

# ¿CÓMO RECLUTAR DE MANERA REMOTA?

La guía definitiva

PageGroup



# Índice de contenidos

## Reclutamiento remoto: Cinco pasos



Introducción



Atraer al talento correcto.



¿Cómo analizar CVs y cartas de presentación exitosamente?



Cómo potenciar la experiencia de videoentrevista.



Una buena oferta asegura el mejor talento.



*Onboarding* remoto: ¿es la misma experiencia?



Descubre como PageGroup te puede ayudar.

# Introducción



No cabe duda de que estamos viviendo un momento único. Todos hemos sido testigos de cómo el mundo se adapta a la nueva y compleja realidad de convivencia así como de la situación económica que el mundo enfrenta a partir del brote del Covid19. En primer lugar, es importante subrayar que, como empresa, PageGroup ha seguido los consejos de los gobiernos locales de cada una de nuestras oficinas en Latinoamérica y ha tomado todas las precauciones para garantizar que la salud y la seguridad de nuestros clientes, candidatos y nuestros colaboradores sean primordiales.

Si bien es natural que pueda haber incertidumbre en las empresas sobre los planes de contratación en este momento, Page cree firmemente que el reclutamiento de talento clave es la mejor forma de hacer crecer al negocio hacia el futuro. También reconocemos que el proceso conocido para reclutar nuevos colaboradores, particularmente cara a cara con entrevistas, ha tenido que modificarse rápidamente. En este momento, la tecnología de videoconferencias ha llegado a primer plano.

Mientras esta coyuntura ha incrementado el uso del video para los procesos de reclutamiento y aún es difícil medir el impacto, es claro que la adopción de dichas tecnologías tenga un impacto a largo plazo en la industria del reclutamiento. Y aun cuando el uso de plataformas como Skype, Zoom o Microsoft Teams nunca replacen completamente a las entrevistas presenciales hacia el largo plazo, la actual situación ha resaltado algunos beneficios de dichas. Son medios rápidos, eficientes y seguros para utilizar mientras convivimos con medidas de distanciamiento social.

En las siguientes páginas, vamos a detallar las etapas de reclutamiento de forma remota, al explicar cómo atraer, evaluar e incorporar al mejor talento a su equipo usando nuestra tecnología de punta y nuestra experiencia de más de 40 años en el sector.

En PageGroup ya hemos adaptado nuestras áreas comerciales en función a la nueva forma de trabajo, activando el trabajo desde casa y con el uso de un conjunto de herramientas digitales para asegurar que las operaciones continúen funcionando sin problemas. Tenemos además la ventaja de formar parte de un grupo global que nos permite aprovechar los aprendizajes de otras regiones como Asia o Europa que tienen más tiempo que Latinoamérica en la gestión del brote de Coronavirus. Algunas de ellas incluso ya están regresando poco a poco a sus actividades cotidianas con una gran muestra de resiliencia frente a esta crisis global.

En PageGroup nos enfrentamos a los desafíos que tenemos por delante, comprometidos a apoyar a nuestros clientes para sobrellevar estos meses y ser parte de su reconstrucción. En múltiples sectores existen brechas de talento por lo que nuestras operaciones se adaptan para cubrir las necesidades de cualquier tipo o esquema de talento que requieren en estos momentos. Nuestros consultores están disponibles por mail, teléfono, celular y video para apoyarlos en cualquiera de sus necesidades de reclutamiento.

Ante todo, quiero terminar deséándoles mucha salud a ustedes y sus familias en este momento lleno de retos para todos,

Saludos,

**Patrick Hollard**

Executive Board Director Latam, Middle East & Africa



## Atraer al talento correcto

Sin importar si tus necesidades de reclutamiento y selección no hayan cambiado en los últimos años, tus procesos de selección de talento deben evolucionar.

