| 322 |   |  |
| 323 |   |  |
| 324 |   |  |

|    | Entrevista #4: CT   | Códigos |
|----|---|---------|
| 1  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?         | POS     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en   | ESTEMO  |
| 8  | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?            |         |
| 9  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en    |         |
| 13 | un proceso de selección?  |         |
| 14 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección      |         |
| 39 | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                            |         |
| 40 | <b>Entrevistado:</b> Si, la de la U y la por ejemplo de Multitabajos.     |         |
| 41 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> Las dos por igual                                    |         |
| 45 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu   |         |
| 46 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?            |         |
| 47 | <b>Entrevistado:</b> 100% digital creo yo, correos por lo general.        |         |
| 48 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a       |         |
| 49 | través de una web de una organización?                                    |         |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 50 | <b>Entrevistado:</b> Sí, me fue mal no estoy seguro si recibieron, si    |  |
| 51 | hacen caso.  |  |
| 52 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una    |  |
| 53 | red social de una organización?  |  |
| 54 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de    |  |
| 58 | vida ideal?  |  |
| 59 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más      |  |
| 64 | atractiva?   |  |
| 65 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has              |  |
| 72 | considerado para este apartado?  |  |
| 73 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de |  |
| 77 | vida?  |  |
| 78 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en    |  |
| 82 | tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?                  |  |
| 83 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en     |  |
| 88 | donde tu hoja de vida fue referida?                                      |  |
| 89 | <b>Entrevistado:</b> Sí, no tengo ningún problema con que refieran mi    |  |
| 90 | hoja de vida, agradezco  |  |
| 91 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?      |  |
| 92 | ¿Cómo lo harías?   |  |
| 93 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o     |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 100 | entregar en persona a la organización? ¿Por qué?                          |  |
| 101 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una    |  |
| 105 | hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 106 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en     |  |
| 114 | un proceso de selección?  |  |
| 115 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?         |  |
| 121 | ¿Cómo te sentiste?  |  |
| 123 | <b>Entrevistado:</b> 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 tazas 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de            |  |
| 134 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                                 |  |
| 135 | <b>Entrevistado:</b> No se han repetido.                                  |  |
| 136 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir           |  |
| 137 | pruebas en una organización?  |  |
| 138 | <b>Entrevistado:</b> No   |  |
| 139 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer      |  |
| 140 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?  |  |
| 141 | <b>Entrevistado:</b> Lo que más, entre más información que me den         |  |
| 142 | antes de la prueba mejor.   |  |
| 143 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has        |  |
| 144 | rendido una alguna vez?   |  |
| 145 | <b>Entrevistado:</b> No, de eso no.                                       |  |
| 146 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o      |  |
| 147 | electrónica? ¿Por qué?  |  |
| 148 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera               |  |
| 154 | entrevista?  |  |
| 155 | <b>Entrevistado:</b> Bueno como te contaba fui y era la que estaba la      |  |
| 156 | señora. (Respuesta en preguntas anteriores)                                |  |
| 157 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una             |  |
| 158 | entrevista?  |  |
| 159 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una        |  |
| 167 | entrevista?  |  |
| 168 | <b>Entrevistado:</b> No.   |  |
| 169 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?                 |  |
| 170 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una       |  |
| 177 | entrevista? ¿Por qué?  |  |
| 178 | <b>Entrevistado:</b> Mentir, ósea decir algo que haces pero en realidad    |  |
| 179 | no haces o algo que te gusta y no te gusta, ósea mentir.                   |  |
| 180 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la             |  |
| 181 | organización antes de asistir a una entrevista?                            |  |
| 182 | <b>Entrevistado:</b> Por supuesto. Si.                                     |  |
| 183 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una              |  |
| 184 | entrevista?  |  |
| 185 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para         |  |
| 193 | entrevistas laborales? ¿Por qué?   |  |
| 194 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?                   |  |
| 206 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 207 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?         |  |
| 208 | <b>Entrevistado:</b> Nunca he participado en uno.                         |  |
| 209 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?        |  |
| 210 | <b>Entrevistado:</b> Lo asocio bastante con un tipo de ayuda para que te  |  |
| 211 | empleen.  |  |
| 212 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más           |  |
| 213 | empleable que otra? ¿Por qué?   |  |
| 214 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser         |  |
| 219 | empleable?  |  |
| 220 | <b>Entrevistado:</b> Ósea sería genial, como te digo si hay técnicas que  |  |
| 221 | he usado y creo que me han servido peor sabiendo cuáles son.              |  |
| 222 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del         |  |
| 223 | proceso?  |  |
| 224 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se  |  |
| 234 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                 |  |
| 235 | <b>Entrevistado:</b> Por supuesto, claro.                                 |  |
| 236 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la              |  |
| 237 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por            |  |
| 238 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 239 | <b>Entrevistado:</b> Correo o telefónicamente.                            |  |
| 240 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad |  |
