**Proceso empresas nacionales**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Farmatodo | SUDEBAN | CANTV |
| -Se apoya de una herramienta externa como fuente de adquisición de candidatos (Portal web Bumeran).  -Los usuarios se postulan a través de la publicación  -Charla colectiva realizada de forma presencial.  -Actividades de resolución de problemas realizada de forma presencial.  -Entrevistas individuales para evaluar aspiraciones y forma en que resuelve casos hipotéticos bajo escenarios de estrés.  -Entrega de propuesta salarial | -Proceso inicia basado en recomendaciones  -Tercerizan sus proyectos a empresas pequeñas.  -Los participantes del proyecto son recomendados a los dirigentes de SUDEBAN  -Los candidatos se dirigen a la empresa para entrega de currículum y realizar las entrevistas para obtener aspiraciones salariales y experiencias y se detallan los salarios y beneficios  -Los dirigentes del proyecto compactan la información y toman una decisión  -Entrega de propuesta salarial | -Postulación a través del sitio web. (Envío de currículum por el correo indicado).  -Contacta a los candidatos seleccionados para realizar las evaluaciones de forma presencial.  -Contacta a los candidatos nuevamente para realizar las entrevistas de forma presencial, se evalúa aspiraciones y se ofrecen los horarios, beneficios y salarios ofrecidos  -Entrega de propuesta salarial |

**Proceso empresas internacionales**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| BairesDev | Crossover | Google | Facebook |
| -El usuario se postula por medio del portal web  -Envío de evaluaciones al candidato para evaluar capacidad intelectual y nivel de inglés  -Corrección de las evaluaciones por medio de un algoritmo automatizado  -Entrevista con el departamento de recursos humanos, vía on-line a través de calls, para evaluar experiencia, habilidades de comunicación, etc  -Evaluaciones escritas preliminares para evaluar cómo el candidato presenta las soluciones.  -Evaluaciones técnicas con preguntas específicas para evaluar conocimientos técnicos  -Entrega de propuesta salarial | **-**El usuario se postula por medio del portal web  -Por medio de un algoritmo se selecciona un pool de prueba para el candidato, donde evalúa fundamentos y capacidad de resolución de problemas  -Proceso de evaluación simulando un escenario de trabajo real para evaluar capacidades técnicas, de comunicación, manejo de stress, etc.  -Entrevista con departamento de recursos humanos para para evaluar experiencia, aspiraciones, etc  -Validación de antecedentes laborales  -Entrega de propuesta salarial | **-**El usuario se postula por medio del portal web Google Careers  -Google filtra a cada candidato en búsqueda de 4 características: Competencias, Cultura, Liderazgo y habilidades cognitivas.  -Entrevista a los seleccionados a través de un comité de selección; se evalúa experiencias laborales, aspiraciones, etc.  -Evaluaciones técnicas a roles como ingeniería de software para evaluar conocimientos de algoritmos, cálculos matemáticos, resolución de problemas, etc.  -Entrega de propuesta salarial | **-**El usuario se postula por medio de su portal web Facebook Careers.  -Cargan currículum para revisión, filtrado por competencias funcionales, liderazgo y capacidades cognitivas  -Primera entrevista por el empleador para obtener experiencias, aspiraciones, etc. del candidato vía telefónica.  -Segunda entrevista realizada por un empleado en Facebook bajo el cargo aplicado, para evaluar habilidades técnicas y de comunicación, vía telefónica  -Variado número de entrevistas dependiendo de rol postulado, estos son realizados en sitio, de forma presencial  -Entrega de propuesta salarial |

**Etapas en común de los proceso de empresas nacionales:**

-Todas las entrevistas y evaluaciones son realizadas de manera presencial en alguna sucursal de la empresa.

-Las entrevistas son realizadas para obtener información acerca de experiencias, aspiraciones, objetivos futuros y el candidato obtener información más relevante sobre la empresa, la vacante y posibles beneficios.

-Las evaluaciones realizadas son para evaluar conocimientos en el área y creatividad de resolución de problemas

-Los beneficios y salarios son entregadas al final de todo el proceso de selección, o durante las entrevistas de sus etapas finales.

**Etapas que se diferencian en los procesos de empresas nacionales:**

-Existen 3 medios por el cual puede iniciar el proceso de selección; a través de una publicación externa, a través de portales Web como Bumeran, reclutamiento interno basado en recomendaciones de los empleados internos, y a través de publicación de correo por el sitio web donde el candidato podrá enviar su currículum, certificaciones y otros documentos importantes para su postulación.

-La información más detallada sobre la empresa, la vacante y los beneficios adicionales que se ofrecen son dados ya sea por charla colectiva recibido por múltiples candidatos, o por entrevistas recibido candidato a candidato de forma individual.

-La información específica de salarios se puede presentar en entrevistas preliminares, o únicamente cuando el candidato ha sido seleccionado en la última etapa del proceso.

