



Talento: Creación, Reclutamiento y Selección



<PatagoniaLab>

Proyecto apoyado por



Contenidos

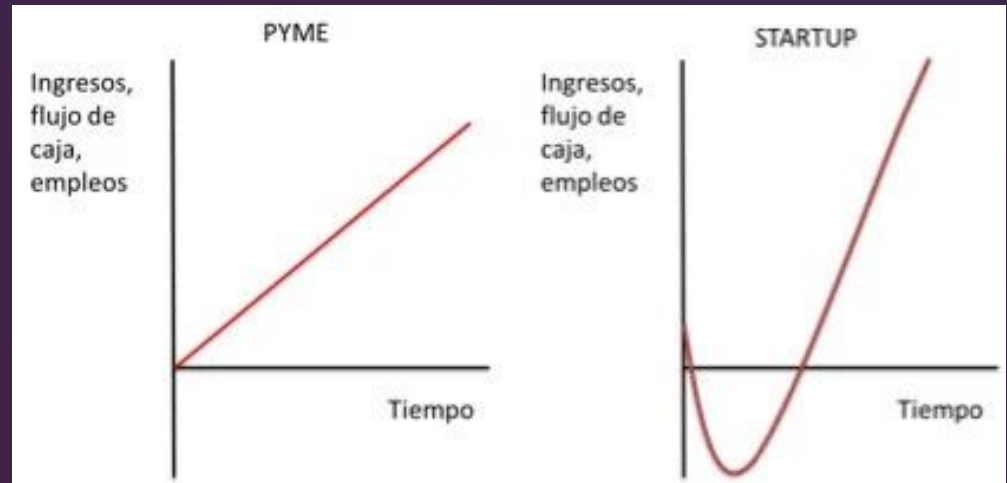
- Descripción de cargo, competencias y conocimientos requeridos.
- Diseñar avisaje para atraer postulantes.
- Difusión y publicación de la búsqueda (redes sociales, universidades, programas de magister y doctorados, búsquedas nacionales e internacionales).
- Planificar una entrevista de candidatos.
- Qué preguntar y explorar en la entrevista.

— Aprendizaje esperado

- Planificar y diseñar un proceso de búsqueda de capital humano que contemple las siguientes fases.
Levantar un perfil de cargo.
- Diseñar un aviso.
- Definir fuentes de difusión y publicación del aviso.
- Definir dónde y qué buscar.
- Diseñar de una entrevista laboral con foco en los desafíos del puesto de trabajo.



La importancia de contar con el personal adecuado en tu Startup



Emprendimiento Tradicional VS Startup



1. Descripción del cargo

Objetivos principales:

1. Atracción de candidatos
2. Definición del cargo
3. Referencia a la administración



2. Competencias

Según Boyatzis (1982) debemos entender por competencia lo siguiente:

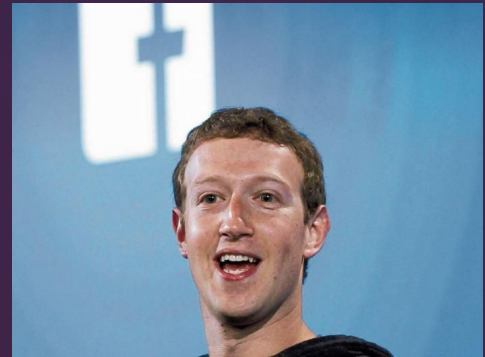
“Una competencia es una característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo concreto y en una organización concreta.”



3. Conocimientos requeridos

- CEO (CHIEF EXECUTIVE OFFICER)
- COO (CHIEF OPERATING OFFICER)
- CMO (CHIEF MARKETING OFFICER)
- CFO (CHIEF FINANCIAL OFFICER)
- CIO (CHIEF INFORMATION OFFICER)
- CTO (CHIEF TECHNOLOGY OFFICER)
- CCO (CHIEF COMMUNICATIONS OFFICER)

¿Quién es
quién en una
startup?



CEO: "Suele ser la cara visible de la empresa"



4. Diseña y atrae postulantes

-
- Antes de lanzar la oferta de trabajo: **Un título que pegue.**
 - Descripción de la oferta: En consiste el puesto, funciones a desempeñar.
 - El perfil del candidato: Condiciones que debe cumplir.
 - Hablar sobre la empresa. Objetivos que se pretende alcanzar a corto y largo plazo.
 - Condiciones laborales: Tipo de jornada, horarios, etc.



5. Diseña y atrae postulantes

¿Qué es el
Social
Recruiting?



¿Cómo funciona?

Reconoce el trabajo de tus empleados.

Da a conocer el día en tus oficinas

Muestra los valores y culturas de tu empresa

Se original compartiendo tus ofertas de empleo.

Que tus trabajadores hablen.



6. Difusión y publicación

Redes sociales: Facebook, twitter y **LinKedIn**

Portales de empleo genéricos: Trabajando.com, laborum, o firstjob.

Portales de búsqueda segmentada:

Cuidado: No usar lenguaje estrictamente formal y lejano en las publicaciones en RRSS.





7. Planificar una entrevista a candidatos

Considera entrevistas en video

Prepara las preguntas correctas:

- Enumera en orden de importancia
- Preguntas claves
- Adaptadas al curriculum de cada uno





8. Agenda entrevistas

Sé estratégico. Encuentra un momento del día en que estés más enfocado y productivo.

El tiempo es dinero: 30 a 40 min es suficiente

Aplica criterios:

Toma notas

No te precipites al juzgar



9. ¿Qué preguntar y explorar?

El hacer un checklist confirmando datos básicos de una persona, no es hacer una entrevista.



Hacer una entrevista es conocer al candidato.



Método STAR. : Entrevista por incidentes críticos o competencias.

El seleccionador debe evaluar:

¿Cómo actuó? ¿Qué pensaba? ¿Que sentía?



9. ¿Qué preguntar y explorar?

Las preguntas

Metodo STAR

- **S:** Situación pasada → Qué cuándo, dónde pasó.
- **T:** Tareas ejecutadas → Que se esperaba de él.
- **A:** Acciones realizadas → Conductas y competencias.
- **R:** Resultados obtenidos → Si se puede cuantificar mejor.



Conclusiones



Kit Complementario

Contenido indispensable para aprobar los cursos y obtener la certificación



Temuco, Chile.
Agosto 2020





Talento: Creación, Reclutamiento y Selección



<PatagoniaLab>

Proyecto apoyado por

