



Capitale



Herramientas para la Selección de Personal en modo virtual

Contexto actual del Reclutamiento y Selección

Durante la última década los procesos de reclutamiento y selección han ido fortaleciendo sus estrategias a través de la innovación y tecnología. Si bien la pandemia del coronavirus ha tenido un notable impacto en el mercado laboral global, las empresas siguen necesitando la incorporación de nuevos profesionales, especialmente en los rubros considerados como esenciales.

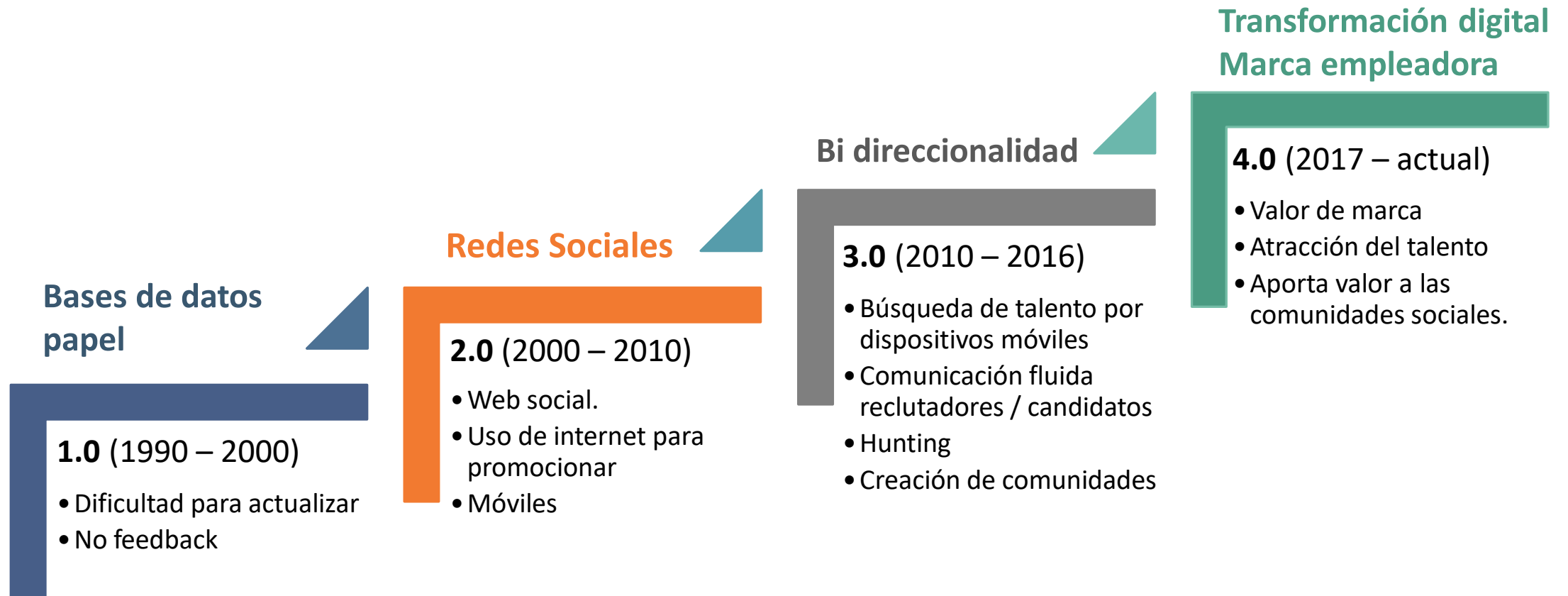
En este contexto, los sistemas de reclutamiento y selección online empiezan a jugar un papel aún más preponderante.



