

¿Qué busca un reclutador?

Por: Valentina Rivera

Si te encuentras buscando nuevas oportunidades y retos laborales probablemente te has encontrado con artículos y demás información relacionada con las distintas etapas de los procesos de selección. La mayoría dan tips de preparación de entrevistas, de cómo construir una hoja de vida y demás. Es importante tener en consideración estos aspectos, sin embargo, en este artículo te queremos contar otros tres aspectos que como reclutadores valoramos en nuestros candidatos.

Antes de continuar, es importante aclarar que, para poder comenzar a aplicarlos y proyectarlos, primero debes pasar por un proceso de autoconocimiento. Puede sonar dispendioso o desmotivante pero tú eres quien más se conoce y debido a esto, la persona indicada para contarnos sobre ti.

El primer aspecto del que debemos hablar es el de la seguridad. En una entrevista de trabajo el reclutador quiere validar, entre otras cosas, tu experiencia. Puede que esta sea corta, o al contrario, extensa, sin embargo, tiene un gran valor en tu proceso de desarrollo profesional. Hay cosas que solo tú puedes hacer y es hablar desde tu experiencia. Cuéntale al reclutador eso en lo que has trabajado, qué aprendiste y qué aportes tuvo en tu desarrollo y el de la empresa. No deberías preocuparte en este momento, confía en lo que sabes y en lo que has vivido y convence al entrevistador de esto.

Otro de los aspectos que evaluamos en una entrevista de trabajo es la adaptación del candidato al cargo y a la cultura de la compañía. Al evaluar la adaptación al cargo, contrastamos los estudios, experiencia y demás información que pueda estar relacionada a lo que esta persona se va a enfrentar día a día al ocupar la vacante. Ahora bien, en ocasiones la persona puede tener el perfil académico y laboral perfecto, y no ser quien la empresa necesita vincular.

Lo anterior puede ocurrir debido a que, en cuanto a competencias y comportamientos observados, el candidato tiene una muy baja posibilidad de adaptarse a la cultura organizacional, o específicamente a un equipo. Probablemente has leído casos de empresas como Google o Netflix, en las cuales las políticas internas son algo así como “aquí no hay reglas”, muestran una manera de trabajar flexible y libertaria y cuyas oficinas parecen construidas con Lego. Pero, ¿alguna vez te has preguntado si tú serías capaz de trabajar ahí o si te adaptarías a una cultura de ese tipo?

Entonces, al aplicar a una vacante debes pensar en qué requisitos de la vacante cumples, qué puedes aportar y si te gustaría trabajar en esa empresa. Si no conoces su cultura y trabajo, investiga. Adicionalmente a su página web, existen varios portales en donde puedes consultar información sobre el día a día de una organización.

Por otro lado, está el tema motivacional. Para nosotros es importante saber si la persona que estamos evaluando está interesada o no, en vincularse con nosotros. Existen muchas maneras de expresar esta motivación y ya depende de la forma de ser de cada quien.

Entonces, ahora que ya sabes qué aspectos valoramos como reclutadores, más allá de tu experiencia y conocimientos, puedes hacer conscientemente tu proceso de autoconocimiento. Sabemos que la búsqueda es dura, pero no te desmotives. Recuerda, una entrevista fallida no es solo una entrevista fallida, es un paso para saber en qué puedes mejorar. También es importante que sepas que el no quedar seleccionado en una empresa, no tiene que ver con tus capacidades y conocimientos, sino más bien con los requerimientos específicos de la empresa.