No podemos ocultar el hecho de que, durante las últimas semanas, la crisis sanitaria global por el coronavirus ha modificado por completo la manera en la que el mundo hace negocios. Esta situación mundial sin precedentes, su evolución y la manera en la que nos adaptamos a ella, va a ser un punto clave en todas las industrias. Aunque muchas empresas ya tendrán planes de contingencia para enfrentar los meses por venir, está claro que todos estamos ante un panorama de incertidumbre, en el que los profesionales de todos los niveles estamos aprendiendo día a día.

Por supuesto, la situación alrededor de contratar o no, dependerá de varios factores distintos, incluyendo el sector de tu empresa, la naturaleza del negocio y

cualquier tipo de cambio en la demanda del mercado como resultado a la pandemia. Algunos empleadores reclutarán a niveles relativamente normales en el futuro inmediato. Mientras que algunas industrias como la salud, la logística, los supermercados y el *retail*, se han visto en la necesidad de aumentar rápidamente el número de personas en sus fuerzas de trabajo. Es lógico igualmente que algunas organizaciones estén siendo precavidas con respecto a qué tipo de cargos contratar primero y cuáles otros dejar para después de la contingencia.

Cualquiera que sea tu situación, el punto clave es: **atraer el talento correcto es fundamental para el éxito de tu organización.**

**Ahora más que nunca, el propósito es de suma importancia ¿Cuál es propósito de tu organización? Y más aún, ¿qué objetivo cumpliría tu colaborador en su rol si es contratado?**



Hay 5 cosas que hacen a los negocios destacar frente a los mejores talentos: cultura, desarrollo, flexibilidad, salario, paquetes de beneficios y reputación.

**Jon Dolbear, Manager, Michael Page**

## ¿Cómo escribir una buena oferta de trabajo?

Hoy más que nunca y en el contexto actual, una oferta de trabajo necesita enganchar y generar las postulaciones correctas de talento. Esto cobra mayor relevancia debido a que no será posible conocer los candidatos en persona y esto podría tener consecuencias en el momento de explicar la oferta de empleo.

Es importante que la descripción del rol sea lo suficientemente clara para que los candidatos puedan entender todo lo que necesitan saber, sin dejar lugar a ambigüedades y confusiones que luego pueden derivar en problemas laborales.

**Al leer una descripción en una vacante, los candidatos quieren saber:**



- ¿Qué hace o a qué se dedica la empresa?
- ¿Cuál es su propósito y misión?
- ¿Qué es lo que el negocio quiere alcanzar y cómo?
- ¿En qué punto se encuentra actualmente la compañía?
- ¿Cómo encaja el rol en este nivel de desarrollo?
- ¿Cómo es la cultura de la empresa?
- ¿Cuáles son las responsabilidades generales de la vacante?



## ¿Cómo analizar CVs y cartas de presentación exitosamente?

¿Los candidatos tienen las habilidades y competencias correctas para el trabajo?

Al identificar un CV, puedes utilizar nuestra lista de elementos indispensables, para entender mejor si encaja o no con el rol:

### Aspectos básicos

Un formato claro y presentable	<input checked="" type="checkbox"/>
Logros clave a lo largo de su carrera	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencias previas en mercados similares	<input checked="" type="checkbox"/>
Habilidades que puedan transferirse a otros	<input checked="" type="checkbox"/>
Tiempo invertido en roles previos	<input checked="" type="checkbox"/>
Educación profesional y cursos tomados	<input checked="" type="checkbox"/>
Desempeño en relación con sus resultados	<input checked="" type="checkbox"/>

### Consideraciones

?	¿Describe habilidades que pueden aplicarse al rol?
?	¿Tienen un tipo de conocimiento o capacidad que te gustaría traer a tu compañía?
?	¿Han trabajado antes con clientes similares?
?	¿Alguna vez han vendido productos similares o utilizado sistemas o procesos parecidos a los de tu empresa?
?	¿Han generado algún cambio en alguna otra organización?
?	¿Qué tan calificados están para la posición?
?	¿En qué fueron exitosos en sus trabajos anteriores?