RECLUTAMIENTO Y ATRACCIÓN DE PERSONAL



Del reclutamiento 1.0 al 4.0



1 ° Herramientas tradicionales – Bolsas de trabajo / Universidades



UNIVERSIDAD
DE LIMA



Universidad Nacional
Federico Villarreal



UNMSM

2º Herramientas tradicionales – Portales de Empleo

NIVELES EJECUTIVOS Y MANDOS MEDIOS



in EMPLEOS

laborum

bumeran

2° Herramientas tradicionales – Portales de Empleo

TÉCNICOS ESPECIALIZADOS – OPERARIOS – PUESTOS DE ENTRADA



PUESTOS DE ENTRADA - PRACTICANTES



3° Herramientas tradicionales – reclutamiento interno

PROMOCIONES Y MOVIMIENTOS HORIZONTALES

El cambio de rol dentro de la propia empresa (mediantes promociones, transferencia o movimientos laterales) ha aumentado de manera constante en un 10% durante el último lustro y las organizaciones valoran la efectividad y rentabilidad de la promoción interna.



- Reduce costos y tiempos
- Reduce tiempos de inducción y curva de aprendizaje
- Herramienta de reconocimiento
- Potencia talento interno y desarrollo de carrera

4° Herramientas tradicionales – reclutamiento externo / interno

PROGRAMAS DE REFERIDOS



- ❑ Reduce tiempos y costos
- ❑ Fideliza a los trabajadores
- ❑ Efectividad alta
- ❑ Ayuda a mejorar el clima laboral de la empresa
- ❑ Mayor productividad

5° Nuevas tendencias – reclutamiento externo / interno

PROGRAMAS TRAINEES

Buscan identificar y captar a candidatos con potencial y desarrollarlos dentro la empresa, ofreciendo línea de carrera y constante capacitación.

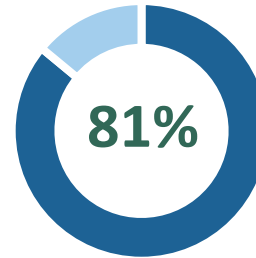
- Forma jóvenes talentosos dentro de la cultura
- Fideliza y compromete
- Facilita la preparación de cuadros de reemplazo / sucesión



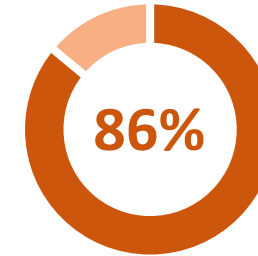
6° Nuevas tendencias – Redes Sociales

Social Recruiting. Búsqueda de candidatos potenciales para nuestra empresa utilizando las redes sociales.

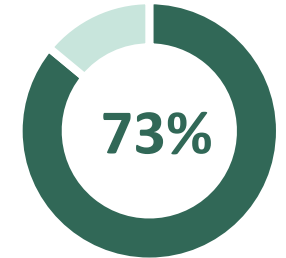
- ❑ Conocer al candidato en otros entornos
- ❑ Alinear candidatos con los valores de la empresa
- ❑ Involucra a la comunidad de la propia empresa
- ❑ Amplia las posibilidades geográficas a la hora de reclutar
- Exceso de oferta
- No todos están en redes



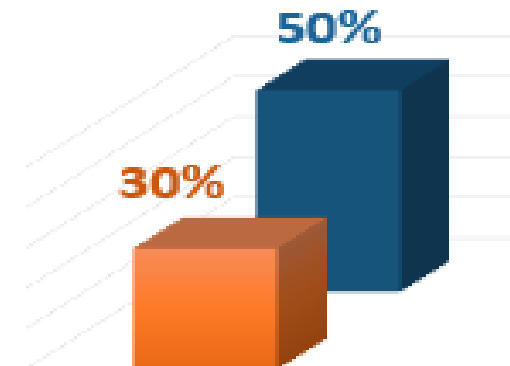
Compañías consultan las redes de los candidatos



Aspirantes las usan para conocer bien a las empresas.



