

Reclutamiento y Selección

- A. Partimos de crear la Descripción de Cargo (esto ya está creado en el módulo Cargos)
- B. Debemos tener las variables (esto puede estar ya creado en LL en otras áreas):
- Área de la empresa
 - Sector de la empresa
 - País de la empresa
 - País donde vive la persona (pensar que hoy el trabajo es a distancia; la empresa está en un país y las personas en otros).
- C. Preselección Curricular: es cuando a la base de datos general de CV recibidos de candidatos postulados a un Cargo de trabajo puntual, se vincula cada CV/cada persona, de esta base de datos, a la Descripción de Cargo que se está buscando (ejemplo, Martín Gonzáles se lo asocia a la descripción de cargo “Desarrollador Full Stack”)
- Se asocia a las personas y sus CV a una descripción de cargo
 - Guardar en orden alfabético a los candidatos en la base de datos, y agregarles un comentario y una pre-calificación:
 - i. La preclasificación es: 1, 2, 3, 4 y no aplica; donde 1 es correcto, 2 bueno, 3 muy bueno, 4 excelente
 - ii. Se debe poder crear un semi-usuario, rápidamente, sin que sea usuario full de LL; lo vemos juntos
 - iii. Crear unos campos cometarios, para exponer, los motivos de porque si el candidato es bueno y lo pasamos a entrevista personal, y otro campo de porque no lo pasamos a la entrevista; acá hacer dos campos, uno con valores absolutos: aprobado a entrevista y otro, rechazado, y aparte un campo de descripción de texto abierto.
 - Finalmente, debe quedar un listado de candidatos con sus datos (mail, tel., cel., WhatsApp, etc.) para realizar el contacto y coordinar la entrevista real con RRHH; esto puede mostrar, el nombre el mail, el WhatsApp y cel.
- D. **Entrevista con RRHH:** crear una estructura, partiendo de la descripción de cargo, como lo hicimos en la de “Evaluación de Desempeño”, en la cual, se puede evaluar a la persona en la entrevista; o sea, cargarle un puntaje y una descripción en cada competencia y conducta observable, por quien realiza la entrevista cree tendría el candidato en cada competencia y conducta observable.
- Este formulario también puede tener más campos de textos abiertos, donde se expongan otros comentarios
 - Uno campo abierto de texto es: Opinión de RRHH
 - Otro campo de texto es: Opinión del Líder Futuro sobre el candidato.
 - Otro es: Posibles ventajas del candidato
 - Otro es: posibles desventajas del candidato

- Otro campo posible es: Evaluación Psicotécnica, donde se puede anexar un documento o documentos, y además un campo de texto libre para emitir una opinión.
 - Y crear otro campo, donde se pondere numéricamente al candidato: con 1, 2, 10, etc.
 - Otro campo, con la opinión de Futuro Líder y su ponderación del candidato

 - Usar a zoom y Meet (Api) para realizar la entrevista desde LL; ver si la empresa tiene esto programas pagos y hacer la api; ojo, esto verlo con cuidado, si es muy difícil, lo dejamos para más adelante.

 - Luego debe ser fácil hacer un listado por ranking de evaluación numérica.
- E. Entrevista con futuro líder:
- Acá también, debe existir la estructura igual que la anterior, para permitir que, en la entrevista del potencial candidato con el futuro líder, este pueda cargar su percepción de la misma, puntaje y comentarios; serían el mismo formulario, lo único que no llenaría los campos que corresponden a RRHH.
 - Esta estructura debe poder pre-imprimirse, para que el líder, pueda concentrarse en la reunión, sin un pc delante, y poder intercambiar con el candidato libremente enfocado.
 - Finalmente, debe poder clasificarse al candidato, y decir primero que, si es uno de los posibles a contratar o que no lo es, y puntuarlo para generar el ranking.
- F. Crear una página donde se vean estas etapas, y se pueda entrar a cada una de ellas rápidamente, ver los reportes, y se pueda entrar para saber en cada etapa, los candidatos, por descripción de cargos y sus resultados, sus rankings; esto debe ser visual y rápido.