| 241 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                         |  |
| 242 | <b>Entrevistado:</b> Creo que lo hace bien pero sé que podría hacerlo     |  |
| 243 | mucho mejor.  |  |
| 244 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 245 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 246 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                   |  |
| 256 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?       | POS     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en |         |
| 9  | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?          | TIE     |
| 10 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en  |         |
| 22 | un proceso de selección?  |         |
| 23 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 envié 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección    |  |
| 50 | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                          |  |
| 51 | <b>Entrevistado:</b> Si, respuesta en anterior pregunta.                |  |
| 52 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu |  |
| 66 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?          |  |
| 67 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a     |  |
| 72 | través de una web de una organización?                                  |  |
| 73 | <b>Entrevistado:</b> No, hasta ahora no he tenido la oportunidad.       |  |
| 74 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una   |  |
| 75 | red social de una organización?   |  |
| 76 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Facebook</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de    |  |
| 84  | vida ideal?  |  |
| 85  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más      |  |
| 100 | atractiva?   |  |
| 101 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has              |  |
| 109 | considerado para este apartado?  |  |
| 110 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de |  |
| 120 | vida?  |  |
| 121 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en    |  |
| 128 | tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?                  |  |
| 129 |  |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 130 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en    |  |
| 140 | donde tu hoja de vida fue referida?                                     |  |
| 141 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?     |  |
| 146 | ¿Cómo lo harías?  |  |
| 147 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o    |  |
| 155 | entregar en persona a la organización? ¿Por qué?                        |  |
| 156 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una  |  |
| 164 | hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 165 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en   |  |
| 179 | un proceso de selección?  |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 180 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?       |  |
| 189 | ¿Cómo te sentiste?  |  |
| 190 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de          |  |
| 199 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                               |  |
| 200 | <b>Entrevistado:</b> La prueba de dibujar se ha repetido algunas veces, |  |
| 201 | no sé por qué pero se repite.   |  |
| 202 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir         |  |
| 203 | pruebas en una organización?  |  |
| 204 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 205 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer    |  |
| 206 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?                                      |  |
| 207 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has      |  |
| 221 | rendido una alguna vez?   |  |
| 222 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o    |  |
| 228 | electrónica? ¿Por qué?  |  |
| 229 | <b>Entrevistado:</b> 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 reajo 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una      |  |
| 289 | entrevista? ¿Por qué?   |  |
| 290 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la            |  |
| 293 | organización antes de asistir a una entrevista?                           |  |
| 294 | <b>Entrevistado:</b>  |  |
| 295 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una             |  |
| 296 | entrevista?   |  |
| 297 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para        |  |
| 312 | entrevistas laborales? ¿Por qué?  |  |
| 313 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?                   |  |
| 323 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 324 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?         |  |
| 325 | <b>Entrevistado:</b> Ni idea.   |  |
| 326 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?        |  |
| 327 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más           |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 331 | empleable que otra? ¿Por qué?   |  |
| 332 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser         |  |
| 343 | empleable?  |  |
| 344 | <b>Entrevistado:</b> Si, creo porque siempre es importante saber          |  |
| 345 | venderte creo yo, hay que venderse bien.                                  |  |
| 346 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del         |  |
| 347 | proceso?  |  |
| 348 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se  |  |
| 357 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                 |  |
| 358 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la              |  |
| 362 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por            |  |
| 363 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 364 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad |  |
| 374 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                         |  |
| 375 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 384 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 385 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                      |  |
| 403 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?       | POS     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> El proceso de selección es básicamente ir a        |         |
| 3  | entrevistas dar pruebas y según como es tu rendimiento puedes           | NEG     |
| 4  | salir seleccionada.   |         |
| 5  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en | ATEDET  |
| 6  | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?          |         |
| 7  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en  | CON     |
| 15 | un proceso de selección?  |         |
| 16 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> Si, cuando estaba en búsqueda de mi pasantía       |         |
| 25 | enviaba sin saber si había una vacante, más por referidas que si        |         |
| 26 | había   |         |
| 27 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección    |         |
| 34 | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                          |         |