Solicitantes entre 18 y 34 años encuentran su último trabajo en redes



Convocatorias laborales en estas plataformas puede incrementar las tasas de solicitud

6° Nuevas tendencias – Redes Sociales



690 millones



2,600 millones



340 millones



1,000 millones

7° Nuevas tendencias – ATS (Applicant Tracking Systems)

Software especializados que brindan facilidades para administrar e implementar estrategias de reclutamiento de personal, desde que surge la vacante hasta la contratación del perfil profesional ideal. A partir de parámetros que pueden personalizarse, este tipo de software filtra los datos de cada posible empleado para rebajar la cantidad de aplicantes de manera inteligente.

- ❑ Concentración de datos
- ❑ Optimización de tiempos
- ❑ Publicación simultánea en diversos portales
- ❑ Mejor precisión en el filtrado
- ❑ Facilidad en el seguimiento
- ❑ Experiencia positiva en el candidato



8° Nuevas tendencias – Inteligencia Artificial

Reclutamiento predictivo que utiliza algoritmos basado en IA.

- ❑ Automatiza el proceso de reclutamiento a través de la búsqueda de los atributos necesarios para una vacante en concreto.
- ❑ El sistema busca en la red las palabras clave relacionadas con estos atributos, ampliando el campo de búsqueda para encontrar al candidato ideal.
- ❑ Uso de chatbots que ofrecen experiencia nueva y simplificada a los candidatos.



L'ORÉAL



quantum 
talent
People analytics.

9° Nuevas tendencias – Inbound Recruiting

Metodología de reclutamiento que aplica a los procesos de selección las estrategias del Inbound Marketing, que combina diferentes herramientas digitales para atraer: *Marketing de atracción*.

- ❑ Busca atraer interés de los candidatos de mayor talento y potencial, que estén o no en búsqueda de empleo
- ❑ Consigue que sean los propios profesionales quienes contacten con la empresa, gracias a su imagen de marca empleadora – Desarrollo de carrer site
- ❑ Diversos canales de comunicación – crea relaciones de confianza



10° Nuevas tendencias – People Analytics

Metodología que utiliza la aplicación de matemáticas, estadísticas y modelos de datos relacionados con los trabajadores para ver evidencias y predecir patrones.

- ❑ Analiza comportamientos, intereses, gustos, tendencias, etc.; ayudando a definir patrones para afinar reclutamiento.
- ❑ Ayuda en la toma de decisiones sobre todos los aspectos de la estrategia de recursos humanos impactando en el negocio
- ❑ Alinea gestión y desarrollo de personas con los objetivos del negocio
- ❑ Analiza canales de reclutamiento



Otras buenas prácticas

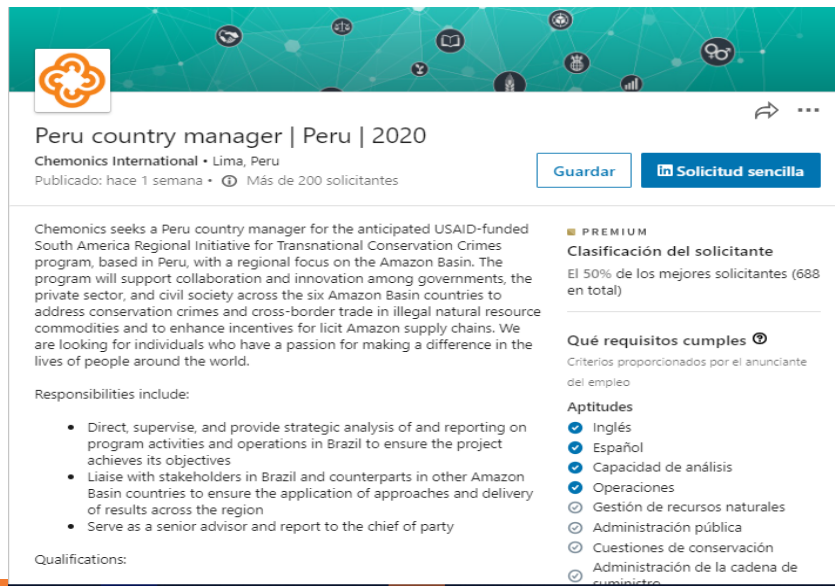
Prácticas Colaborativas. Integra tanto a profesionales de RRHH como a profesionales de otras áreas en empresas de diferentes sectores.