**Etapas en común de los proceso de empresas internacionales:**

-El proceso de selección inicia a través de la postulación del candidato a través de su sitio o portal Web, siendo el medio principal por donde inicia el proceso.

-El orden del proceso se presenta como filtrado inicial (evaluaciones/revisión de currículums) - entrevistas - evaluaciones técnicas - propuesta salarial

-La mayoría de las entrevistas y evaluaciones son realizadas de forma remota (calls).

-Las entrevistas por el departamento de recursos humanos son realizadas para evaluar experiencias laborales, habilidades de comunicación y resolución de problemas

-Los beneficios y salarios son entregados al final de todo el proceso de selección

**Etapas que se diferencian en los procesos de empresas nacionales:**

-El filtrado inicial de candidatos varía dependiendo de las características y necesidades que son considerados como imprescindibles para la empresa específica.

-El filtrado mencionado anteriormente se realiza a través de un algoritmo automatizado implementado por el portal Web de la empresa, o a través de revisión manual de los currículums adquiridos.

-Las entrevistas son realizados a través del departamento de recursos humanos o a través de un comité de selección; dependiendo de las entrevistas, se incluyen managers o futuros compañeros de trabajo.

-Estructura de evaluaciones se enfoca en la evaluación de distintos factores como creatividad de resolución de problemas, coeficiente intelectual, conocimiento del lenguaje inglés, habilidades técnicas y de comunicación, etc.