| 35 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta en la pregunta anterior                  |         |
| 36 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu |         |
| 43 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?          |         |
| 44 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a     |         |
| 48 | través de una web de una organización?                                  |         |
| 49 | <b>Entrevistado:</b> Si, pero igual era para una pasantía               |         |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 50 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una red social de una organización?  |  |
| 51 |  |  |
| 52 | <b>Entrevistado:</b> Si, por Facebook, por multitrabajos, o igual que  |  |
| 53 | llegue al mail   |  |
| 54 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de vida ideal?  |  |
| 55 |  |  |
| 56 | <b>Entrevistado:</b> Tus datos básicos como: Nombre, Edad, Cedula ,  |  |
| 57 | experiencia laboral , tus capacidades, y tus aptitudes en si en todo   |  |
| 58 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más atractiva?   |  |
| 59 |  |  |
| 60 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has considerado para este apartado?  |  |
| 65 |  |  |
| 66 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de vida?   |  |
| 70 |  |  |
| 71 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?  |  |
| 75 |  |  |
| 76 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en donde tu hoja de vida fue referida?   |  |
| 79 |  |  |
| 80 | <b>Entrevistado:</b> Sí, en la pasantía que tengo actualmente  |  |
| 81 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una? ¿Cómo lo harías?   |  |
| 82 |  |  |
| 83 | <b>Entrevistado:</b> No. Si lo haría me parecería interesante.   |  |
| 84 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o entregar en persona a la organización? ¿Por qué?  |  |
| 85 |  |  |
| 86 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 90 |  |  |
| 91 | <b>Entrevistado:</b> Si, porque es tu carta de presentación básicamente  |  |
| 92 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en un proceso de selección?   |  |
| 93 |  |  |
| 94 | <b>Entrevistado:</b> Pruebas para ver aptitudes, actitudes, de inglés y básicamente de tu carrera  |  |
| 95 |  |  |
| 96 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas? ¿Cómo te sentiste?   |  |
| 97 |  |  |
| 98 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de          |  |
| 103 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                               |  |
| 104 | <b>Entrevistado:</b> Algunas si se han repetido, psicológicas           |  |
| 105 | básicamente   |  |
| 106 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir         |  |
| 107 | pruebas en una organización?  |  |
| 108 | <b>Entrevistado:</b> No   |  |
| 109 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer    |  |
| 110 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?                                      |  |
| 111 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has      |  |
| 115 | rendido una alguna vez?   |  |
| 116 | <b>Entrevistado:</b> Sí, una vez, igual eran psicológicas que te        |  |
| 117 | demorabas como una hora. Me mandaron al Mail                            |  |
| 118 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o    |  |
| 119 | electrónica? ¿Por qué?  |  |
| 120 | <b>Entrevistado:</b> Por comodidad la electrónica , pero para evitar    |  |
| 121 | cualquier cosa yo creo que la presencial                                |  |
| 123 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera            |  |
| 124 | entrevista?   |  |
| 125 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una          |  |
| 129 | entrevista?   |  |
| 130 | <b>Entrevistado:</b> Primero yo creería que debes llegar puntual, con   |  |
| 131 | una vestimenta adecuada, ni muy formal ni informal y que sea            |  |
| 132 | cómoda  |  |
| 133 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una     |  |
| 134 | entrevista?   |  |
| 135 | <b>Entrevistado:</b> No   |  |
| 136 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?              |  |
| 137 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una    |  |
| 142 | entrevista? ¿Por qué?   |  |
| 143 | <b>Entrevistado:</b> Tal vez hablar de más o tampoco hablar mucho,      |  |
| 144 | creo que sería el más grande error                                      |  |
| 145 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la          |  |
| 146 | organización antes de asistir a una entrevista?                         |  |
| 147 | <b>Entrevistado:</b> Sí, porque siempre te preguntan si conoces que     |  |
| 148 | hacemos , por lo que ya me quedo de lección                             |  |
| 149 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una           |  |
| 150 | entrevista?   |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 151 | <b>Entrevistado:</b> Como te desempeñas , si eres líder o no, cuáles son    |  |
| 152 | tus fortalezas o debilidades  |  |
| 153 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para          |  |
| 154 | entrevistas laborales? ¿Por qué?  |  |
| 155 | <b>Entrevistado:</b> Si, te ayudaría bastante                               |  |
| 156 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?                     |  |
| 157 | <b>Entrevistado:</b> Si, es un centro en el cual vas a realizar un prueba o |  |
| 158 | un caso y ellos te ven cómo te desarrollas                                  |  |
| 159 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?           |  |
| 160 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?          |  |
| 166 | <b>Entrevistado:</b> Nada, básicamente relacionas empleabilidad con         |  |
| 167 | trabajo pero un concepto como tal no  |  |
| 168 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más             |  |
| 169 | empleable que otra? ¿Por qué?   |  |
| 170 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser           |  |
| 176 | empleable?  |  |
| 177 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del           |  |
| 181 | proceso?  |  |
| 182 | <b>Entrevistado:</b> La mayoría es vía telefónica o vía mail, pero la       |  |
| 183 | mayoría es vía telefónica   |  |
| 184 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se    |  |
| 185 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                   |  |
| 186 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la                |  |
| 190 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por              |  |
| 191 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 192 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad   |  |
| 200 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                           |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 201 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 210 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 211 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                      |  |
