

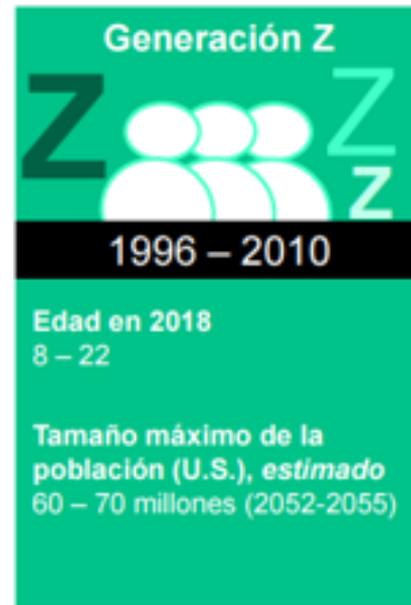
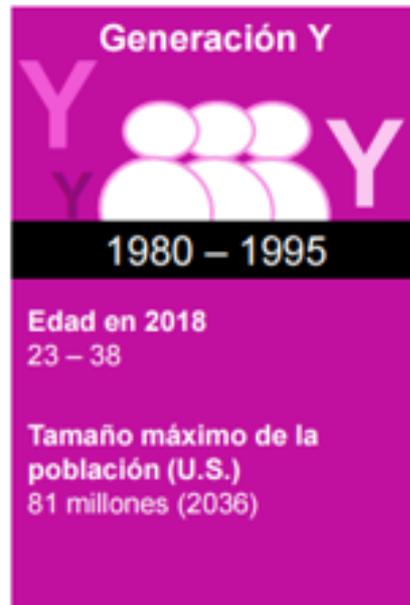


PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

**ÁREA COMERCIAL
2019**



GENERACIONES



Que está pasando hoy y que pasará después?

BABY BOOMERS:

Se están retirando a la velocidad de 1 cada 9 segundos entre hoy y 2030

GENERACIÓN X:

La población ya llegó a su máximo en el 2018

GENERACIÓN Y:

Son 1 de cada 3
2035

Que otro nombre reciben?

GENERACIÓN Z:

Ya están ingresando a la fuerza laboral
2050



BABY BOOMERS:
7%

GENERACIÓN X:
23%

GENERACIÓN Y:
52%

GENERACIÓN Z:
18%



Cuáles son las consecuencias de una mala selección de personas?



- **Retraso en el cumplimiento de objetivos**

Va a tardar más del tiempo lograr la curva de aprendizaje

Lideres: competencias: no tardarán en llegar los conflictos con sus equipos compañeros e incluso sus jefaturas.

- **Baja productividad**

Nuevo : desconoce políticas y procedimientos, requiere apoyo del equipo y jefaturas.



Cuáles son las consecuencias de una mala selección de personas?



- **Repetición de procesos**

Por lo general, se le permite al nuevo ingreso aprender sobre la marcha, Lo perjudicial es cuando lo hace mal y alguien más tiene que repetir el proceso y hacer la corrección. Meses (no habrá cambio).

- **Clima laboral**

El incremento en el nivel de estrés y frustración por los malos resultados del nuevo ingreso va a alterar el clima laboral.

- **Costos**

El costo de tiempo invertido: entrevistas, enseñanza, correcciones.
Mejor percepción es de los que hacen el trabajo.



Proceso de R&S Comercial: Tiendas & Whosale

NECESIDAD DE VACANTE

- Requisición vacante: causas? se hará por sistema
- Aprobación requerimiento: HC, presupuesto
- Prevención: base de datos CV (vía mas fácil: redes)

RECLUTAMIENTO

- Filtro de CV y candidatos
- Coordinar entrevistas
- Realizar las entrevistas

SELECCIÓN

- Seleccionar al candidato
- Proceso de ingreso del seleccionado



RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN

1. Filtro de CV
2. Coordinar entrevistas
3. Entrevistas
4. Selección de candidatos



RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN

1. FILTRO DE CV: **actividad**

Que debemos ver?



- ✓ Datos personales actualizados
- ✓ Estudios
- ✓ Experiencia
- ✓ Cumple el perfil del puesto



RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN

2. Coordinación Entrevistas:

- ✓ Llamado de primer contacto:

Presentación

Coordinar fecha y hora

- ✓ Preparar entrevista de trabajo



RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN

PRIMER CONTACTO: llamada telefónica

1. Establecer tono: dé la mejor impresión posible al presentarse a sí mismo y la marca de manera profesional.
2. Preguntar si tiene unos minutos disponibles.
3. Comentarle brevemente de la vacante y si está interesado.
4. Si es positivo: coordinar fecha, hora y lugar de la entrevista y CUMPLIRLA



RECLUTAMIENTO & SELECCIÓN



ANTES DE LA ENTREVISTA (TIEMPO DE PREPARACIÓN):

- Revisar el CV para indagar sobre su experiencia, anotar preguntas para ser objetivo.
- Preguntar sobre su experiencia laboral, espacios vacíos de tiempo, frecuencia de cambio de empleo, etc.



ENTREVISTA

Reunión entre la empresa y postulantes al cargo



Experto en el cargo a cubrir



Competencias para desempeño futuro



ENTREVISTA

1° Primer contacto es relevante: mejor impresión de si mismo y de la empresa. Saludar con sonrisa y rompe hielo.

2° Lugar: libre de interrupciones y distracciones*

3° Guía de Entrevista: CV* o un cuaderno (siempre)

4° Comenzar con la entrevista



Entrevista

TIPS OBVIOS ¿?

1. Tener una pauta entrevista: guía y objetividad
2. No debe durar menos de 15 ni mas de 45 min
3. Evitar interrupciones o tener menos posibles
4. No hacer falsas expectativas, no prometer
5. El entrevistado es el que debe hablar (70% - 80% conversación: candidato)
6. Siempre tome notas



Entrevista

TIPS OBVIOS ¿?



8. No tome notas sobre apariencia, raza, religión, color, edad o adjetivos para recordar después. Violando leyes de discriminación.
9. Tampoco se indaga sobre esos temas, no son relevantes para el cargo, como tampoco si tienes planes de tener hijos.
10. Sentirse cómodo con el silencio.
11. Agradecer por el tiempo y aclarar pasos a seguir



ACTIVIDAD

**Escriba 3 preguntas
que harían en la
entrevista de trabajo**

*Reconociendo las
respuestas*



Que no hacer?

- No hacer preguntas cerradas
- No hacer preguntas condicionantes de respuestas obvias
- No hacer preguntas que ponen en riesgo la intimidad de la persona
- No hacer juicios de valor u opinar de las respuestas



Como hacer una buena entrevista



Entrevista tradicional* + Entrevista por competencia**

START



- Conocer a la persona
- Sentirá mas cómoda
- Dará mucha información



- Indagar conocimiento técnico
- Experiencia pasada (logro futuro)
- Cumplimiento del perfil



PRACTICA



GRACIAS

