

Proceso de Hiring UX

Objetivo

Reducir tiempos y fricción para candidatos y equipos, y mejorar la calidad de la decisión en base a información consistente sobre:

- Calidad de candidatos (pipeline),
- Encaje cultural (fit vs add),
- capacidad para el rol (criterio, craft, impacto y colaboración),
- y alineación de expectativas (motivación, seniority, compensación y desarrollo).

Propuestas de mejora (high-level)

- **Alinear perfiles a contratar:** expectativas, seniority, impacto esperado y estándar de calidad ("raise the bar").
- **Clarificar ownership y criterios de avance:** responsables por etapa + go/no-go explícito.
- **Reordenar entrevistas/puntos de contacto:** cada instancia con objetivo único para mejorar la calidad de la información y evitar redundancias.
- **Pre-screen temprano de UX leadership (portfolio):** revisión obligatoria antes de agendar entrevistas para asegurar un umbral mínimo de calidad y alineación.
- **Ejercicio solo si es necesario:** ajustar scope, entregable y herramientas/inputs; evitar trabajo excesivo o especulativo (ej.: no entregar design system si buscamos evaluar autonomía/craft). Incluir feedback al cierre.
- **Más claridad y contexto en cada contacto:** comunicar mejor la oportunidad y la propuesta de valor (ej.: Portfolio Review) y cuidar la reputación de Mercado Libre como buen lugar para trabajar.

Qué buscamos: agilizar tiempos y disminuir pain points.

Alineación de perfil (antes de iniciar búsqueda)

Antes de iniciar cualquier búsqueda, Talent Acquisition y UX deben alinearse (reunión breve o conversación offline) para definir el rol y estandarizar la comunicación.

- UX comparte un draft del rol (necesidad, contexto y expectativas).
- TA ajusta el wording y formato para alinear las comunicaciones al estándar de Mercado Libre (claridad, consistencia y atractivo externo), sin cambiar la intención del rol.

Definición mínima obligatoria (y criterios para avanzar)

- Desafío del equipo / problema a resolver (por qué ahora, qué impacto se espera).
- Momento del equipo/producto: exploratorio / scaling / innovación / optimización.
- Seniority y autonomía esperada (ej.: "ejecuta con dirección cercana" vs mayor independencia).
- Enfoque dentro de UX/UI (rol flexible y adaptable): mix esperado entre criterio de producto, profundidad técnica y/o craft visual, según la necesidad.
- Estándar de calidad ("raise the bar"): nivel de detalle, claridad visual/estructural, consistencia, craft y criterio.
- Requisitos excluyentes para avanzar:
 - **Portfolio:** obligatorio (base para la primera evaluación de UX).
 - **Experiencia laboral previa:** obligatoria (acorde al seniority definido).

Ownership: UX define el estándar y decide avance/no avance.

Objetivo: evitar búsquedas genéricas y contrataciones "correctas" pero desalineadas con la necesidad real del equipo.

Source of truth (recomendación operativa)

Se sugiere usar un spreadsheet compartido como fuente única y confiable para el seguimiento, donde queden registrados: estado del candidato, links (portfolio), evaluaciones por etapa, decisión y próximos pasos (con owners).

