

Conductas que predicen la permanencia

Transforma tu intuición en criterio para seleccionar a los candidatos que garantizan permanencia y rendimiento a largo plazo, más allá de sus habilidades técnicas.



01

LA BRÚJULA DE AUTONOMÍA

¿Qué mide? La capacidad de trabajar con independencia y tomar ownership de sus responsabilidades

PREGUNTA CLAVE PARA LA ENTREVISTA

"Cuéntame sobre un proyecto complejo donde tuviste que avanzar con poca supervisión. ¿Cómo organizaste tu trabajo y qué hiciste cuando te atoraste?"



RED FLAG:

- Responde enfocándose únicamente en las instrucciones que recibió.
- Dice frases como "me dijeron que hiciera...", "esperé a que mi jefe...".
- Relata el problema pero no su iniciativa para resolverlo.



GREEN FLAG:

- Describe cómo priorizó, investigó por su cuenta o consultó a colegas.
- Explica el "porqué" detrás de sus decisiones.
- Dice "decidí", "investigué", "propuse".

02

EL TERMÓMETRO DE LA RESILIENCIA

¿Qué mide? La tolerancia a la frustración y capacidad de adaptación ante obstáculos y presión.

PREGUNTA CLAVE PARA LA ENTREVISTA

"Describe una situación donde las cosas no salieron como esperabas. ¿Qué pensaste, sentiste e hiciste en ese momento?"



RED FLAG:

- Culpa a otros departamentos, a la empresa o a circunstancias externas.
- Se enfoca solo en lo negativo del problema.
- Su relato muestra una actitud de víctima.



GREEN FLAG:

- Analiza objetivamente lo que salió mal y lo que aprendió.
- Menciona cómo se adaptó o qué haría diferente ahora.
- Mantiene un tono de aprendizaje, no de queja.

03

EL CONECTOR EMOCIONAL

¿Qué mide? El nivel de alineación genuina con la misión y valores de la empresa, más allá del salario.

PREGUNTA CLAVE PARA LA ENTREVISTA

"¿Qué fue lo que más te llamó de nuestra vacante y de nuestra empresa? ¿Qué te hace sentir que este no es solo 'un trabajo' más?"



RED FLAG:

- Responde con respuestas genéricas ("es una buena empresa", "la industria me gusta").
- Se centra exclusivamente en beneficios tangibles (home office, horario, salario).
- No puede articular una conexión específica.



GREEN FLAG:

- Menciona aspectos específicos de tu cultura, proyectos o forma de trabajar.
- Conecta el rol con sus intereses y valores personales de forma auténtica.
- Hace preguntas sobre el impacto del puesto en los objetivos de la empresa.

04

EL RADAR DE EXPECTATIVAS REALISTAS

¿Qué mide? La coherencia entre sus aspiraciones

PREGUNTA CLAVE PARA LA ENTREVISTA

"Imagina tu carrera aquí en 2 años. ¿Qué habilidades habrás desarrollado y qué tipo de responsabilidades te gustaría estar ejerciendo?"



RED FLAG:

- Expectativas de ascenso demasiado rápidas y específicas ("para ser gerente en un año").
- Enfoque en el título y la jerarquía, no en el aprendizaje.
- Sus metas no tienen relación con la trayectoria natural del puesto.



GREEN FLAG:

- Habla de dominar su rol actual antes de saltar al siguiente.
- Se enfoca en el desarrollo de habilidades y en el impacto, no solo en el cargo.
- Sus expectativas son ambiciosas pero ajustadas a la realidad del puesto.

05

EL DETECTOR DE COHERENCIA VALORAL

¿Qué mide? La compatibilidad entre sus principios de acción y los comportamientos premiados en tu cultura organizacional.

PREGUNTA CLAVE PARA LA ENTREVISTA

"Háblame de un conflicto con un compañero o jefe. ¿Cómo manejaste la situación y qué habrías necesitado para resolverla mejor?"



RED FLAG:

- Evita toda responsabilidad en el conflicto.
- Relata la situación de forma despectiva hacia la otra persona.
- Su solución ideal es que "los demás cambien".



GREEN FLAG:

- Asume su parte en la situación y muestra empatía por la perspectiva del otro.
- Menciona comunicación, diálogo o búsqueda de soluciones conjuntas.
- Reflexiona sobre lo que aprendió de la experiencia.

¡NO ESPERES A QUE SEA TARDE!

Estas señales son tu nuevo marco de referencia. Pero, ¿y si pudieras cuantificarlas y automatizar su evaluación?

JobMatch by Mia Meraki lleva este análisis a un nivel científico:

- ✓ 87% de precisión en la predicción de permanencia a 12 meses.
- ✓ Evaluación objetiva del fit cultural, motivadores y estilo de trabajo preferido.
- ✓ Resultados desde la primera etapa, optimizando tu tiempo y el de tu equipo.

¿LISTO PARA ELIMINAR LAS CONJETURAS DE TU PROCESO DE SELECCIÓN?





 **MiaMeraki**
HR INNOVATION