

¿Cómo elegir una consultora de RRHH en Chile en 2026?



Mandomedio

Más recursos, *Más humanos*





Contenido

¿Cómo elegir una consultora de RRHH en Chile en 2026?

Puntos clave:

¿Qué es una consultora de recursos humanos y qué servicios ofrece?

¿Cuál es la diferencia entre reclutamiento, hunting y executive search?

Reclutamiento Interno vs. Consultora Externa

Criterios para evaluar una consultora de RRHH en Chile

¿Qué preguntas hacer durante la primera reunión con una consultora?

Reclutamiento tradicional vs. Hunting vs. Executive search

¿Cómo medir el retorno de inversión de tu consultora de RRHH?

Señales de alerta inmediata (Red Flags)

En Resumen: ¿Cómo tomar la decisión final sobre tu Consultora de RRHH para desarrollar líderes?

Preguntas frecuentes sobre cómo elegir una consultora de RRHH en Chile

¿Cómo elegir una consultora de RRHH en Chile *en 2026*?

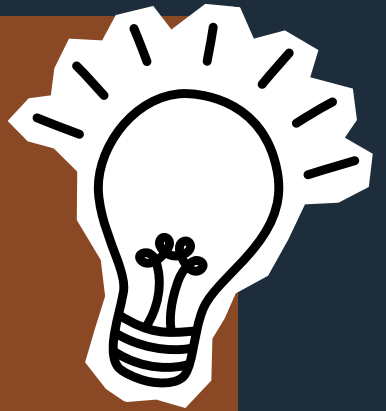
Elegir una consultora de recursos humanos en Chile puede marcar la diferencia entre contratar talento que impulse tu negocio, o enfrentar rotación temprana y costos innecesarios.

Con tantas opciones en el mercado, desde firmas especializadas en headhunting ejecutivo, hasta aquellas enfocadas en selección masiva, necesitas criterios claros y verificables para tomar una decisión informada.

Esta guía te entrega un marco de evaluación práctico que incluye acuerdos de nivel de servicio (SLAs), metodología por competencias y pruebas psicométricas. **Mandomedio** te ofrece esta información para que puedas comparar alternativas y encontrar el socio estratégico que realmente se ajuste a tus necesidades de reclutamiento y selección de personal.

A lo largo de las siguientes secciones, descubrirás qué preguntar, qué documentos solicitar y cómo identificar señales de alerta antes de firmar un contrato.

Puntos clave:



- Los SLAs te permiten medir plazos y compromisos concretos, evitando procesos de selección que se extienden indefinidamente.
- Las certificaciones SOC 2 garantizan que tus datos sensibles estén protegidos según estándares internacionales.
- La metodología por competencias y las entrevistas STAR predicen mejor el desempeño futuro que las entrevistas tradicionales.
- Mandomedio aplica evaluaciones psicométricas validadas y seguimiento post-selección para reducir el riesgo de rotación temprana.
- Solicitar referencias verificables y casos de éxito anteriores te ayuda a confirmar la trayectoria real de la consultora.
- La certificación OTEC permite acceder a capacitación financiada mediante franquicia SENCE.



¿Qué es una consultora de recursos humanos y qué *servicios ofrece*?

Una consultora de recursos humanos es una empresa especializada en gestionar procesos de talento para otras organizaciones. Sus servicios abarcan desde la atracción y selección de candidatos, hasta la evaluación psicolaboral, la capacitación y el outsourcing de nómina.

Cuando trabajas con una consultora, delegas funciones críticas que requieren experiencia técnica y acceso a redes de candidatos. Esto te permite enfocarte en tu negocio principal mientras un equipo especializado se encarga de encontrar, evaluar y recomendar al talento adecuado.

Los servicios más comunes incluyen reclutamiento y selección para cargos técnicos y analistas, hunting para gestión intermedia y jefaturas, executive search para posiciones gerenciales; evaluaciones psicométricas, capacitación con franquicia SENCE y gestión de remuneraciones.

¿Cuál es la diferencia entre reclutamiento, hunting y executive search?

El reclutamiento tradicional publica ofertas laborales y espera postulaciones de candidatos activos. El hunting, en cambio, rastrea de forma proactiva a profesionales que no están buscando empleo activamente, contactándolos directamente a través de redes profesionales.

El executive search se utiliza para localizar posiciones de alta gerencia y dirección. Requiere discreción absoluta, investigación profunda del mercado y una metodología rigurosa para identificar a líderes que puedan agregar valor estratégico a tu empresa.

Cada modalidad tiene su lugar según el nivel del cargo, la urgencia del proceso y la disponibilidad de talento en el mercado.



Reclutamiento Interno vs. *Consultora Externa*

¿Cuándo mantener el proceso interno?

- **Dominio operativo total:** Si tu equipo cuenta con el tiempo, la tecnología y el foco para salir a buscar talento.
- **Perfiles masivos recurrentes:** Cargos operativos repetitivos donde la cadena de procesos ya está dominada internamente.
- **Alineación cultural directa:** Conocimiento íntimo del día a día del negocio.

¿Cuándo externalizar?