150 candidatos encontrados **Acciones masivas** Nuevo candidato

Nuevos candidatos | Pendiente 3 | Descartado 4 | En proceso 27 | Entrevista telefónica 23 | Entrevista presencial 35 | Pruebas 9 | Pendiente 3 | Revisado 2

0 seleccionados de 25 candidatos Búsqueda avanzada | Ordenar por: Sin orden

Palabras clave o identificador

+ Palabras clave o identificador

Localizaciones

España

+ Localización

Ofertas

+ Proceso de selección

Solicitudes

+ Solicitudes

Consentimiento GDPR

+ Consentimiento GDPR

Marcas

+ Marcas

Etiquetas

+ Etiquetas de candidatos

Isabel Elizalde Quiles
Tarrasa/Terrassa - Barcelona - 24 años

ACTUAL: Responsable Mantenimiento Y Lean Manufacturing • Schoeller Allibert,S.A.
Abril 2017 - Actualmente (2 años y 8 meses)

Ver más experiencias

- Programador Senior Python de Soluciones IOT en Bizneo - Ciudad Real - 09/09/19
Inscripción: 10/09/19
Entrevista telefónica - Pendiente

Ver 1 candidatura más

Melissa Flores Quevedo
Tarrasa/Terrassa - Barcelona - 24 años
Salario 18.000€ - 27.000€

ACTUAL: Responsable Mantenimiento Y Lean Manufacturing • Schoeller Allibert,S.A.
Abril 2017 - Actualmente (2 años y 8 meses)

Ver más experiencias

FORMACIÓN: Grado en Marketing • Universidad Sergio Arboleda - Colombia
2011 - 2016

ETIQUETAS: INGLÉS AVANZADO | FRANCÉS AVANZADO | TIENDA | FINANCIERO

OK le echo un vistazo y te digo algo.

@carlosruiz puedes echarle un vistazo para ver si encaja en alguno de tus procesos?

- Programador Senior Python de Soluciones IOT en Bizneo - Ciudad Real - 09/09/19
Inscripción: 10/09/19
Entrevista telefónica - Pendiente

Ver 1 candidatura más

Anna Roigé Orgaz
Sant Pol de Mar - Barcelona - Cataluña - España

- Imprimir
- Programar entrevista
- Enviar mensaje
- Enviar notificación de GDPR
- Exportar a excel
- Compartir
- Obtener enlace para compartir CV
- Copiar a otro perfil
- Mover candidatos
- Añadir etiquetas
- Ocultar/mostrar candidatos
- CV ciego
- Exportar HRIS
- Eliminar

150 ofertas encontradas Nueva oferta

0 seleccionadas de 25 ofertas [Seleccionar todas](#)

Oferta	Días abierta	Localización	Solicitud	Total	Candidatos por fase	Publicaciones	Miembros
<input type="checkbox"/> Programador Senior Python de Soluciones IOT PYTHON 243 CLIENTE NOMBRE Ver 5 etiquetas más	3	Ciudad Real	#426	11004 7 nuevos	+10K 3 1	1	+7
<input type="checkbox"/> Jefe de proyecto Leguilde	1	Barcelona	#426	0	- - - - -	0	+7

Nuevos candidatos

Pendiente	3	Revisado	4	Descartado	4
-----------	---	----------	---	------------	---

Descartados 27

Pendiente	3	Revisado	17	Agendar	8	Descartado	4
-----------	---	----------	----	---------	---	------------	---

Entrevista telefónica 217

Pendiente	3	Volver a llamar	17	Agendar	8	Descartado	4
-----------	---	-----------------	----	---------	---	------------	---

Entrevista presencial 44

Agendar	3	Pendiente	17	Revisado	8	Descartado	4
---------	---	-----------	----	----------	---	------------	---

Entrevista manager 46

Descartado	3	Revisado	17	Pendiente	8
------------	---	----------	----	-----------	---

Finalista 43

Pendiente	37	Descartado	2	Shortlist	2
-----------	----	------------	---	-----------	---

Contratados 56

Pendiente firma	37	Incorporados	17
-----------------	----	--------------	----

Recruiting - Admin User (admin) on behalf of Celia Grant (logout) successfactors BUSINESS EXECUTION SOFTWARE

Job Requisitions Events Sources My Library Vacancies Interview Schedules Help & Tutorials

Candidate Ratings: Director of Product Management, China Market

Job Requisition Detail Candidate Search View Candidate Ratings (6)