| 217 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 218 |   |  |
| 219 |   |  |
| 220 |   |  |
| 221 |   |  |
| 222 |   |  |
| 223 |   |  |

|    | Entrevista #7: LS   | Códigos |
|----|---|---------|
| 1  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?       | POS     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en | ESTEMO  |
| 8  | donde te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?          |         |
| 9  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en  |         |
| 20 | un proceso de selección?  |         |
| 21 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> No, nunca he enviado                                 |  |
| 39 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección      |  |
| 48 | mediante la bolsa de empleo de la universidad?                            |  |
| 49 | <b>Entrevistado:</b> No, mediante la bolsa de la universidad no           |  |
| 50 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu   |  |
| 57 | atención para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?            |  |
| 58 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una     |  |
| 66 | red social de una organización?   |  |
| 67 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de     |  |
| 72 | vida ideal?   |  |
| 73 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más      |  |
| 78  | atractiva?   |  |
| 79  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has              |  |
| 89  | considerado para este apartado?  |  |
| 90  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de |  |
| 98  | vida?  |  |
| 99  | <b>Entrevistado:</b> No, ninguna   |  |
| 100 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en    |  |
| 101 | tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?                  |  |
| 102 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en     |  |
| 111 | donde tu hoja de vida fue referida?                                      |  |
| 112 | <b>Entrevistado:</b> No  |  |
| 113 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una?      |  |
| 114 | ¿Cómo lo harías?   |  |
| 115 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o     |  |
| 125 |  |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 126 | entregar en persona a la organización? ¿Por qué?                        |  |
| 127 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una  |  |
| 133 | hoja de vida? ¿Por qué?   |  |
| 134 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en   |  |
| 138 | un proceso de selección?  |  |
| 139 | <b>Entrevistado:</b> Sí, pueden ser las típicas pruebas de razonamiento |  |
| 140 | lógico , pruebas de aptitud, y exámenes médicos y eso                   |  |
| 141 | básicamente   |  |
| 142 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas?       |  |
| 143 | ¿Cómo te sentiste?  |  |
| 144 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de          |  |
| 150 | selección? ¿Se ha repetido alguna prueba?                               |  |
| 151 | <b>Entrevistado:</b> Sí, creo que las típicas pruebas que te piden para |  |
| 152 | ingresar de secuencias o razonamiento matemático                        |  |
| 153 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir         |  |
| 154 | pruebas en una organización?  |  |
| 155 | <b>Entrevistado:</b> No,  |  |
| 156 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué información consideras importante conocer    |  |
| 157 | antes de rendir pruebas? ¿Por qué?                                      |  |
| 158 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has      |  |
| 167 | rendido una alguna vez?   |  |
| 168 | <b>Entrevistado:</b> Sí (respuesta pregunta anterior)                   |  |
| 169 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o    |  |
| 170 | electrónica? ¿Por qué?  |  |
| 171 | <b>Entrevistado:</b> Yo creo que ahora por el tema de tiempo , horarios |  |
| 172 | yo creo que es más cómodo y mejor la electrónica                        |  |
| 173 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera            |  |
| 174 | entrevista?   |  |
| 175 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una             |  |
| 184 | entrevista?  |  |
| 185 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una        |  |
| 190 | entrevista?  |  |
| 191 | <b>Entrevistado:</b> No ninguna  |  |
| 192 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?                 |  |
| 193 | <b>Entrevistado:</b> Individuales todas                                    |  |
| 194 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una       |  |
| 195 | entrevista? ¿Por qué?  |  |
| 196 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la             |  |
| 203 | organización antes de asistir a una entrevista?                            |  |
| 204 | <b>Entrevistado:</b> Si he leído antes                                     |  |
| 205 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una              |  |
| 206 | entrevista?  |  |
| 207 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para         |  |
| 213 | entrevistas laborales? ¿Por qué?   |  |
| 214 | <b>Entrevistado:</b> Si , yo creo que si se deben conocer ciertas técnicas |  |
| 215 | para ir mejor  |  |
| 216 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?                    |  |
| 217 | <b>Entrevistado:</b> No  |  |
| 218 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?          |  |
| 219 | <b>Entrevistado:</b> No  |  |
| 220 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?         |  |
| 221 | <b>Entrevistado:</b> Empleabilidad es conseguir empleo , tener la          |  |
| 222 | posibilidad de conseguir empleo en una organización                        |  |
| 223 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más            |  |
| 224 | empleable que otra? ¿Por qué?  |  |
| 225 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser         |  |
| 235 | empleable?  |  |
| 236 | <b>Entrevistado:</b> También si deberían darse ciertos tips técnicos      |  |
| 237 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del         |  |
| 238 | proceso?  |  |
| 239 | <b>Entrevistado:</b> Por llamada telefónica, la persona que estaba a      |  |
| 240 | cargo del proceso de selección llamó a decir que estaba                   |  |
| 241 | seleccionada  |  |
| 242 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se  |  |
| 243 | refiera tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                 |  |
| 244 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la              |  |
| 250 | finalización del proceso, telefónicamente, personalmente o por            |  |
| 251 | correo? ¿Por qué?   |  |
| 252 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad |  |
| 264 | para apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                         |  |
| 265 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al |  |
| 277 | participar en un proceso de selección?                                    |  |
| 278 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                      |  |
