



**Selecciona cargos
estratégicos y **marca la
diferencia****

Speakers



Valentina Valderrama
Customer Onboarding Executive



Valeria Poveda
Customer Education Specialist

¿Por qué estamos aquí hoy?

Fortalecer **la toma decisiones en la selección de cargos estratégicos**, entregando **herramientas prácticas** que les permitan **evaluar candidatos con foco en el negocio** y la cultura, interpretar correctamente la información del proceso y comunicar de forma clara y profesional cada etapa, desde la evaluación hasta la oferta final.



Contenido

01. Primer tema

- Icebreaker
- Qué se van a llevar: claridad, criterio y uso práctico de Buk.

02. Segundo tema

- Definición de un cargo estratégico
- Aterrizaje del concepto
- Impacto del negocio
- Nivel de decisión y autonomía

03. Tercer tema

- Construcción del proceso completo
- Definición de filtros
- Presentación práctica y construcción en vivo.

04. Cuarto tema

- Herramientas y formularios
- Propuesta y carta oferta
- Comunicación sobre el proceso de selección

El costo invisible de un cargo estratégico mal seleccionado

- ◀ **Laura** fue contratada para un rol clave.
- ◀ Buen CV, experiencia sólida y referencias impecables.
- ◀ La urgencia aceleró la decisión.

Al inicio, todo funcionó.

Con el tiempo, aparecieron las señales:

- ◀ Decisiones estratégicas **postergadas**
- ◀ Equipos **sin dirección clara**
- ◀ Foco en la operación, **no en el futuro**
- ◀ **Oportunidades perdidas** por reacción tardía



Un cargo estratégico mal seleccionado no siempre genera crisis inmediatas..



Tener en cuenta las ATS



¿Que hace un cargo estratégico?



Aterrizaje del concepto a la realidad de la organización



Cargo estratégico

Un **cargo estratégico** es aquella posición crítica que define el rumbo de la organización mediante decisiones de alto impacto que garantizan la competitividad y el cumplimiento de la visión de negocio a largo plazo.



Cargo operativo

Un **cargo operativo** es aquella posición enfocada en la ejecución directa de las actividades diarias y tareas técnicas necesarias para transformar los recursos en productos o servicios finales de la organización.



Cargo táctico

Un **cargo táctico** es el puente que traduce la visión estratégica en acciones concretas, encargándose de coordinar equipos, gestionar recursos y supervisar planes a medio plazo para asegurar que los objetivos generales se cumplan eficientemente.

Impacto en el negocio



- **Resultados:** Visión a largo plazo y rentabilidad sostenible.
- **Equipos:** Moldean la cultura y retienen el talento clave.
- **Decisiones:** Definen el rumbo ante crisis u oportunidades de mercado.



- **Financiero:** Pérdidas de hasta 15x el salario del cargo (reclutamiento + indemnización).
- **Estratégico:** Pérdida de ventaja competitiva y retraso en proyectos vitales.
- **Moral:** Fuga de talento por liderazgo ineficaz y desconfianza interna.



- **Impacto (+):** Un líder que inspira lograr **agilidad organizacional** y escalabilidad.
- **Impacto (-):** Un líder desalineado genera **parálisis por análisis** y rotación masiva.

Nivel y autonomía de un cargo estratégico

. El Espectro de Decisión

- **Nivel Operativo:** Decisiones sobre procesos diarios (el "cómo").
- **Nivel Estratégico:** Decisiones sobre el rumbo del negocio (el "qué" y "hacia dónde").
- **Impacto:** Sus determinaciones afectan presupuestos globales, alianzas y la cultura macro

Autonomía Esperada

- **Libertad de Criterio:** Capacidad de actuar sin aprobación previa constante.
- **Resolución de Ambigüedad:** Se espera que el líder cree orden en entornos de incertidumbre.
- **Accountability:** Autonomía total implica responsabilidad total sobre los resultados (positivos o negativos).

Influencia en el Mercado Laboral

- **Evaluación:** No se mide por "horas trabajadas", sino por **logros estratégicos** y calidad de juicio.
- **Oferta Laboral:** A mayor nivel de decisión, la compensación suele incluir:
 - **Bonos por desempeño (Variable):** Basados en objetivos de negocio.
 - **Equity/Stock Options:** Participación en la propiedad para alinear intereses.