Es importante recordar que un CV es la primera introducción de un candidato a tu empresa y este debe ser explorado antes de avanzar hacia cualquier entrevista.



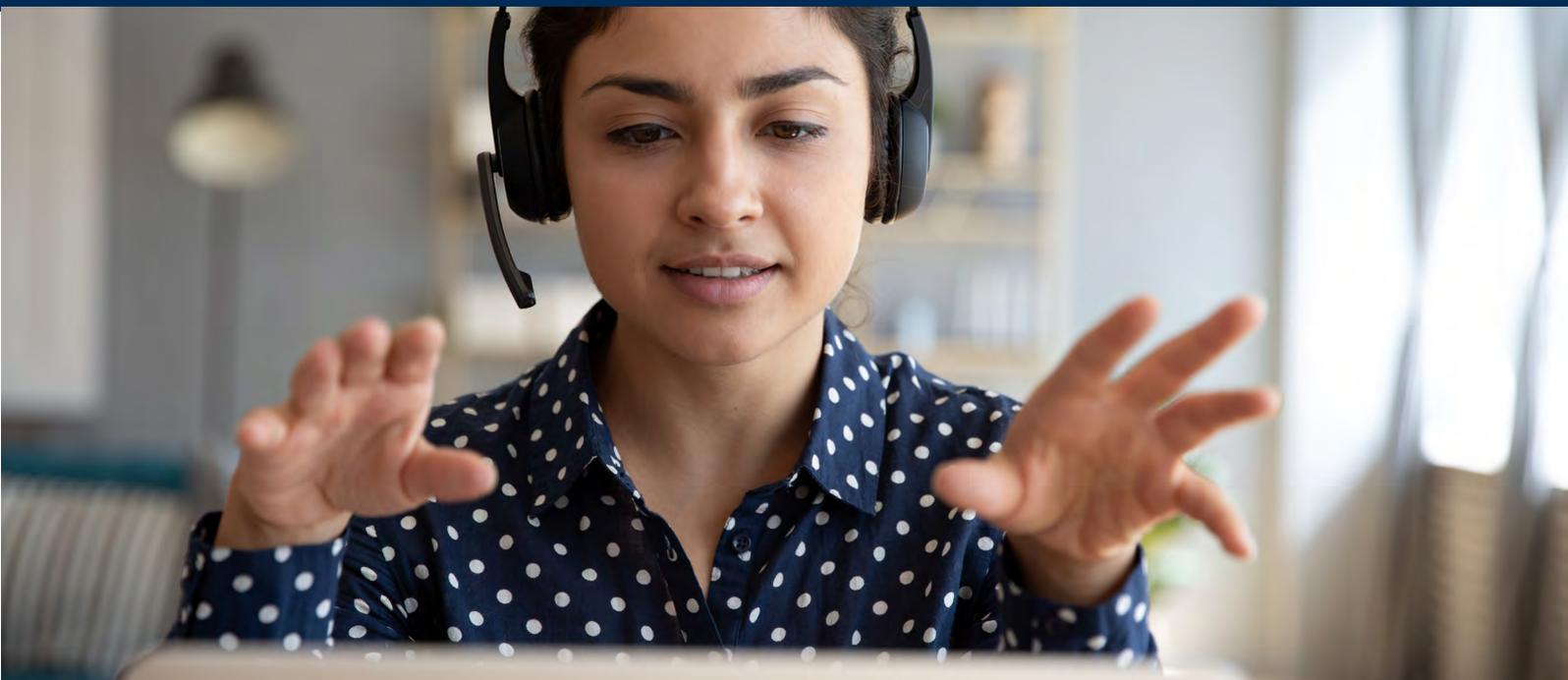
Los CVs son una herramienta genial para construir las preguntas de tu entrevista. Usando este método, puedes aprender más acerca de sus experiencias pasadas y verdaderamente construir una conversación sobre su trabajo y sobre las cosas que pueden traer a tu negocio.