| 284 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |

|    | Entrevista #8: JP  | Códigos |
|----|--|---------|
| 1  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el proceso de selección?                | POS     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre la existencia de una materia en donde    | ATEDET  |
| 6  | te indiquen las técnicas para ingresar al mundo laboral?                         |         |
| 7  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu primera experiencia participando en un        |         |
| 13 | proceso de selección?  |         |
| 14 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> No.   |         |
| 21 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en algún proceso de selección mediante    |         |
| 29 | la bolsa de empleo de la universidad?  |         |
| 30 | <b>Entrevistado:</b> Ingresé mi hoja de vida pero nunca aplique a ningún         |         |
| 31 | trabajo.   |         |
| 32 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> Me fijaría más en medios digitales a que en la universidad. |         |
| 35 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál sería para ti el mejor medio para atraer tu atención |         |
| 36 | para participar en un proceso de selección? ¿Por qué?                            |         |
| 37 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección a través de una web de una organización?  |  |
| 43 |   |  |
| 44 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 45 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has conocido sobre una vacante a través de una red social de una organización?   |  |
| 46 |   |  |
| 47 | <b>Entrevistado:</b> Me parece que una vez conocí una del Citybank que me había interesado pero nunca apliqué.  |  |
| 48 |   |  |
| 49 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que está compuesta una hoja de vida ideal?   |  |
| 50 |   |  |
| 51 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo harías para que tu hoja de vida sea más atractiva?  |  |
| 56 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has puesto referencias? ¿A quién has considerado para este apartado?   |  |
| 60 |   |  |
| 61 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido alguna guía para realizar la hoja de vida?  |  |
| 65 | <b>Entrevistado:</b> Dentro de la universidad tome la clase de Recursos Humanos nos daban tips pero realmente guía guía de cómo hacer no.   |  |
| 66 |   |  |
| 67 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has aumentado cierta información en tu hoja de vida para ser más llamativo para la empresa?   |  |
| 68 |   |  |
| 69 | <b>Entrevistado:</b> Sí, en inglés una vez  |  |
| 70 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en un proceso de selección en donde tu hoja de vida fue referida?  |  |
| 71 |   |  |
| 72 | <b>Entrevistado:</b> Sí.  |  |
| 73 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el video cv? ¿Realizarías una? ¿Cómo lo harías?  |  |
| 74 |   |  |
| 75 | <b>Entrevistado:</b> No. Me parecería incomodo grabarme.  |  |
| 76 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres enviar tu hoja de vida en digital o entregar en persona a la organización? ¿Por qué?   |  |
| 77 |   |  |
| 78 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer cómo realizar una hoja de vida? ¿Por qué?  |  |
| 82 |   |  |
| 83 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces que tipo de pruebas se pueden tomar en un proceso de selección?  |  |
| 88 |   |  |
| 89 | <b>Entrevistado:</b> Creo que desde la psicológica de conocimiento esas creo yo.  |  |
| 90 |   |  |
| 91 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia rindiendo pruebas? ¿Cómo te sentiste?  |  |
| 92 |   |  |
| 93 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en más de un proceso de selección? ¿Se   |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 97  | ha repetido alguna prueba?  |  |
| 98  | <b>Entrevistado:</b> No, siempre pruebas diferentes.  |  |
| 99  | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado previamente para rendir pruebas en una organización?  |  |
| 100 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 101 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas, has rendido una alguna vez?  |  |
| 102 | <b>Entrevistado:</b> Online, no nunca.  |  |
| 103 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor, presencial o electrónica? ¿Por qué?   |  |
| 104 | <b>Entrevistado:</b> Para mi creo que electrónica pero yo creo que para la empresa si debe ser presencial, estas más tranquilo y realmente si es algo como conocimiento puedes tener algún soporte yo que se tener algún cuaderno de la universidad.            |  |
| 105 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo fue tu experiencia en tu primera entrevista?  |  |
| 106 | <b>Entrevistado:</b> Bien, me acuerdo que nos reunieron los gerentes entonces les expuse porque quería entrar y me fue bastante bien, hable fluidamente.  |  |
| 107 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que debes presentarte en una entrevista?  |  |
| 108 | <b>Entrevistado:</b> Creo que con seguridad lo más importante por ultimo si te equivocas que no dudes sino segur, transmitir esto.  |  |
| 109 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces alguna técnica para manejarte en una entrevista?   |  |
| 110 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 111 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has tenido?  |  |
| 112 | <b>Entrevistado:</b> He tenido grupal e individual. La entrevista grupal estábamos 5 candidatos nos dieron un caso y cada uno expuso el caso individualmente.   |  |
| 113 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras sería un error cometer en una entrevista? ¿Por qué?  |  |
| 114 | <b>Entrevistado:</b> No se tal vez topar temas sensibles ósea en una entrevista inicial, como no se tema de sueldos, competencia de la empresa eso o decir que tu anterior trabajo estabas feliz.   |  |
| 115 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te has preparado o investigado sobre la organización antes de asistir a una entrevista?  |  |
| 116 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 117 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué consideras que evalúan durante una entrevista?   |  |
| 118 | <b>Entrevistado:</b> 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.   |  |
| 119 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante conocer técnicas para entrevistas laborales? ¿Por qué?   |  |
| 120 | <b>Entrevistado:</b> Si, 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. |  |
| 121 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces qué es Assesment Center?   |  |
| 122 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 123 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has participado en uno? ¿Cómo te sentiste?   |  |
| 124 | <b>Entrevistado:</b> No.  |  |
| 125 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?  |  |
| 126 | <b>Entrevistado:</b> No se me ocurre nada.  |  |