- Listas de personal en procesos de salidas por reducción de estructuras.
- Relación de posibles candidatos a través de empresas de outplacement como LHH DBM, CarrerPartner o DNA outplacement.
- Al interior de la empresa es vital el trabajo conjunto con el área de Marketing / Comunicaciones (elaboración de campañas)



Otras buenas prácticas

- ❑ Crear grupos especializados en redes como LinkedIn
- ❑ Mantener la marca activa con publicaciones periódicas
- ❑ Para posiciones especializadas, publicar en lenguaje técnico (reduce público postulantes).
- ❑ Ferias laborales virtuales / QR para cv's
- ❑ Clave: estar en todas partes



Peru country manager | Peru | 2020
Chemonics International • Lima, Peru
Publicado: hace 1 semana • Más de 200 solicitantes

Chemonics seeks a Peru country manager for the anticipated USAID-funded South America Regional Initiative for Transnational Conservation Crimes program, based in Peru, with a regional focus on the Amazon Basin. The program will support collaboration and innovation among governments, the private sector, and civil society across the six Amazon Basin countries to address conservation crimes and cross-border trade in illegal natural resource commodities and to enhance incentives for licit Amazon supply chains. We are looking for individuals who have a passion for making a difference in the lives of people around the world.

Responsibilities include:

- Direct, supervise, and provide strategic analysis of and reporting on program activities and operations in Brazil to ensure the project achieves its objectives
- Liaise with stakeholders in Brazil and counterparts in other Amazon Basin countries to ensure the application of approaches and delivery of results across the region
- Serve as a senior advisor and report to the chief of party

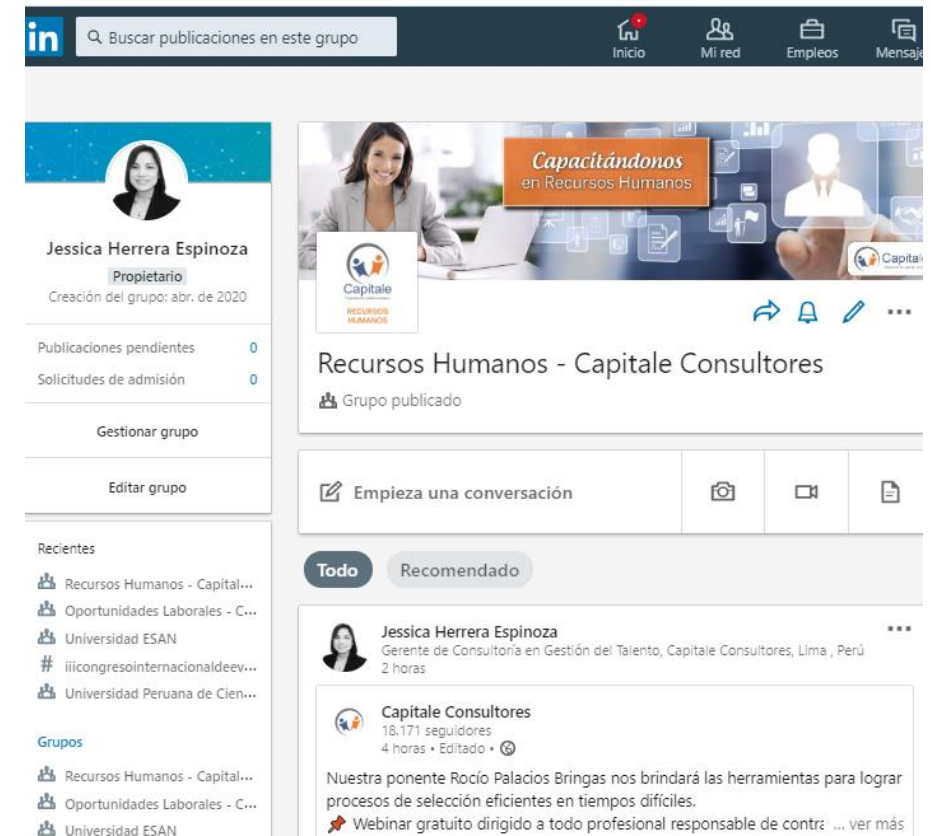
Qualifications:

PREMIUM
Clasificación del solicitante
El 50% de los mejores solicitantes (688 en total)

Qué requisitos cumple
Criterios proporcionados por el anunciante del empleo

Aptitudes

- Inglés
- Español
- Capacidad de análisis
- Operaciones
- Gestión de recursos naturales
- Administración pública
- Cuestiones de conservación
- Administración de la cadena de suministro



Buscar publicaciones en este grupo

Jessica Herrera Espinoza
Propietario
Creación del grupo: abr. de 2020

Publicaciones pendientes 0
Solicitudes de admisión 0

Gestionar grupo
Editar grupo

Recientes

- Recursos Humanos - Capital...
- Oportunidades Laborales - C...
- Universidad ESAN
- #iicongresointernacionaldeev...
- Universidad Peruana de Cien...

Grupos

- Recursos Humanos - Capital...
- Oportunidades Laborales - C...
- Universidad ESAN

Capacitándonos en Recursos Humanos

Recursos Humanos - Capitale Consultores
Grupo publicado

Empieza una conversación

Todo Recomendado

Jessica Herrera Espinoza
Gerente de Consultoría en Gestión del Talento, Capitale Consultores, Lima, Perú
2 horas

Capitale Consultores
18.171 seguidores
4 horas • Editado

Nuestra ponente Rocío Palacios Bringas nos brindará las herramientas para lograr procesos de selección eficientes en tiempos difíciles.
Webinar gratuito dirigido a todo profesional responsable de contr...

FILTRO CURRICULAR



Filtro Curricular

N°	Fecha de Contacto	Fecha de Seguimiento	Procedencia	Etapas	Status	Calificación	Sueldo anterior	Adicionales	Expectativa Económica	Observación
1	6/12/2019	6/12/2019	Selección	Enviado al cliente	Calificado	Aprobado	S/.7,000	Bono por gasolina	S/.7,000	
3	6/12/2019	6/12/2019	Selección	Enviado al cliente	Calificado	Aprobado	S/: 4000		S/. 5000	Programa de producción, control de stock, control de calidad, Seguridad y Medio Ambiente, Coordinación con área de mantenimiento control de maquinas.
4	20/01/2020	20/01/2020	Selección	Enviado al cliente	Calificado	Aprobado	S/3800		S/4500	
5	19/12/2019	19/12/2019	Selección	No enviado	Descalificado	Conocimiento	S/. 5800		S/. 6500	Planificación de producción, gestión de mantenimiento coordinación con post venta, logística, comercial. Manejo de costos y presupuestos.
6	19/12/2019	19/12/2019	Selección	No enviado	Descalificado	Competencias	S/. 5800		S/. 6500	Encargado del productos productico y operativo, coordinación d mantenimiento autónomo, indicadores de calidad, planificación d producción.
22	6/12/2019	6/12/2019	Selección	No enviado	Descalificado	Sueldo	S/. 13,500 +		S/.10,000	Estuvo laborando en Trujillo.

Si no se cuenta con un ATS, tener una matriz para administrar la información de las personas precalificadas.

Buenas prácticas y tendencias actuales

FORMULARIOS VIRTUALES. Utilizados para registro de candidatos o creación de bases de datos. Se envía a los aspirantes (de forma masiva) a través de una plataforma específica como Google Forms o Microsoft Teams.

- ❑ Obtiene información relevante y necesaria de manera rápida y ordenada.
- ❑ El candidato completa el formulario sin necesidad de ir a tu oficina.
- ❑ Disminuyes las labores operativas de recopilación y procesamiento.