David Asbury, Business Manager, Michael Page



## Cómo potenciar la experiencia de video entrevista

Adapta la manera en la que te acercas y te comunicas con tus candidatos remotamente.



### Amplia tus opciones tecnológicas

Hay numerosas opciones en el mercado de video llamadas, incluidas Zoom, Skype, Microsoft Teams, solo para nombrar algunas. En vez de adoptar una plataforma por sobre otra, es importante tener

acceso a la mayoría posible, puesto que no todos los profesionales tienen acceso a las mismas alternativas de videoconferencia.



### Adapta la manera en la que gestionas tu entrevista

Una entrevista por videoconferencia debería desarrollarse de la misma manera que en persona, permitiéndote cubrir todos los aspectos fundamentales acerca de la evaluación de competencias y preguntar todas las preguntas necesarias para identificar si hay

coincidencias con la cultura de tu organización. No tengas miedo de incorporar elementos informales a la conversación, de la misma manera en la que lo harías en persona, para romper el hielo y saber más sobre la personalidad del candidato.



### Haz preguntas sobre el trabajo remoto

Uno de los elementos clave a preguntar, es cómo el candidato se siente al trabajar de manera remota durante el inicio de su experiencia laboral con

tu empresa, hasta que las restricciones sobre el distanciamiento social hayan cambiado.



## Asegúrate de configurar bien tu video conferencia

Para ello, trata de seguir las siguientes recomendaciones:



### Revisa la energía y conexión de tu dispositivo

Puede que resulte algo obvio, pero al usar laptop, asegúrate de que está adecuadamente cargada o conectada antes de iniciar la entrevista. Estamos

seguros de que no te gustaría tener que cortar la sesión al a mitad. Asegúrate de usar una opción con confiable conexión a internet.



### Cuida la luz y el fondo

Trata de acomodar tu espacio laboral para que haya una fuente de luz natural cerca de ti, de otro modo, asegúrate de que tu fuente de luz está sobre tu cabeza

y no detrás de ti, las sombras y el contraluz pueden hacerte lucir extraño y generar una experiencia incómoda para ambos.



### Distracciones

Muchos recordarán ese video viral de un alto ejecutivo siendo interrumpido por sus hijos y por su nana en medio de una importante videoconferencia. Esa es solo

una de las cosas que pueden ocurrir si no te cercioras de que no habrá interrupciones, tanto en ruidos como físicas, en el lugar que elijas para la entrevista.



### Cámara

Asegúrate de que tu cámara está apropiadamente conectada. Quieres que todos puedan oírte y verte con claridad. Así que no te sientes tan cerca o tan

lejos de tu cámara. Al hacer preguntas, trata de mirar a la cámara, para asemejar lo que pasaría presencialmente.



### Pausa antes de hablar

A veces al tener reuniones a distancia viene cargado de interrupciones en el sonido del micrófono, retrasos o inconvenientes similares, por lo que es recomendable siempre esperar algunos segundos

antes de empezar a responder cualquier comentario de modo que puedas anticiparte a cualquier retraso en la transmisión.





## Una buena oferta asegura el mejor talento.

Más que nunca, todo es sobre el dinero que puedes ofrecer

Una vez hayas identificado al talento adecuado en tu proceso de entrevista, es importante que puedas asegurarlo a través de una buena oferta. Sin embargo, lo que representa una gran oferta para un candidato quizá no sea igual para otro. Eso hace que sea difícil determinar cuánto ofrecer, especialmente en mercados en donde la cantidad de candidatos que tenemos al alcance es corta. En este punto donde el debate de salario vs beneficio suele reaparecer.

El entusiasmo y la positividad son sumamente importantes al hacer una buena oferta.