| 127 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que una persona puede ser más empleable que otra? ¿Por qué?   |  |
| 128 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre conocer técnicas para ser empleable?     |  |
| 158 | <b>Entrevistado:</b> Me parecería interesante porque a la final te puede         |  |
| 159 | ayudar saber que características busca cada empresa                              |  |
| 160 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te han comunicado la finalización del proceso?       |  |
| 161 | <b>Entrevistado:</b> Me llamaron y me dijeron que estaba contratado.             |  |
| 162 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría que en caso de no pasar el proceso se refiera |  |
| 163 | tu hoja de vida a otras organizaciones? ¿Por qué?                                |  |
| 164 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te gustaría que te comuniquen la finalización del    |  |
| 169 | proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por qué?                  |  |
| 170 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que tiene la universidad para   |  |
| 174 | apoyarte en la búsqueda de tu primer empleo?                                     |  |
| 175 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles crees tú que podrían ser tus debilidades al        |  |
| 179 | participar en un proceso de selección?   |  |
| 180 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría agregar algo más?                             |  |
| 185 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué es el proceso de selección?                      | Técnicas de        |
| 2  | <b>Entrevistado :</b> El proceso de selección es el proceso por el cual las | selección.         |
| 3  | empresas buscan a la persona más idónea para cubrir una                     |                    |
| 4  | posición, para cubrir un determinado puesto en una empresa                  | Medios/Tecnología. |
| 5  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre una materia en las                  |                    |
| 6  | universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el                |                    |
| 7  | mundo laboral?  | Recomendaciones    |
| 8  | <b>Entrevistado:</b> Yo creo que es muy importante porque en                | estudiantes.       |
| 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de        |                    |
| 27 | selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?                  |                    |
| 28 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso      |                    |
| 43 | de selección abierto?   |                    |
| 44 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Utilizas portales de empleo para conseguir           |                    |
| 49 | candidatos? ¿Cuáles?  |                    |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 50 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en |  |
| 55 | proceso de selección? ¿Por qué?  |  |
| 56 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Han realizado algún proceso de selección          |  |
| 62 | mediante la bolsa de empleo de la UDLA?                                  |  |
| 63 | <b>Entrevistado:</b> Si he realizado varios procesos de selección        |  |
| 64 | mediante la bosa de la Udl a 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer        |  |
| 72 | candidatos? ¿Por qué?  |  |
| 73 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has utilizado una red social de la organización   |  |
| 81 | para publicar vacantes? ¿Por qué?  |  |
| 82 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces cómo funciona una web específicamente     |  |
| 90 | de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos?           |  |
| 91 | ¿Por qué?  |  |
| 92 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más        |  |
| 102 | frecuencia? ¿Por qué?   |  |
| 103 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?                |  |
| 113 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una       |  |
| 118 | hoja de vida ideal?   |  |
| 119 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 puedan 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres recibir hojas de vida en digital o   |  |
| 210 | personalmente? ¿Por qué?  |  |
| 211 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante que los estudiantes      |  |
| 218 | conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un          |  |
| 219 | proceso? ¿Por qué?  |  |
| 220 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de |  |
| 238 | vida en la decisión final?  |  |
| 239 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipos de pruebas consideras importante     |  |
| 249 | tomar? ¿Por qué?  |  |
| 250 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o    |  |
| 309 | presenciales? ¿Por qué?  |  |
| 310 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al     |  |
| 322 | candidato?   |  |
| 323 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas   |  |
| 334 | en la decisión final?  |  |
| 335 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse      |  |
| 345 | ante una entrevista? ¿Por qué?   |  |
| 346 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Recomiendas alguna técnica para que el          |  |
| 366 | candidato se maneje bien en una entrevista?                            |  |
| 367 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?          |  |
| 380 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva? |  |
| 393 | ¿Por qué?  |  |
| 394 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué evalúas durante una entrevista?             |  |
| 409 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre |  |
| 423 | la organización en la entrevista? ¿Por qué?                            |  |
| 424 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?       |  |
| 441 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Registras los comentarios ese momento o luego?   |  |
| 463 | ¿Por qué?   |  |
| 464 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista |  |
| 474 | en la decisión final?   |  |
| 475 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?   |  |
| 494 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta en preguntas anteriores                  |  |
| 495 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has aplicado alguna vez la misma?                |  |
| 496 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta en preguntas anteriores                  |  |
| 497 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assesment  |  |
| 498 | Center en la decisión final?  |  |
| 499 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?          |  |
| 505 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un       |  |
| 510 | candidato?  |  |
| 511 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?          |  |
| 515 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización      |  |
| 533 | del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por              |  |
| 534 | qué?  |  |