- **Alta especialización :** Perfiles escasos que no postulan a portales tradicionales.
- **Headhunting & Executive Search:** Búsqueda de posiciones críticas y candidatos pasivos.
- **Confidencialidad absoluta:** Reemplazos gerenciales sensibles o nuevas líneas de negocio.



Criterios para evaluar una consultora

en RRHH en Chile



CRITERIO	¿QUÉ EVALUAR?	PREGUNTAS CLAVE	SEÑALES POSITIVAS
Experiencia y trayectoria	Años de experiencia, conocimiento de la industria y volumen de procesos realizados.	¿Cuántos años llevan operando? ¿Qué experiencia tienen en nuestro sector? ¿Pueden compartir casos de éxito?	Trayectoria comprobada, experiencia en tu rubro y referencias verificables.
Metodología de evaluación	Herramientas utilizadas para identificar competencias, potencial y ajuste cultural.	¿Utilizan entrevistas por competencias? ¿Aplican pruebas psicométricas? ¿Cómo presentan los resultados?	Informes estructurados, metodologías validadas y evaluación integral de candidatos.
Acuerdos de nivel de servicio (SLA)	Compromisos formales sobre plazos, comunicación y garantías.	¿Cuándo recibiré la primera terna? ¿Qué garantía ofrecen? ¿Cómo reportan avances?	Plazos definidos, seguimiento periódico y condiciones de reemplazo claras.
Seguridad y protección de datos	Medidas para resguardar información sensible de la empresa y los candidatos.	¿Cuentan con certificaciones como ISO 27001 o SOC 2? ¿Cómo protegen los datos?	Certificaciones vigentes, protocolos de seguridad y cumplimiento normativo.
Referencias y casos de éxito	Experiencias reales de clientes anteriores.	¿Pueden compartir referencias? ¿Qué resultados han obtenido con otras empresas?	Clientes que validan la calidad del servicio y casos documentados de éxito.



¿Qué preguntas hacer durante la primera reunión con una consultora?

PREGUNTAS SOBRE METODOLOGÍA Y PROCESO

Asegúrate de que tu partner no solo busque currículums, sino talento real alineado a tu cultura corporativa.

- **Levantamiento y fuentes:** ¿Cómo definen el perfil y dónde buscan a los candidatos?
- **Filtros de calidad:** ¿Aplican entrevistas por competencias y evaluaciones psicométricas?
- **Entrega de resultados:** ¿El informe final incluye validación de referencias, fortalezas y áreas de desarrollo del candidato?

PREGUNTAS SOBRE PLAZOS Y GARANTÍAS

Una garantía sólida te protege ante cualquier imprevisto en la contratación.

- **Tiempos de respuesta:** ¿Cuál es el plazo promedio para presentar la terna final?
- **Plan de contingencia:** ¿Qué sucede si no encuentran al candidato ideal en el tiempo acordado?
- **Garantía y seguimiento:** ¿Ofrecen reposición si la persona no supera el periodo de prueba? ¿Monitorean su adaptación inicial?

PREGUNTAS SOBRE COSTOS Y CONDICIONES COMERCIALES

Evalúa la transparencia del servicio y la relación costo-beneficio.

- **Estructura de cobro:** ¿Los honorarios son una tarifa fija, mixta o un porcentaje sobre el salario?
- **Transparencia total:** ¿Qué incluye exactamente el servicio y qué elementos podrían tener costos adicionales?
- **Políticas claras:** ¿Cuáles son las condiciones de pago y qué pasa si la empresa decide cancelar la búsqueda?



Reclutamiento tradicional vs. Hunting vs. Executive search

SERVICIO	FOCO DEL PERFIL	MÉTODO DE ATRACCIÓN	CONFIDENCIALIDAD
Reclutamiento Tradicional	Cargos técnicos, analistas y roles operativos.	Inbound: Publicación en portales de empleo y filtros sobre postulantes activos.	Bajo / Público.
Hunting Especializado	Cargos intermedios y jefaturas de área.	Outbound: Búsqueda proactiva directa y contacto a perfiles pasivos en redes.	Medio / Controlado.
Executive Search	Alta gerencia, directores y posiciones C-Level.	Mapeo profundo de mercado y redes cerradas exclusivas.	Alta / NDA Obligatorio.



¿Cómo medir el retorno de inversión de tu consultora de RRHH?

Contratar una consultora representa un costo, pero también genera beneficios medibles. Para evaluar el retorno de inversión, necesitas comparar los costos con los resultados obtenidos.

Los indicadores más relevantes incluyen el costo por contratación, el tiempo de cobertura, la calidad de los candidatos contratados y la retención a mediano plazo.



IMPACTO EN LA REDUCCIÓN DE LA ROTACIÓN

Si tu consultora te ayuda a reducir la rotación temprana, el ahorro puede ser significativo. Considera los costos de un reemplazo: Un nuevo proceso de selección, capacitación del entrante, pérdida de productividad durante la curva de aprendizaje y el impacto en el equipo.

Una contratación exitosa que permanece y crece en la organización, genera retorno durante años.

