

CONTRATA CON CRITERIO, NO CON CORAZONADAS

Acompañamos a las organizaciones en una de las decisiones más costosas que toman: a quién incorporan en una posición clave.

Work In Love®

Selección de Talento Clave
SELECCIÓN BOUTIQUE PARA POSICIONES CLAVE

SOBRE ESTE SERVICIO

Una contratación equivocada en una posición clave cuesta, en promedio, **más de un año del salario del puesto**: la curva de aprendizaje perdida, el equipo desalineado, la salida negociada y el proceso que hay que volver a abrir.

Es una de las decisiones más caras que toma una organización. Y con frecuencia se toma con la menor información disponible: un CV, dos entrevistas, una intuición.

Selección de Talento Clave es un servicio boutique para **posiciones clave**: direcciones, gerencias, jefaturas y especialistas o expertos de área. Acompañamos la decisión de contratación con rigor metodológico, evaluando no solo la trayectoria del candidato, sino su estilo de comportamiento, su potencial de crecimiento y su desempeño real en situaciones de trabajo.

Lo hacemos con un equipo de consultores con **trayectoria nacional e internacional en atracción, evaluación y desarrollo de talento**, formado en procesos de selección de empresas globales y en organizaciones de más de una docena de países.

No entregamos volumen de CVs. Entregamos criterio y evidencia para decidir.

EL MODELO BOUTIQUE

Lo que NO hacemos

- No hacemos *hunting* ni búsqueda directa
- No trabajamos con bases de datos propias
- No cobramos porcentaje sobre el salario
- No entregamos volumen de candidatos

Lo que SÍ hacemos

- Publicamos la vacante y curamos a quien aplica
- Evaluamos a fondo a los finalistas que el cliente elige
- Cobramos por profundidad de evaluación, no por colocación
- Entregamos criterio, evidencia y recomendación



CADA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN CONSTRUYE LA ORGANIZACIÓN

EL PROCESO

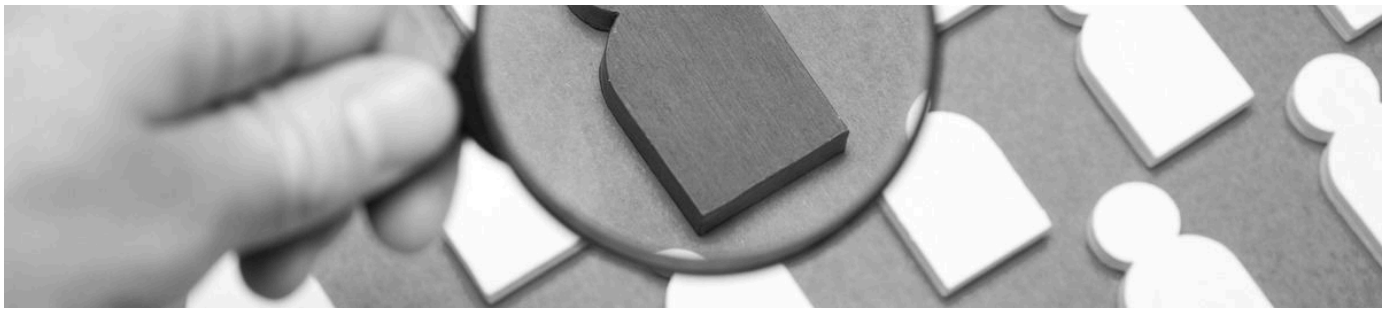
Proponemos una estrategia de **4 fases** que asegura el fit técnico y cultural, combinando visibilidad de mercado con evaluación profunda y práctica. El embudo es deliberadamente estrecho: **menos candidatos, más profundidad por candidato**.

Fase	Actividad	Objetivo
I	**Atracción digital** LinkedIn	Generar un pool de candidatos calificados para un perfil especializado, con publicación optimizada y posicionamiento del perfil.
II	**Filtro y curaduría** Work In Love	Reducir la base de aplicantes e identificar un grupo selecto de **10 perfiles** que cumplan los requisitos mínimos de experiencia y formación. Incluye entrevista telefónica o virtual inicial.
III	**Evaluación de potencial** Evaluación de Potencial	Medir el potencial de crecimiento, las competencias clave de gestión y el fit cultural de los **5 candidatos finalistas** elegidos por el cliente.
IV	**Evaluación práctica** Assessment Center	Poner a prueba las competencias de gestión en un entorno simulado: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y toma de decisiones bajo presión.