| 535 | <b>Entrevistado:</b> Como te dije anterior mente puede ser o por correo     |  |
| 536 | electrónico o por teléfono.   |  |
| 537 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los      |  |
| 538 | estudiantes de las universidades que contratas?                             |  |
| 539 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a   |  |
| 560 | aplicaciones de trabajo?  |  |
| 561 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría añadir algo más?                   |  |
| 581 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué es el proceso de selección?                 |                                     |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre una materia en las             | Aspectos emocionales del candidato. |
| 12 | universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el           |                                     |
| 13 | mundo laboral?   |                                     |
| 14 | <b>Entrevistado:</b> Bueno, te cuento que sería lo ideal aunque no     |                                     |
| 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de   |                                     |
| 28 | selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?             |                                     |
| 29 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso |                                     |
| 48 | de selección abierto?  |                                     |
| 49 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Utilizas portales de empleo para conseguir        |  |
| 57 | candidatos? ¿Cuáles?   |  |
| 58 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en |  |
| 64 | proceso de selección? ¿Por qué?  |  |
| 65 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Han realizado algún proceso de selección          |  |
| 75 | mediante la bolsa de empleo de la UDLA?                                  |  |
| 76 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer        |  |
| 81 | candidatos? ¿Por qué?  |  |
| 82 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has utilizado una red social de la organización   |  |
| 90 | para publicar vacantes? ¿Por qué?  |  |
| 91 | <b>Entrevistado:</b> No de la organización no.                           |  |
| 92 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces cómo funciona una web específicamente     |  |
| 93 | de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos?           |  |
| 94 | ¿Por qué?  |  |
| 95 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más        |  |
| 104 | frecuencia? ¿Por qué?   |  |
| 105 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?                |  |
| 110 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una       |  |
| 114 | hoja de vida ideal?   |  |
| 115 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿A quién crees que se debe considerar para el       |  |
| 143 | apartado de referencias?  |  |
| 144 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante que los estudiantes      |  |
| 204 | conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un          |  |
| 205 | proceso? ¿Por qué?  |  |
| 206 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de |  |
| 218 | vida en la decisión final?  |  |
| 219 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipos de pruebas consideras importante     |  |
| 222 | tomar? ¿Por qué?  |  |
| 223 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que las indicaciones claras de las  |  |
| 242 | pruebas e información previa puede reducir el nivel de ansiedad       |  |
| 243 | del candidato? ¿Por qué?  |  |
| 244 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas? ¿Qué     |  |
| 257 | opinas sobre ellas?   |  |
| 258 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o   |  |
| 273 | presenciales? ¿Por qué?   |  |
| 274 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al    |  |
| 290 | candidato?  |  |
| 291 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas  |  |
| 300 | en la decisión final?   |  |

|     |  |  |
|-----|--|--|
| 301 | <b>Entrevistado:</b> Haber considerado que te dije 30% el currículum,    |  |
| 302 | las pruebas podrán tener entre un 20 y un 30% también.                   |  |
| 303 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse      |  |
| 304 | ante una entrevista? ¿Por qué?   |  |
| 305 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Recomiendas alguna técnica para que el            |  |
| 327 | candidato se maneje bien en una entrevista?                              |  |
| 328 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?            |  |
| 341 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva?   |  |
| 373 | ¿Por qué?  |  |
| 374 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué evalúas durante una entrevista?               |  |
| 387 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre   |  |
| 398 | la organización en la entrevista? ¿Por qué?                              |  |
| 399 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?        |  |
| 405 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Registras los comentarios ese momento o luego?   |  |
| 428 | ¿Por qué?   |  |
| 429 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista |  |
| 437 | en la decisión final?   |  |
| 438 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?   |  |
| 444 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has aplicado alguna vez la misma?                |  |
| 458 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta pregunta anterior                        |  |
| 459 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assessment |  |
| 460 | Center en la decisión final?  |  |
| 461 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre el termino empleabilidad?      |  |
| 466 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un   |  |
| 473 | candidato?  |  |
| 474 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?      |  |
| 480 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización    |  |
| 515 | del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por            |  |
| 516 | qué?  |  |
| 517 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los    |  |
| 529 | estudiantes de las universidades que contratas?                           |  |
| 530 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a       |  |
| 537 | aplicaciones de trabajo?  |  |
| 538 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría añadir algo más?                     |  |
| 556 | <b>Entrevistado:</b> 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  | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué es el proceso de selección?                   | Técnicas de selección.              |
| 2  | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué opinas sobre una materia en las               |                                     |
| 17 | universidades donde se indiquen técnicas para ingresar en el             |                                     |
| 18 | mundo laboral?   |                                     |