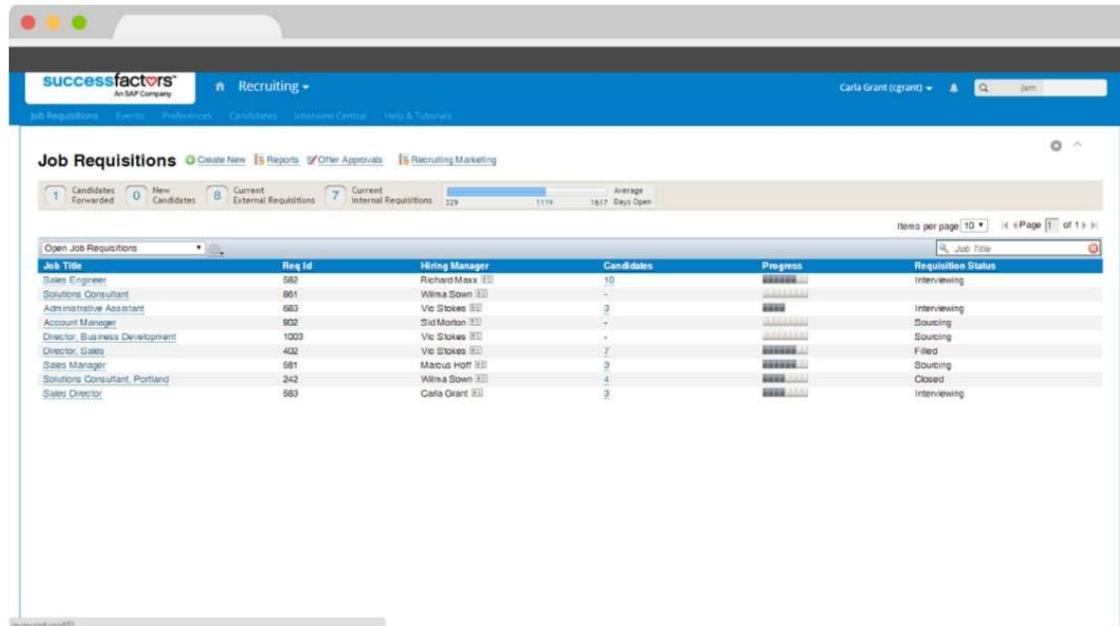
Print Preview

	Adam Anderson	Billie Jean Womack	Bryan Jackson	Hannah Summers	Kathy Smith	Larry Lindsay
Communication	2.33	3.7	5.0	3.33	3.33	5.0
Integrity/Ethics	3.50	3.7	5.0	3.33	3.33	5.0
Listening Skills	2.00	2.00	5.0	5.0	5.0	5.0
Problem Solving/Analysis	2.33	3.7	5.0	5.0	5.0	5.0
Product Knowledge	2.00	3.7	4.33	3.33	3.33	5.0
Sales Team Support	2.67	2.33	5.0	3.33	5.0	5.0
Sense of Urgency	2.33	2.00	5.0	3.33	3.33	n/a
Teamwork	3.00	2.67	4.33	5.0	5.0	n/a
Summary	2.27	1.96	4.29	3.71	4.13	4.40
Notes	0 Notes	0 Notes	0 Notes	0 Notes	0 Notes	0 Notes

Stack Ranking

Summary

- Larry Lindsay 4.40
- Bryan Jackson 4.29
- Kathy Smith 4.13
- Hannah Summers 3.71
- Adam Anderson 2.27
- Billie Jean Womack 1.96



The screenshot shows the 'Job Requisitions' section of the Successfactors Recruiting system. It includes a navigation bar with 'Recruiting' and a user profile for 'Carla Grant'. Below the navigation, there are summary statistics: 1 Candidates Forwarded, 0 New Candidates, 8 Current External Requisitions, and 7 Current Internal Requisitions. A table lists various job requisitions with columns for Job Title, Req. Id, Hiring Manager, Candidates, Progress, and Requisition Status.

Job Title	Req. Id	Hiring Manager	Candidates	Progress	Requisition Status
Sales Engineer	802	Richard Marx	10	██████████	Interviewing
Solutions Consultant	861	Wilma Sown	-	██████████	Interviewing
Administrative Assistant	683	Vic Stokes	3	██████████	Interviewing
Account Manager	902	Sid Morlon	-	██████████	Sourcing
Director, Business Development	1009	Vic Stokes	-	██████████	Sourcing
Director, Sales	402	Vic Stokes	7	██████████	Filed
Sales Manager	581	Malcus Hoff	3	██████████	Sourcing
Solutions Consultant, Portland	242	Wilma Sown	4	██████████	Closed
Sales Director	963	Carla Grant	3	██████████	Interviewing



INFORMES DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Informes y KPI de reclutamiento y selección

- Productividad y actividad de reclutadores
- Embudo de selección (pipeline): evolución por períodos, pass rate acumulado y status de procesos
- Fuentes de reclutamiento y grupos
- Cuadro de mando de ofertas y perfil de candidatos
- Solicitudes internas de contratación