The screenshot shows a Microsoft Forms survey in a Mozilla Firefox browser. The browser tabs include 'Almacenamiento personal en l...' and 'Microsoft Forms'. The address bar shows the URL: <https://forms.office.com/Pages/DesignPage.aspx?origin=shell&fromAR=1#FormId=DQSI>. The page title is 'Ficha de Datos Capitale Consultores - Guardado'. The survey is in 'Vista previa' (Preview) mode. The main content area has a header with 'Preguntas' and 'Respuestas 1'. Below the header is a logo for 'Ficha de Datos Capitale Consultores' and the text: 'Le agradeceremos completar los datos adjuntos para iniciar el proceso de evaluación.' The first question is '1. Escriba sus nombres y apellidos *' with a text input field containing 'Escriba su respuesta'. On the right side, there is a green button labeled 'Enviar' and a notification box that says 'Envíe y recopile las respuestas de su formulario.' with an 'Entendido' button. Below that, there is a timer showing 'Tiempo estimado para completar: 14 min' and a note: 'La tasa de respuesta está directamente relacionada con la duración de la encuesta. Le sugerimos que intente acortar su encuesta para alentar más respuestas.' with another 'Entendido' button.

PRESELECCIÓN: ENTREVISTA DE CONTACTO



Pre Selección - Entrevista de contacto

- ✓ Reduce tiempos
- ✓ Reduce limitaciones geográficas
- ✓ Mejora le experiencia del candidato



Pre Selección - Entrevista de Contacto

TIPS

- Familiarizarse con la plataforma.
- Coordinar con tiempo la entrevista con el candidato.
- Identificar un ambiente bien iluminado y con la acústica adecuada.
- Prepara la reunión con preguntas previamente revisadas.
- Enfocarse en los criterios básicos: conocimientos, competencias core, experiencia básica.
- Utiliza una vestimenta semi - formal.
- Rompe el hielo y haz sentir cómodo al candidato
- Tiempo: 10 a 15 minutos



Buenas prácticas y tendencias actuales

- ❑ Video entrevistas grabadas y masivas: plataforma o por Whatsapp.

The screenshot shows the 'smart evaluation' platform interface for a video interview. The top bar includes the logo 'smart evaluation', the title 'Entrevista pruebas', and the user name 'Giomayra Berrocal'. The main content area features a video player showing a woman with glasses. Above the video, the question is displayed: '¿Porqué deseas trabajar en esta empresa?'. To the right of the video, there is a rating section with five stars (four are filled) and a text box for 'Observaciones:' containing the note 'Se muestra afable, con calidez en la comunicación.'. A 'Guardar' button is located at the bottom right. On the left side, there is a 'Preguntas:' section with a list item '1 - ¿Porqué deseas tra...'. A small tooltip at the bottom left says 'También puedes reproducir tus videos moviéndote por la barra de tiempo.'

SELECCIÓN DE PERSONAL: LA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS



Competencias



Evaluación Psicométrica

- Cuestionarios de personalidad y aptitudes, pruebas proyectivas

Entrevista por Competencias

- Comportamientos pasados (éxitos y fracasos)

Simulaciones de Tarea

Comportamientos observables y conocimientos

Pruebas Técnicas

- Conocimientos de idiomas, TI, Finanzas, Contabilidad, etc.

Assessment Center

Evaluación psicométrica virtual

Plataformas de Evaluación



Test



Test



Test



Competencias

Sistematizar nuestras Evaluaciones



- Aplicación virtual
- Cargar cuestionarios
- Bajar en Excel
- Crear tablas de corrección

Evaluación psicométrica virtual

¿Cómo construir la batería de pruebas?

Perfil de Puesto

- Conocimientos
- Competencias
- Experiencia

Perfil de Competencias

- Rasgos de personalidad
- Conocimientos
- Experiencia

Batería de pruebas

- Aptitudes mentales
- Cuestionarios de personalidad y/o competencias
- Pruebas proyectivas (DFH, DPBLL, Test del Árbol, etc.)
- Casos / Bandeja de entrada / Role playing
- Prueba de conocimientos: Office, Inglés, Contabilidad, etc.