| 19 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuánto tiempo llevas realizando el proceso de     |                                     |
| 34 | selección? ¿Cómo podrías describir la evolución del mismo?               |                                     |
| 35 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido hojas de vida sin tener un proceso   |  |
| 56 | de selección abierto?  |  |
| 57 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Utilizas portales de empleo para conseguir        |  |
| 74 | candidatos? ¿Cuáles?   |  |
| 75 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Con qué frecuencia utilizas portales de empleo en |  |
| 80 | proceso de selección? ¿Por qué?  |  |
| 81 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Han realizado algún proceso de selección          |  |
| 87 | mediante la bolsa de empleo de la UDLA?                                  |  |
| 88 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál consideras el mejor medio para atraer      |  |
| 102 | candidatos? ¿Por qué?  |  |
| 103 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has utilizado una red social de la organización |  |
| 111 | para publicar vacantes? ¿Por qué?                                      |  |
| 112 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces cómo funciona una web específicamente   |  |
| 117 | de la organización? ¿Utilizarías una para reclutar candidatos?         |  |
| 118 | ¿Por qué?  |  |
| 119 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fuentes que utilizas con más     |  |
| 126 | frecuencia? ¿Por qué?  |  |
| 127 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre el reclutamiento 2.0?             |  |
| 136 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras que debe estar compuesta una    |  |
| 141 | hoja de vida ideal?  |  |
| 142 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿A quién crees que se debe considerar para el       |  |
| 172 | apartado de referencias?  |  |
| 173 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Alguna vez has comprobado que una hoja de vida     |  |
| 182 | no cuenta con información verídica? ¿Qué haces en esos casos?             |  |
| 183 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Con qué frecuencia recibes hojas de vida           |  |
| 196 | referidas?  |  |
| 197 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has recibido algún video CV? ¿Qué opinas sobre      |  |
| 208 | el mismo?  |  |
| 209 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Prefieres recibir hojas de vida en digital o        |  |
| 214 | personalmente? ¿Por qué?   |  |
| 215 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras importante que los estudiantes           |  |
| 222 | conozcan cómo realizar su hoja de vida antes de aplicar a un               |  |
| 223 | proceso? ¿Por qué?   |  |
| 224 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tienen la hoja de      |  |
| 232 | vida en la decisión final?   |  |
| 233 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipos de pruebas consideras importante          |  |
| 240 | tomar? ¿Por qué?   |  |
| 241 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Consideras que las indicaciones claras de las |  |
| 257 | pruebas e información previa puede reducir el nivel de ansiedad      |  |
| 258 | del candidato? ¿Por qué?   |  |
| 259 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Conoces sobre las pruebas electrónicas? ¿Qué  |  |
| 288 | opinas sobre ellas?  |  |
| 289 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuál modalidad consideras mejor electrónicas o   |  |
| 303 | presenciales? ¿Por qué?   |  |
| 304 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Le comunicas los resultados de las pruebas al    |  |
| 320 | candidato?  |  |
| 321 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tienen las pruebas  |  |
| 335 | en la decisión final?   |  |
| 336 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo crees que el candidato debe presentarse     |  |
| 349 | ante una entrevista? ¿Por qué?  |  |
| 350 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Recomiendas alguna técnica para que el          |  |
| 365 | candidato se maneje bien en una entrevista?                            |  |
| 366 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevistas has realizado?          |  |
| 383 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué tipo de entrevista consideras más efectiva? |  |
| 390 | ¿Por qué?  |  |
| 391 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué evalúas durante una entrevista?             |  |
| 395 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Compruebas si el candidato ha investigado sobre   |  |
| 414 | la organización en la entrevista? ¿Por qué?                              |  |
| 415 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo te preparas antes de una entrevista?         |  |
| 421 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Registras los comentarios ese momento o luego?    |  |
| 436 | ¿Por qué?  |  |
| 437 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tiene la entrevista  |  |
| 446 | en la decisión final?  |  |
| 447 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué conoces sobre la técnica Assesment Center?    |  |
| 451 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta en preguntas anteriores                   |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 452 | <b>Entrevistador:</b> ¿Has aplicado alguna vez la misma?                |  |
| 453 | <b>Entrevistado:</b> Respuesta en Preguntas anteriores                  |  |
| 454 | <b>Entrevistador:</b> ¿Qué proporción sobre el 100% tiene el Assessment |  |
| 455 | Center en la decisión final?  |  |
| 456 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> Bueno son esas capacidades y competencias que     |  |
| 460 | tiene cada uno para estar en el mundo laboral, eso básicamente          |  |
| 461 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo podrían determinar la empleabilidad de un   |  |
| 462 | candidato?  |  |
| 463 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo comunicas la finalización del proceso?      |  |
| 467 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿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 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cómo consideras mejor comunicar la finalización  |  |
| 494 | del proceso, telefónicamente, personalmente o por correo? ¿Por          |  |
| 495 | qué?  |  |
| 496 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles son las fortalezas que encuentras en los  |  |

|     |   |  |
|-----|---|--|
| 502 | estudiantes de las universidades que contratas?                     |  |
| 503 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Cuáles pueden ser las debilidades respecto a |  |
| 531 | aplicaciones de trabajo?  |  |
| 532 | <b>Entrevistado:</b> 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 | <b>Entrevistador:</b> ¿Te gustaría añadir algo más?                 |  |
| 544 | <b>Entrevistado:</b> No, creo que hemos conversado de todo.         |  |