FASES I & II — ATRACCIÓN Y CURADURÍA

- **Publicación de vacante:** perfil detallado en LinkedIn, con redacción y posicionamiento a cargo de Work In Love, por un periodo de 10 días naturales.
- **Filtro inicial (Filtro 1):** Work In Love realiza las entrevistas telefónicas o virtuales iniciales sobre los aplicantes recibidos.
- **Presentación de candidatos (Filtro 2):** presentamos **10 candidatos pre-filtrados** para que, en conjunto con el cliente, se elijan los **5 finalistas** que pasarán a evaluación profunda.

> **Sobre el alcance.** Evaluamos exclusivamente a quienes apliquen a la publicación y a quienes el cliente seleccione como finalistas. Este es el modelo boutique: profundidad sobre volumen.



FASE III

EVALUACIÓN DE POTENCIAL

Objetivo

Identificar el potencial del candidato a través de evaluación psicométrica y una entrevista estructurada con metodología **STAR**, combinada con el Modelo de Entrevista de Work In Love.

Etapas

1

Levantamiento de perfil

Sesión con RRHH y/o Dirección para conocer el objetivo del puesto, sus funciones y las competencias clave —de gestión y técnicas—. La empresa identifica y define el perfil, incluyendo las competencias indispensables para la evaluación.

2

Evaluación psicométrica

Identificamos el **estilo de comportamiento laboral**, las **competencias laborales**, los **intereses profesionales** y el **estilo de pensamiento** del evaluado. El reporte integra los resultados junto con sugerencias para un Plan Individual de Desarrollo.

3

Entrevista individual — Metodología STAR

Analizamos el perfil y la experiencia profesional del candidato e identificamos su potencial de crecimiento. Se evalúa el **autoconocimiento**, los **objetivos** a corto, mediano y largo plazo contrastados con su actividad actual, y las **estrategias** a las que ha recurrido para resolver sus retos profesionales más significativos.

S	T	A	R
Situación	**Tarea**	**Acción**	**Resultado**
Se describe el problema y el contexto.	Se establece el rol ante el reto y las expectativas a cumplir.	Se exponen las acciones concretas y los instrumentos utilizados.	Se evalúa lo conseguido. Se define el éxito y las mejoras alcanzadas.

Entrega a la organización. Al finalizar la fase se realiza una sesión con RRHH y/o Dirección donde se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos de cada candidato evaluado.

FASE III EVALUACIÓN DE LIDERAZGO

Objetivo

Identificar el enfoque de gestión y estilo de liderazgo del evaluado, como complemento del Potential Assessment para posiciones con responsabilidad de equipo.

> **Aplica a:** Jefatura, Gerencia y Dirección. No aplica a posiciones de Especialista / Experto, al no tratarse de roles con personal a cargo.

Modelo de Liderazgo

Cubre 4 funciones de liderazgo críticas a la eficacia del liderazgo en cualquier organización. Cada una se puede considerar en términos de un enfoque de gestión y un enfoque de liderazgo.

- **La gestión (enfoque transaccional)** se centra en mantener el sistema funcionando con eficacia y cumplir con un rendimiento fiable de los objetivos especificados.
- **El liderazgo (enfoque transformacional)** se centra en crear, desarrollar o cambiar la dirección del sistema e inspirar a las personas y a la organización para lograr más allá de las expectativas.

Cada función de liderazgo se asocia con dos competencias, sobre la base de los Ocho Grandes Factores de Competencia del modelo. Una competencia es más relevante para un enfoque de gestión, y otra para un enfoque de liderazgo.

Función del liderazgo	Definición	Enfoque de Gestión (Transaccional)	Enfoque de Liderazgo (Transformacional)
Desarrollar la visión	Análisis crítico de la situación actual y generación de ideas para seguir adelante (Estrategia).	**Análisis e Interpretación:** Análisis de la información compleja y aplicación de conocimientos.	**Creación y Conceptualización:** Producir ideas innovadoras y pensar estratégicamente.
Compartir los logros	Comunicar la visión a los demás de manera persuasiva, y adaptación personal a los cambios que trae la estrategia nueva (Comunicación).	**Adaptación y Enfrentar:** Responder y adaptarse bien al cambio y a la presión.	**Interacción y Presentación:** Comunicarse con, convencer e influir en otros.
Obtener apoyo	Conseguir el apoyo de otras personas mediante su motivación y empoderamiento para implementar las acciones necesarias para realizar la estrategia (Personas).	**Apoyo y Cooperación:** Apoyar a los demás y trabajar eficazmente con las personas.	**Dirección y Decisión:** Iniciar la acción, dar dirección y asumir la responsabilidad.
Garantizar el éxito	Usar la eficiencia operativa y la sagacidad comercial para implementar la estrategia efectivamente (Operaciones).	**Organización y Ejecución:** Planificar, trabajar de una manera organizada y centrarse en la entrega.	**Desempeño:** Centrarse en los resultados y en el logro de los objetivos.