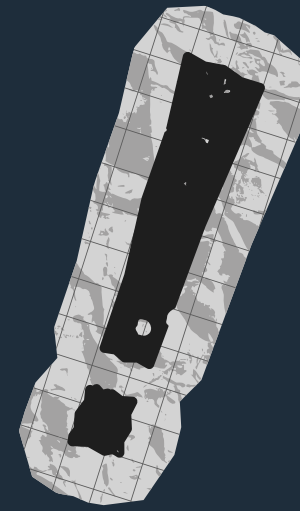
CÁLCULO DEL COSTO POR CONTRATACIÓN

El costo por contratación incluye los honorarios de la consultora, el tiempo del equipo interno dedicado al proceso, los costos de publicación en portales (si aplica) y cualquier otro gasto asociado.

Compara este costo con el valor que genera un candidato de calidad: productividad, aporte al equipo, reducción de errores por vacante prolongada.



Señales de alerta inmediata (*Red Flags*)



Evitar :

- **Promesas sin respaldo técnico:** "*Candidato perfecto en 3 días*" sin analizar la complejidad o especialización del perfil.
- **Falta de transparencia:** Negarse a mostrar ejemplos de informes o test aplicados.
- **Resistencia a firmar SLAs:** Propuestas comerciales ambiguas o sin contratos de garantía definidos.



EXIGIR (DO'S).

- ✓ **Expectativas reales de mercado:** Consultores que analizan de forma honesta las brechas de renta y perfiles específicos.
- ✓ **Metodología demostrable:** Desglose preciso de los test psicométricos e informes por competencias.
- ✓ **Todo bajo contrato escrito:** Plazos, entregables, confidencialidad y garantías estipulados de antemano.



En Resumen: ¿Cómo tomar la decisión final sobre tu consultora de RRHH

para desarrollar líderes?

Elegir una consultora de recursos humanos en Chile requiere evaluar múltiples factores: experiencia sectorial, metodología por competencias, acuerdos de nivel de servicio, seguridad de datos y referencias verificables. No te apresures en la decisión; el tiempo que inviertas ahora te ahorrará problemas futuros.

Prepara tus preguntas, solicita reuniones con al menos tres opciones, verifica referencias y compara propuestas completas, no solo precios. La consultora que elijas será tu socio estratégico en un proceso que impactará directamente en el éxito de tu organización.

Mandomedio te acompaña en cada etapa del proceso de selección, evaluación y desarrollo de talento. Contamos con más de 20 años de experiencia y un equipo de profesionales comprometidos con tu éxito.

Si quieres conocer cómo podemos ayudarte, [explora nuestros servicios de selección de personal](#) y agenda una reunión con nuestro equipo.



Preguntas Frecuentes sobre Cómo Elegir una Consultora de RRHH en Chile

01 ¿PUEDE UNA CONSULTORA AYUDARME A CUMPLIR CON LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL?

Según la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral, si tu empresa tiene 100 o más trabajadores, debes reservar al menos el 1% de tus puestos para personas con discapacidad.

Tu consultora puede ayudarte a identificar candidatos calificados.

Esto no es solo un requisito legal; es una oportunidad para acceder a talento que otras empresas pasan por alto.

02 ¿CUÁNTO TIEMPO TOMA UN PROCESO DE SELECCIÓN CON UNA CONSULTORA PROFESIONAL?

El tiempo promedio en Chile oscila entre 25 y 45 días para posiciones estándar. Para cargos ejecutivos, puede extenderse a 60-90 días debido a la complejidad de la búsqueda y evaluación.

Mandomedio ofrece un servicio de selección de personal con presentación de finalistas en 7 días para posiciones que lo permitan, sin sacrificar calidad en el proceso.

03 ¿QUÉ GARANTÍA DEBO ESPERAR SI EL CANDIDATO NO FUNCIONA?

La mayoría de las consultoras serias ofrecen garantía de reemplazo si el candidato renuncia o es desvinculado durante los primeros 60 a 90 días. Las condiciones específicas deben quedar documentadas en el contrato. Verifica qué cubre la garantía: ¿Reemplazo sin costo adicional, descuento en un nuevo proceso, o reembolso parcial?

04 ¿CÓMO PUEDO VERIFICAR LA EXPERIENCIA DE UNA CONSULTORA DE RRHH?

Solicita referencias de clientes actuales y anteriores, revisa casos de éxito documentados, verifica su presencia en registros oficiales (como el registro de OTEC si ofrece capacitación) y busca testimonios públicos.

Mandomedio cuenta con más de 750 clientes corporativos y testimonios verificables de empresas como Banco Estado, Russell Mineral Equipment y Universidad del Desarrollo.

05 ¿LAS CONSULTORAS DE RRHH SOLO SIRVEN PARA EMPRESAS GRANDES?

Las consultoras de RRHH trabajan con empresas de todos los tamaños. Para una pyme, externalizar la selección puede ser más eficiente que mantener un área de reclutamiento interna.

Lo importante es encontrar una consultora que adapte sus servicios a tu realidad y presupuesto.





Mandomedio

Más recursos, *Más humanos*



www.mandomedio.com



contacto@mandomedio.com



[+56971399750](https://wa.me/56971399750)