Las fuentes más usadas para un cargo estratégico

★ LinkedIn

🚀 Hunting Executive

❤️ Egon Zehnder

⚙️ Korn Ferry



Evaluando el talento que mueve la estrategia



Herramientas técnicas para la toma de decisiones estratégicas



Análisis de casos de negocio:
Evalúa el criterio para resolver problemas estratégicos.



Ejercicios de planeación estratégica:
Mide la capacidad de priorizar y proyectar decisiones.



Simulaciones de escenarios complejos:
Observa cómo decide bajo presión e incertidumbre.



Lectura de KPIs y toma de decisiones con datos:
Evalúa decisiones basadas en indicadores clave.



Herramientas de evaluación por competencias



Entrevistas por competencias:
profundizan en
comportamientos pasados y
decisiones reales.



Assessment Center:
Observa el comportamiento
en situaciones simuladas del
rol.



Feedback 360° (cuando aplica):
Entrega una visión integral del
impacto del liderazgo.



**Complementar con Pruebas de
personalidad (DISC y PDA):**
Identifican estilo de **liderazgo**,
comunicación y forma de actuar.



Estructura simple, resultados claros: Formularios en Buk

- Definir el **objetivo del formulario según la decisión** a tomar.
- **Bloque de prueba técnica:** casos de negocio, priorización y análisis de datos.
- Bloque de competencias: **preguntas estructuradas por comportamiento**
- Escalas y ponderaciones claras por impacto del rol.
- Uso del formulario para comparar candidatos y **respaldar decisiones.**





Veamos que si funciona

- ✓ Predicen el desempeño **hasta en un 40-45%** cuando se basan en situaciones reales del rol. Reducen decisiones subjetivas y mejoran la calidad de contratación en cargos críticos.
- ✓ Tienen **2x más poder predictivo** que entrevistas no estructuradas. Mejoran la consistencia entre evaluadores y reducen sesgos
- ✓ Aumentan la probabilidad de éxito en roles de liderazgo **hasta en un 70%**. Permiten observar comportamientos reales en contextos de presión.



Vámonos a Buk



Carta oferta



Estructura simple, resultados claros: formularios en Buk



Apertura y contexto del rol

Bienvenida + relevancia
estratégica del cargo.



Propósito y expectativas del rol

Qué se espera lograr y su
impacto en el negocio.



Condiciones de la oferta

Compensación, beneficios
clave y variables.



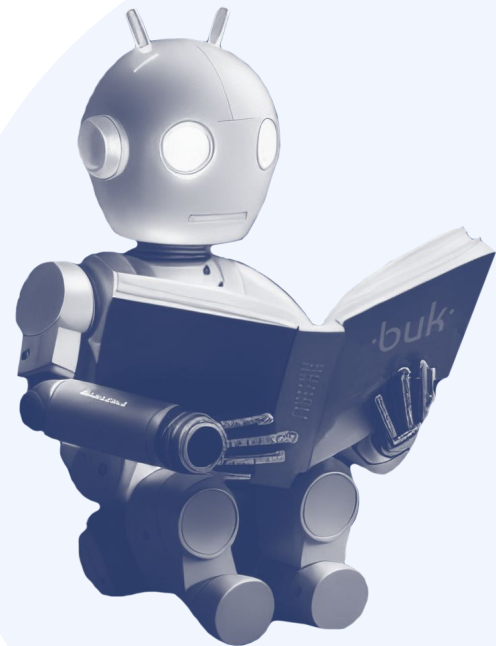
Aspectos contractuales

Tipo de contrato, fecha de
ingreso, reportes.



Cierre estratégico

Mensaje de confianza y
proyección a futuro.



Lo que puede salir mal en una carta oferta



Enfocarse solo en lo económico

La carta se limita a salario y beneficios, sin reforzar el propósito ni el impacto del rol.

Usar un lenguaje genérico o poco estratégico

Mensajes estándar que no reflejan la importancia del cargo ni la cultura de la organización.

No conectar el rol con el negocio

No se explica cómo el cargo aporta a los resultados, la estrategia o los objetivos clave.

Ambigüedad en expectativas o condiciones

Falta de claridad sobre responsabilidades, reportes, variables o próximos pasos, lo que genera incertidumbre.

Vámonos a Buk



Cuando hablamos de cargos estratégicos, hablamos de personas que impactan el rumbo del negocio; seleccionarlas con intención es invertir en el futuro.

Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

·buk· Gestión de
Personas