Proceso de entrevistas

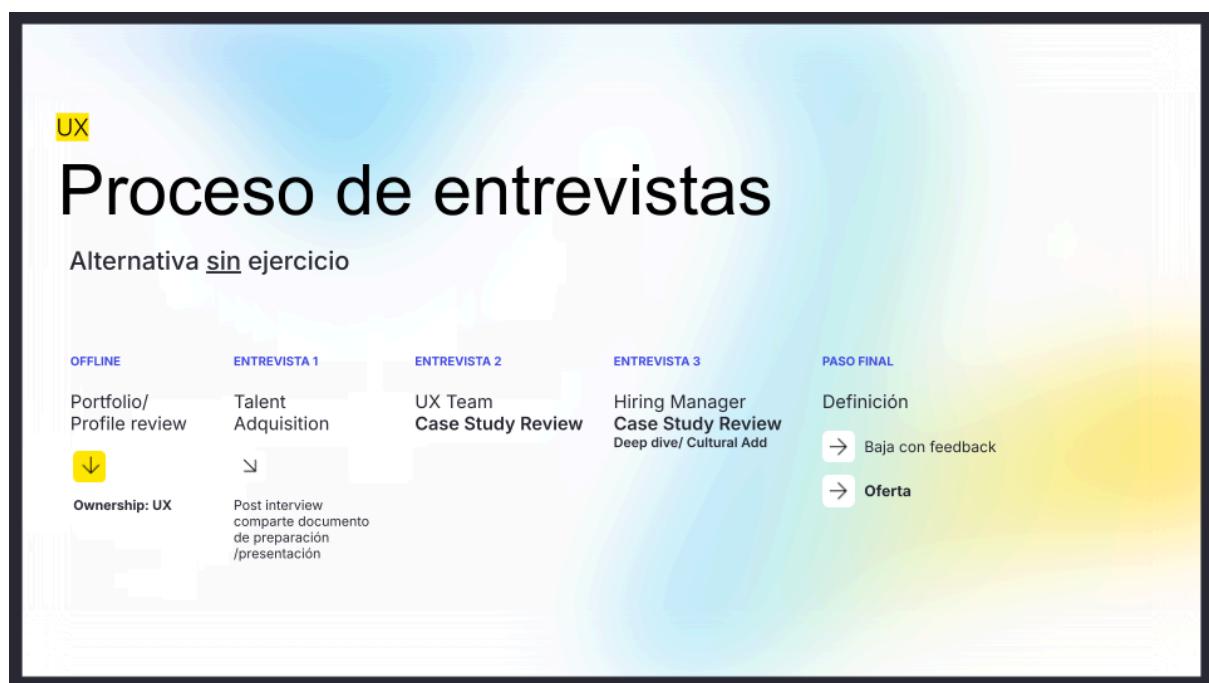
Objetivo del proceso

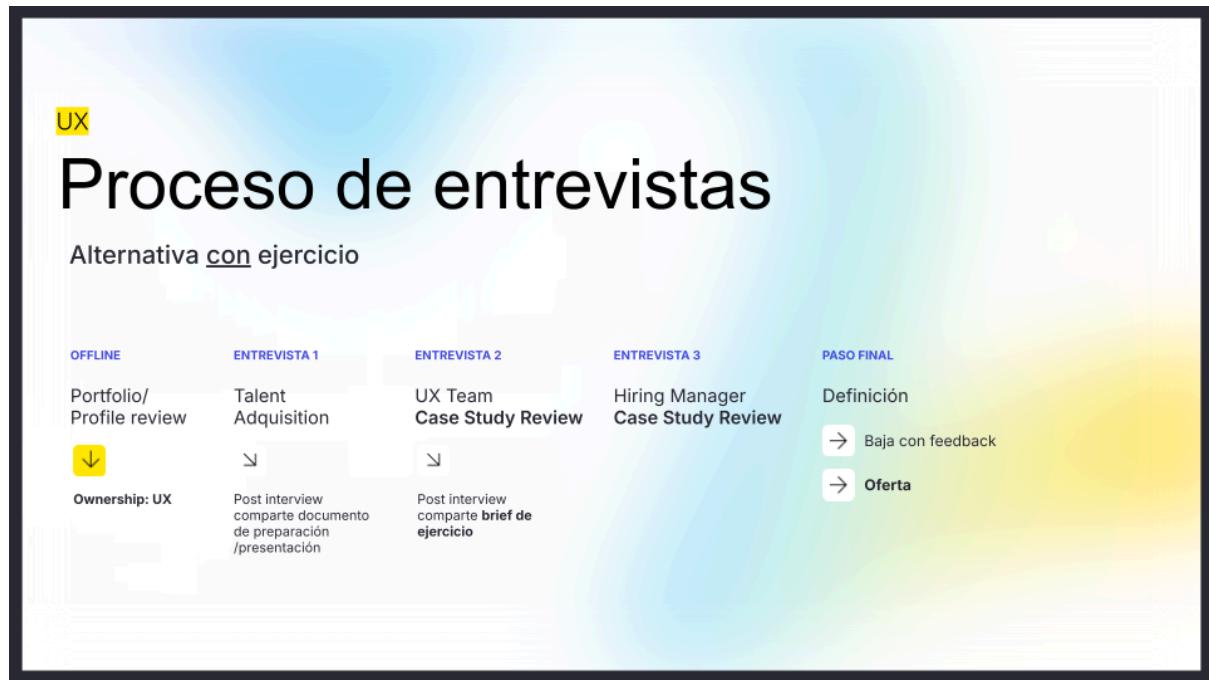
Separar el proceso en alternativas con y sin ejercicio reduce frustraciones en candidatos y permite ajustar la profundidad según:

- Seniority esperado
- Calidad y profundidad del portfolio
- Nivel de evidencia sobre capabilities clave para el rol

Regla de decisión (simple):

- Si el case study review demuestra criterio + craft + impacto + ownership → *flujo sin ejercicio*
- Si hay dudas (autoría, profundidad, craft o fit con el tipo de problemas del rol) → *flujo con ejercicio*





👉 Primer contacto TA o UX

Debe incluir el mismo mensaje:

- Oportunidad laboral (job description)
- Contexto del "desafío actual" de UX en Mercado Libre (ej: video/restyling o material breve)

Entrevista #1 Talent Acquisition

Objetivo: fit inicial + expectativas.