FASE IV ASSESSMENT CENTER

Objetivo

Evaluar el comportamiento real de los candidatos mediante casos prácticos y situaciones simuladas complejas, para identificar y poner a prueba sus competencias de gestión.

Es un instrumento **validado y calibrado**: situaciones probadas que permiten observar comportamientos de management de forma comparable entre candidatos. Usamos un marco consistente, y es precisamente eso lo que hace que los resultados sean confiables.

Formato: hasta 5 participantes · 4 horas · presencial
Sede: oficinas de Work In Love, o sede del cliente si cumple los requisitos de espacio
Lo que se observa: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, toma de decisiones bajo presión

CÓMO FUNCIONA

- **Pruebas situacionales:** se plantea al candidato una situación específica relacionada con el puesto, ante la cual debe proponer y sostener una solución.
- **Con intervención de líderes de la organización:** participan como observadores los directivos del área involucrada, previamente calibrados por Work In Love.
- **Basadas en competencias específicas:** se evalúan las competencias conductuales consideradas críticas para el puesto.
- **Identificando conductas concretas:** se registran conductas observables, no supuestos teóricos ni impresiones.

EL SERVICIO INCLUYE

- Reunión previa con los observadores para explicar la dinámica y su rol.
- Ejecución completa del laboratorio con los candidatos.
- Reunión de *feedback* con los observadores sobre el desempeño percibido.
- Reporte integrador con recomendación de contratación.

REQUISITOS DE LA SEDE

El laboratorio puede realizarse en las oficinas de Work In Love o en sede del cliente. En este segundo caso, el espacio debe contar con:

- **Pantalla o proyector** funcional.
- **Salón amplio** que permita ubicar a los 5 candidatos al centro y a los observadores alrededor, sin obstrucción visual.

> **Por qué importa.** Una entrevista mide cómo alguien *habla* de su trabajo. El Assessment Center mide cómo alguien *trabaja*. Es la diferencia entre una hipótesis y una observación.

INCLUYE

- **Publicación de vacante**
  Redacción, posicionamiento y publicación del perfil en LinkedIn por 10 días naturales.

- **Entrevistas de filtro**
  Entrevistas telefónicas o virtuales a los aplicantes recibidos, a cargo de consultores Work In Love.

- **Presentación de 10 candidatos pre-filtrados**
  Perfil resumido y valoración inicial de cada candidato, para la selección conjunta de los 5 finalistas.

- **Evaluación psicométrica por finalista**
  Estilo de comportamiento, competencias laborales, intereses profesionales y estilo de pensamiento.

- **Entrevista STAR por finalista**
  Entrevista por competencias con el Modelo de Entrevista de Work In Love. Duración aproximada de 90 minutos.

- **Evaluación de Liderazgo por finalista** (Jefatura, Gerencia y Dirección)
  Enfoque de gestión vs. enfoque de liderazgo en las 4 funciones críticas de liderazgo del modelo. No aplica a Especialista / Experto.

- **Reporte individual por candidato**
  Resultados cuantitativos y cualitativos, con sugerencias para un Plan Individual de Desarrollo.

- **Assessment Center** (paquete Integral)
  Calibración de observadores, ejecución de 4 horas, sesión de feedback y reporte integrador con recomendación.

- **Sesión de resultados con RRHH y/o Dirección**
  Presentación de hallazgos, comparativo entre finalistas y recomendación de contratación.

Modalidad: Fases I, II y III en formato virtual. Fase IV presencial, en oficinas de Work In Love o en sede del cliente.
Duración estimada del proceso completo: 5 a 7 semanas.

SOLICITA TU PROPUESTA A LA MEDIDA

Incorpora a la persona que tu organización necesita,
con la evidencia para saber que es la correcta.

Hablemos.

+52 229 265 1112

workinlove.mx

linkedin.com/company/WorkInLove

Work In Love®

Selección de Talento Clave

SELECCIÓN BOUTIQUE PARA POSICIONES CLAVE