Plataformas para Entrevista por Competencias Virtual

	 Google Meet	 Google Hangouts				
Costo	Free	Free	Free	Free	Free	Free
Necesita cuenta (participante)	Si	Si	Si	Si	No	No
Instalación (host)	No	No	Si	No	Si	No
Instalación (participante)	No	No	No	No	No	No
Grabación	Si	No	Si	Si	No (sólo cuenta 365)	Si
Compartir pantalla	Si	Si	Si	Si	Si	No
¿Funciona en celular?	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Preparación para una Entrevista Virtual

Perfil de Competencias

- Cada competencia debe tener sus definiciones y comportamientos.
- Considerar valoraciones.
- Tener preguntas definidas



CV

- Leer CV antes de la entrevista para identificar puntos críticos.
- Identificar motivaciones.



Presentación del entrevistador

- Vestimenta semi formal
- Ambiente iluminado, sin ruidos.
- Activar video
- Respetar los horarios.

Aspectos a tener en cuenta en el entrevistado



Lenguaje no Verbal: Si está ansioso, comunicación. Si se ha preparado para la entrevista.



Comunicación: calidad del lenguaje, fluidez, vocabulario, contenido de la información (STAR).



Motivaciones: explorando opciones, necesidad económica, necesidad de logro.

Simulaciones de Tarea

Técnicas	Presencial	Virtual
Bandeja de Entrada	<ul style="list-style-type: none">• Brinda documentos para que tome decisiones, se organice, delegue, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Envía emails para que tome decisiones, organice al equipo, delegue tareas.• Compartir pantalla para ver lo que organiza.
Role Playing	<ul style="list-style-type: none">• Asuma un rol: ventas, jefe, cliente.	<ul style="list-style-type: none">• Asume un rol por videollamada sobre un tema de ventas, actitud de un jefe o un cliente.
Caso de Negocio	<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla el caso en un PC o pizarra	<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla el caso en pc o pizarra de su casa.
Análisis de datos	<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla en Excel en empresa	<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla en Excel en su casa pero en tiempo real. Compartiendo pantalla.

Simulaciones de Tarea

Conocimientos técnicos



Realidad Virtual



Gamificación



Época Renacentista

Casos

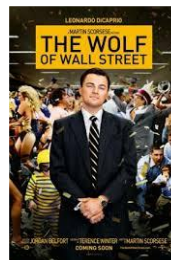


Apps



Video juegos

Ventas o Gerentes



Extractos de películas

Pruebas Técnicas

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS



Formularios

APTITUDES TÉCNICAS



Compartir Pantalla



Chequeos Pre Ocupacionales

Objetivo: Verificar que la salud del candidato le permitirá desempeñar las funciones esenciales del cargo sin riesgos para su salud y su seguridad.

- Diseño en función a la descripción de riesgos de los puestos (trabajos operativos / administrativos; ciudad / destaque en operación.
- Identifica factores excluyentes o factores de riesgo a mitigar.
- Exámenes diferenciados (incluyen, o no, los exámenes toxicológicos)
- Evalúan salud física, mental y social



Elección y Contratación



ENTREVISTAS CON GTE
DE ÁREA



CIERRE DEL PROCESO



AGRADECIMIENTO
(EXPLICACIÓN
GENERAL)

- 30% de descuento en procesos de Reclutamiento, Selección y Head Hunting.
- 20% de descuento en Evaluaciones Psicométricas y de Competencias.
- 20% de descuento en los cursos formativos:
 - Formación en Primeros Auxilios Psicológicos – 6 junio
 - Test del Dibujo de la Figura Humana – Junio
 - Test de la Persona Bajo la Lluvia – Junio
 - Test del Árbol - Junio
 - Entrevista por Competencias - Julio

Contacto: Jessica Herrera  jherrera@capitale.pe

www.capitale.pe