**Steve Hallam, Managing Director, Michael Page**

### Salario

Si te sientes inclinado por un candidato, es importante asegurar que estás evaluando correctamente sus habilidades y experiencia con relación a los precios del mercado. Es poco común que los candidatos acepten ofertas puramente basadas en el salario, sino que sus expectativas de renta dependerán de en qué estadio de sus vidas se encuentren en la actualidad. Sin embargo, si empiezas con una oferta que muy baja, te arriesgas a perder a un candidato.

### Beneficios

Lo que hace que una oferta destaque por sobre el resto, son los beneficios adicionales al salario, particularmente si hay una lista comprensiva de prestaciones o si hay grandes diferencias sobre el promedio del mercado. Típicamente, esto puede incluir políticas de trabajo dinámicas y flexibles, días libres en cumpleaños, o ciclos de esquemas de trabajo. En el ambiente global actual, deberás revisar esos beneficios debido a que inicialmente gran parte del rol de esta persona sea desempeñado desde casa, restándole peso a beneficios tradicionales como el trabajo remoto.



## Puedes hacer una gran oferta en cuatro pasos

### 1 Clarifica

Una vez se haya tomado la decisión de hacer una oferta a un candidato, clarifica con él que ha sido seleccionado como el candidato preferido. Adicionalmente a esto, sé preciso con las razones por las cuáles el candidato encaja con las necesidades de la empresa y **refuerza que por qué la posición es ideal para él o ella.**

### 2 Confirma

Una vez hayas hecho la clarificación, haz seguimiento sobre cómo se siente el candidato con el proceso y la experiencia que han tenido con tu compañía. Asegúrate de que en efecto siguen en búsqueda de un nuevo trabajo y la descripción del rol encaja con lo que él o ella busca.

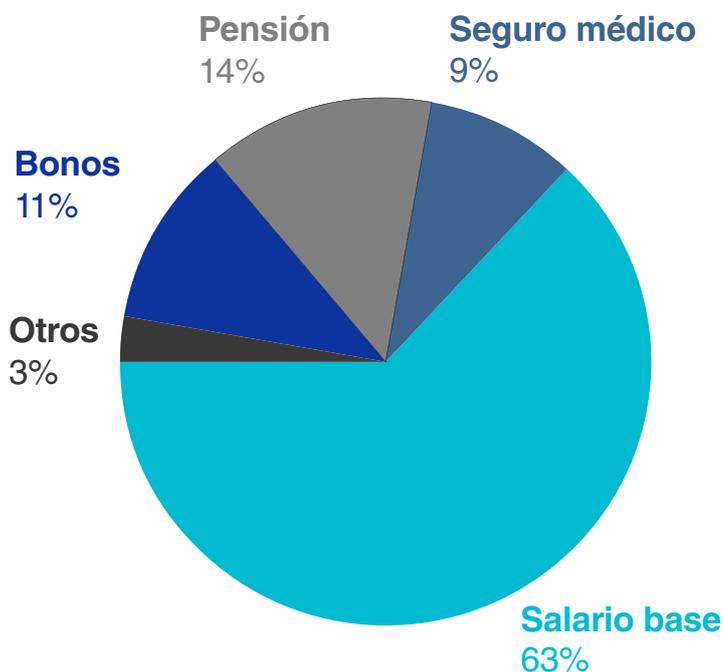
### 3 Detalla

Acto seguido, especifica los detalles de la oferta incluyendo todas las responsabilidades del rol, la estructura de reporte, cómo el profesional va a contribuir a tu organización y cuáles serán sus objetivos.

### 4 Se preciso con el dinero

Finalmente, comparte toda la información salarial, el paquete de beneficios que el candidato tendrá incluyendo su salario base y los valores monetarios en la oferta. Si es posible, muestra esto de una manera que enfatice el valor total de la oferta y no solo el salario base.

