



8° ENCUESTRO
Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias
y Organizaciones Sostenibles- GPxC y OS-
PANAMÁ 2016

Reclutamiento y Selección de Personal por Competencias y Herramientas Informáticas/ Redes Sociales





8° ENCUENTRO
Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias
y Organizaciones Sostenibles- GPxO y OS-
PANAMÁ 2016

Resumen

- **El reclutamiento y selección por competencias (RySxC) tiene que comenzar con un listado de competencias del puesto. Sin esto no se puede realizar como tal.**
- **Un perfil de competencias por lo general está compuesto por competencias técnicas y conductuales (genéricas).**
- **Razones para utilizar el RySxC:**
 - Permite predecir mejor el desempeño futuro de los candidatos.
 - Es más justo y equitativo.



8° ENCUENTRO
Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias
y Organizaciones Sostenibles- GPxC y OS-
PANAMA 2016

Resumen

- En general, hacer énfasis en las competencias conductuales para seleccionar y las técnicas para entrenar. Si tuviéramos que elegir... priorizar factor tiempo y costo.
- En el proceso de definición del perfil **debe participar el jefe directo del puesto** y RR.HH. cumple un rol asesor.

Dirección de Gestión Humana	Descripción de la Competencias			GERENTE SENIOR DE GESTION HUMANA
Estratégicas	Conductas	Cat	Niveles de Dominio	
ENFOQUE EN RESULTADOS	Compromiso para lograr resultados retadores y de excelencia en el tiempo previsto y al menor costo posible.	BAS	Actitud positiva para cumplir sus labores con excelencia.	10
De Rol (Familia: Gerencia)	Conductas	Cat	Niveles de Dominio	
LIDERAZGO	Modela, inspira, orienta y motiva a otros para lograr comportamientos alineados a la visión, misión, valores y objetivos corporativos.	EXP	Marca el rumbo de la Corporación, modelando, inspirando y comprometiendo a su equipo al logro de los resultados.	10
Funcionales	Conductas			
Gestión del Reclutamiento y Selección	Planifica y realiza entrevistas de selección de personal utilizando todas las fuentes disponibles, los requisitos del puesto y el perfil de competencias claves, aplicando técnicas de entrevistas, evaluando pruebas psicotécnicas y asesorando y previéndole a los seleccionadores de las herramientas para seleccionar al mejor candidato para el puesto, minimizando los tiempo y costo de las vacantes.			5

Herramientas Informáticas/ Redes Sociales



- Una red social es una estructura social compuesta por un **conjunto de actores** (tales como individuos u organizaciones) que están relacionados de acuerdo a algún criterio (relación profesional, amistad, parentesco, etc.).
- Normalmente se representan **simbolizando los actores como nodos y las relaciones como líneas que los unen.**
- El **tipo de conexión** representable en una red social es una relación diádica o **lazo interpersonal.**



¿Qué está pasando en el Reclutamiento y Selección con las Redes Sociales?

- El 73% de los jóvenes de 18 a 34 años de edad encontró su último trabajo a través de una red social.
- Una cuarta parte de todos los solicitantes de empleo usan los medios sociales como su principal herramienta para la búsqueda de empleo.
- 3 de cada 4 reclutadores chequea el perfil social de los candidatos.
- 1 de 3 empleadores rechaza candidatos basado en algo que encontraron en sus perfiles sociales.
- 92% de las empresas están utilizando las redes sociales para la contratación.
- LinkedIn es N°1, usado por el 78% (2010), el 87% (2011) y 93% (2014) de las empresas.
- 66% de las empresas usa Facebook y 54% Twitter.
- 42% de las empresas dicen que ha mejorado la calidad de los candidatos.
- 20% de los reclutadores dice que la contratación les ha tomado menos tiempo.