**Propuestas de mejoras:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Situación | Empresa Ejemplo | Nuestra Propuesta |
| -Se apoya de una herramienta externa como fuente de adquisición de candidatos (Portal web Bumeran).  **Características**:  Depende de la gestión de terceros.  Dependes del procedimiento sin flexibilidad de ese tercero. | * Farmatodo | Puedes al menos hacer que dentro de la batería de preguntas, configurar el orden de tus pruebas y el peso de las respuestas, para que dichas preguntas generen la mayor cantidad de información más relevante y filtren a los candidatos menos aptos para la vacante y configurar cuáles preguntas hacer dependiendo de la publicación de la vacante. |
| -Los usuarios se postulan a través de una publicación. | * Farmatodo | En este aspecto, nuestra propuesta funcionará de la misma manera. |
| -Charla colectiva realizada de forma presencial.  **Características**:  Requiere la movilización del candidato. | * Farmatodo | La información detallada en dicha charla podrá ser presentada dentro de los detalles de la publicación. |
| -Actividades de resolución de problemas realizada de forma presencial. | * Farmatodo | Proporcionar evaluaciones configurables que permitan a los candidatos realizar dichas actividades de forma on-line. |
| -Entrevistas individuales para evaluar aspiraciones y forma en que resuelve casos hipotéticos bajo escenarios de estrés. | * Farmatodo | Dicha información se puede filtrar a través de un conjunto de preguntas preliminares antes de iniciar las etapas más técnicas del su proceso de selección. |
| -Entrega de propuesta salarial post entrevistas. | * Farmatodo * Sudeban * Cantv * BairesDev * CrossOver * Google Careers * Facebook | Los salarios, beneficios, horarios y otros detalles de interés sobre la oferta de la empresa se podrá detallar dentro de la publicación y es recomendable que se tenga al menos un sueldo base en la publicación para hacerla más atractiva. |
| -Proceso inicia basado en recomendaciones | * Sudeban | Es una propuesta abierta a cualquiera que decida postularse, pero estos individuos solo tomarán relevancia después de pasar por los test de las empresas en particular. |
| -Tercerizan sus proyectos a empresas pequeñas. | * Sudeban | No requiere de la intervención de empresas, puede hacerse directo con el personal de recursos humanos dentro de la aplicación. |
| -Los participantes del proyecto son recomendados a los dirigentes de la Compañía. | * Sudeban | Después del filtrado de candidato por medio de la información extraída de sus preguntas se tiene información cuantificable para tomar decisiones. |
| -Los candidatos se dirigen a la empresa para entrega de currículum y realizar las entrevistas para obtener aspiraciones salariales y experiencias y se detallan los salarios y beneficios. | * Sudeban | Puede participarse en cualquier propuesta solo con tener conexión a internet y sin tener que convenir horarios. |
| -Los dirigentes del proyecto compactan la información y toman una decisión. | * Sudeban | El sistema automatiza y ayuda con la gestión de los candidatos y así mejorar el procesamiento de un gran volumen de candidatos. |
| -Postulación a través del sitio web. (Envío de currículum por el correo indicado). | * Cantv | En nuestro sistema puedes encontrar propuestas para muchos tipos de diferentes compañías. |
| -Contacta a los candidatos seleccionados para realizar las evaluaciones de forma presencial. | * Cantv | Recibes notificaciones al correo de como va el proceso, sin importar la hora de consulta. |
| -Contacta a los candidatos nuevamente para realizar las entrevistas de forma presencial, se evalúa aspiraciones y se ofrecen los horarios, beneficios y salarios ofrecidos. | * Cantv | No requiere ser presencial, esto hace que las entrevistas puedan ser solo para candidatos que hayan pasado los test hechos por ellos mismos para evaluar aspectos del candidato que sean relevantes. Adicionalmente dichas entrevistas pueden planificarse por medio de calls (skype o alguna otra aplicación de llamadas en línea) |
| -El usuario se postula por medio del portal web | * BairesDev * Crossover * Google Careers * Facebook | En este sentido no se aporta mejora, debido solo aportamos la posibilidad de encontrar varias industrias por el mismo medio, pudiendo reutilizar tu perfil en más de una postulación. |
| -Envío de evaluaciones al candidato para evaluar capacidad intelectual y nivel de inglés | * BairesDev | Puedes tener test que evalúen cualquier clase de aspecto que desees con la experticia y consultores correctos. |
| -Corrección de las evaluaciones por medio de un algoritmo automatizado | * BairesDev | Medio de Evaluación puede ser hibrido tanto preguntas que asignan una cantidad de puntos (o peso), si se responden correctamente de forma automatizada, como aquellas que pueden ser revisadas por moderadores para asignarle una puntuación y así medir apropiadamente preguntas empíricas. |
| -Entrevista con el departamento de recursos humanos, vía on-line a través de calls, para evaluar experiencia, habilidades de comunicación, etc | * BairesDev | Se planifica una entrevista a través de calls configurando las etapas del proceso vinculado a una publicación. |
| -Evaluaciones escritas preliminares para evaluar cómo el candidato presenta las soluciones. | * BairesDev | Puedes hacer cualquier tipo de preguntas, si estas son para recoger información que consideras conocer del candidato. |
| -Por medio de un algoritmo se selecciona un pool de prueba para el candidato, donde evalúa fundamentos y capacidad de resolución de problemas | * Crossover | Las pruebas pueden ser configuradas y bajo ciertos parámetros configurables (calificación, peso requerido, etc) se determina si el candidato puede continuar en el proceso. |
| -Proceso de evaluación simulando un escenario de trabajo real para evaluar capacidades técnicas, de comunicación, manejo de stress, etc. | * Crossover | No requiere ser presencial, esto hace que las entrevistas puedan ser solo para candidatos que hayan pasado los test hechos por ellos mismos para evaluar aspectos del candidato que sean relevantes. Dichas entrevistas se pueden realizar por medio de calls |
| -Entrevista con departamento de recursos humanos para para evaluar experiencia, aspiraciones, etc | * Crossover | No requiere ser presencial, esto hace que las entrevistas puedan ser solo para candidatos que hayan pasado los test hechos por ellos mismos para evaluar aspectos del candidato que sean relevantes. |
| -Validación de antecedentes laborales | * Crossover | No existe mejora puesto que no hay modo de hacerlo automatizadamente, pero puedes hacerlo para los pocos selectos después de los filtros del sistema. |
| -Google filtra a cada candidato en búsqueda de 4 características: Competencias, Cultura, Liderazgo y habilidades cognitivas. | * Google Careers | Puedes hacer cualquier tipo de preguntas, si estas son para recoger información que consideres conocer del candidato. |
| -Entrevista a los seleccionados a través de un comité de selección; se evalúa experiencias laborales, aspiraciones, etc. | * Google Careers | Puedes evaluar a los candidatos basándose en información generada por los test y recolectar información relevante a través de ellos, para tomar decisiones de contratación. |
| -Evaluaciones técnicas a roles como ingeniería de software para evaluar conocimientos de algoritmos, cálculos matemáticos, resolución de problemas, etc. | * Google Careers | Puedes hacer cualquier tipo de preguntas, si estas son para recoger información que consideres conocer del candidato. |
| -Cargan currículum para revisión, filtrado por competencias funcionales, liderazgo y capacidades cognitivas. | * Facebook | Los candidatos tienen perfiles personales de donde se puede extraer información valiosa y buscar características deseables para tu empresa. |
| -Segunda entrevista realizada por un empleado actual bajo el cargo aplicado, para evaluar habilidades técnicas y de comunicación, vía telefónica. | * Facebook | Puedes tener personas competentes que diseñen los exámenes para extraer información relevante de los candidatos o hacerlo solo en un grupo pequeño de candidatos que hayan pasado por el proceso de selección. |
| -Variado número de entrevistas dependiendo de rol postulado, estos son realizados en sitio, de forma presencial | * Facebook | No requiere ser presencial, esto hace que las entrevistas puedan ser solo para candidatos que hayan pasado los test hechos por ellos mismos para evaluar aspectos del candidato que sean relevantes. |