#### Ejemplo de presentación de salario Total y Paquete de Beneficios



“ La mayoría de las empresas exitosas con las que he trabajado, muestran sus ofertas de remuneración con gráficos de torta, los cuáles muestran la distribución del valor monetario de cada parte de la oferta. Esto demuestra a los candidatos cuán valiosos son en total al ver que la inversión es mucho mayor a su salario base. ”

**Sam Tuckey, Manager,  
Michael Page**



## Onboarding remoto: ¿es la misma experiencia?

Aún es posible dar a tu nuevo trabajador una buena experiencia de inicio en tu empresa



### Conduce una pre-inducción

Todo se remite a una pregunta clave: ¿qué te gustaría que tu nuevo empleado hiciera en su primer día de trabajo? Un correo electrónico de bienvenida debería ser enviado a tu nuevo colaborador una o dos semanas antes de iniciar su experiencia laboral. En él, deberías dar la pauta sobre cómo será el itinerario de las siguientes semanas, agrupados por días y por tardes. Esto va a preparar al candidato mentalmente acerca de qué esperar una vez comiencen con sus actividades. Este mail debería proveer detalles sobre puntos de contacto, al personal de recursos humanos y a sus reportes directos, en caso de que el colaborador tenga algunas dudas iniciales. Así mismo, debería guiarlos hacia tu plataforma digital de aprendizaje si es que hay alguna.

Si es posible, asigna **un mentor que pueda ayudarlo o ayudarla en todo su proceso de incorporación a la empresa**. Los mentores contribuyen tanto aportando conocimiento técnico y operativo, como ayudando al empalme cultural del empleado. Los mentores son una parte fundamental de la navegación de tu nuevo empleado a través de su entorno de trabajo.

Envíale tu guía general de trabajo, en la que estén dispuestos links y formas de acceso a todas las herramientas clave del negocio que están directamente relacionadas con su rol. Esto lo ayudará a conectarse con la cultura, visión y valores del negocio.



### Configura la tecnología

Con el proceso de pre-inducción listo, debes cerciorarte de que tu nuevo empleado tenga todo lo necesario para trabajar de manera remota ¿Vas a proveerle una laptop y un teléfono o necesitan tener sus propios recursos para trabajar? Es importante ser claro con estas especificaciones desde el inicio. También debes chequear que tienen un espacio de trabajo adecuado y un buen acceso a internet. Si es

posible, permíteles tener un espacio de inducción con los responsables de tecnología de la empresa. Finalmente, probablemente será necesario alinear al nuevo trabajador con las políticas de protección de información y seguridad de tu empresa, incluyendo capacitarlo en caso de que sea necesario utilizar una VPN o una plataforma de seguridad similar.



### Establece líneas claras de comunicación

En medio de este contexto, algunos nuevos empleados pueden sentirse aislados al inicio si no hay una buena y constante dinámica de comunicación. Esto es especialmente pertinente porque es poco probable que el profesional conozca o haya conocido a sus colegas con anterioridad, más allá del proceso de reclutamiento. Por esta razón, es esencial que

la persona pueda tener espacios de introducción a los equipos durante los días iniciales. Hay una gran cantidad de herramientas que pueden hacer posibles estos acercamientos. Herramientas como Microsoft Teams, Zoom, Skype pueden usarse para presentar a tu nuevo colaborador al resto de la compañía.



## Define sesiones de seguimiento

Siempre es una buena práctica hacerles un seguimiento cercano a todos los nuevos colaboradores, pero esto es aún más cierto cuando el empleado debe recibir su inducción de manera remota. De hecho, quizá estos chequeos deban ser más frecuentes que los que normalmente tendrías con una nueva incorporación presencial a tu personal, pero esto dependerá enormemente en la manera en la que se adapte el profesional. Es importante mantener un buen balance entre mantener líneas claras y abiertas de comunicación, y hacerlo sentir que está siendo gestionado de cerca.

Durante las primeras semanas, un chequeo diario es necesario, pero esto puede ser paulatinamente

reducido con el paso de las semanas, siempre en la medida en la que tu empleado se conecte con sus colegas y logre abrir nuevas líneas de comunicación acerca de proyectos y prioridades.