Se evalúa:

- Fit/Add cultural
- Motivación y expectativas (salario, ingreso, carrera, intereses)
- Condiciones y logística

Post Entrevista: si avanza, se comparte Documento de Portfolio Review (preparación para entrevista técnica UX), incluyendo:

- Pedido de preparación de un caso
- Qué y cómo se evalúa

- Por qué ML es un lugar de crecimiento (escala, tipo de problemas, nivel de profundidad esperado, estadío actual MP UX)

Requisitos del case study a presentar

Se espera 1 proyecto real (producto o cliente):

- Relevante para la persona, del que se sienta orgulloso
- Con decisiones propias, con impacto (métricas si hay, o resultados cualitativos) y aprendizajes

*No se aceptan proyectos de facultad/cursos

Aclaración

- No buscamos "el caso perfecto"
- Sí buscamos criterio, claridad y profundidad

Entrevista #2 UX Team (Case Study Review) | Máx. 2 entrevistadores

Objetivo: evaluar cómo piensa y decide (no solo lo que muestra).

Ejes de evaluación (siempre los mismos):

- Criterio: **decisiones, postura, trade-offs, defensa del trabajo**
- Calidad / craft: **detalle, consistencia, claridad visual e interacción**
- Impacto: **resultados, aprendizajes, trabajo con otros**
- Oratoria: **estructura, síntesis, capacidad de responder en vivo**

Definición de ruta (al final de la entrevista 2)

- **Si uno de los ejes es claramente débil** → no avanza
- **Si la entrevista cubre adecuadamente lo requerido para el rol** → ruta sin ejercicio
- **Si quedan dudas relevantes o falta material para evaluar alguna capability crítica** → ruta con ejercicio (*se asigna 1 de 2, dependiendo del perfil*)

Alternativa A — Con ejercicio

Cuándo se activa

- El caso presentado es superficial o no permite confirmar autoría/aportes concretos
- Hay buen discurso pero quedan dudas en criterio o profundidad o involucramiento real en el proyecto
- Falta evidencia sobre una capability importante para la posición (product vs craft/visual/motion)

Ejercicio (se envía post Entrevista 2)

Se elige 1 de 2 ejercicios según lo que haya que validar:

Ejercicio 1 — **Product Design (end-to-end)**

Valida: framing, priorización, UX thinking, estructura, comunicación.

Ejercicio 2 — **Craft Track (Visual / Motion / Systems)**

Valida: ejecución, consistencia, componentización, calidad de UI/interaction, motion.

ENTREVISTA 3 — Hiring Manager | Evaluación de ejercicio (1h)

El ejercicio es el centro de la conversación (y también funciona como instancia de intercambio y coaching).

Estructura sugerida:

- 10' intro + contexto
- 30' walkthrough y defensa del ejercicio
- 20' preguntas, feedback, iteración y cierre

En esta entrevista se evalúa además

- Autonomía vs acompañamiento requerido
- Capacidad de recibir feedback y ajustar
- Priorización y comunicación
- Encaje con el momento del equipo

Paso final: Definición → Baja con feedback / Oferta

Alternativa B — Con ejercicio

Se usa cuando Entrevista 2 ya permite evaluar lo necesario.

ENTREVISTA 3 — Hiring Manager | Case Study Review (30–45 min)

Objetivo: deep dive + validación de seniority/cultural add.

Se evalúa:

- Autonomía y ownership
- Capacidad de priorizar y comunicar
- Craft visual (más high level)
- Fit con el momento del equipo

Paso final: Definición → Baja con feedback / Oferta

Ajustes en ejercicio (WIP)

Marco del ejercicio (común a ambos)

Duración estimada: hasta 8 horas.

No entregamos sistema de diseño completo (para evaluar autonomía y criterio).

Entregables esperados:

- Link a Figma/archivo
- Breve explicación (doc/slides): supuestos, decisiones clave, alternativas descartadas, riesgos y próximos pasos

Uso de AI (obligatorio)

- En qué la usó (copy, síntesis, exploración, etc.)
- Qué decisiones tomó la persona vs la herramienta
- Resumen de prompts o enfoque (nivel alto)

Qué NO pedir

- Rediseños completos
- Casos largos/ambiguos sin contexto
- “Entregables lindos/demasiado visuales” sin explicación/justificación/conceptualización