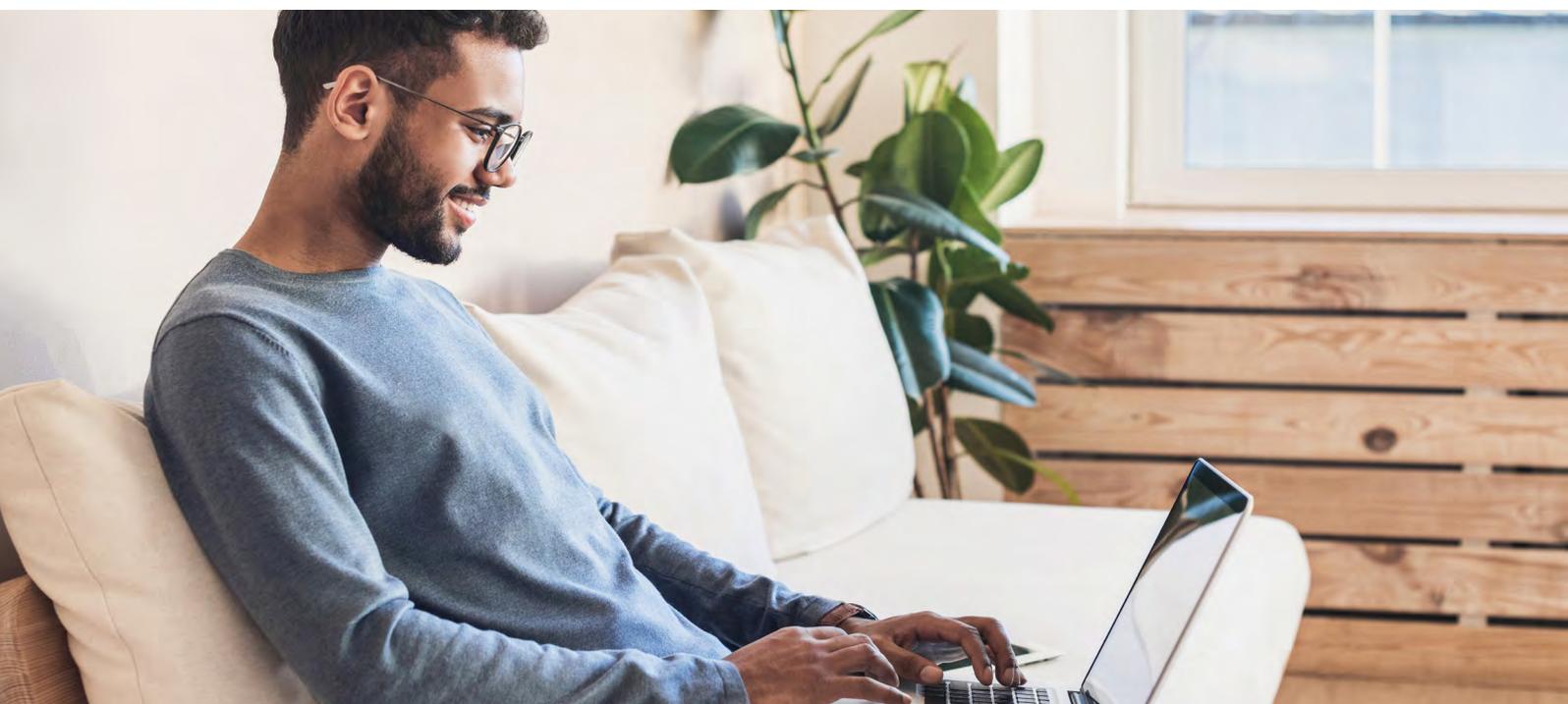
**Trata de reforzar sus tareas y acciones a través de videochats y mails. Esto también dará un punto de conversación para proceder en la siguiente llamada. Es también muy importante que la inducción y el entrenamiento sea variado. Días de entrenamiento extendidos, por ejemplo, probablemente no serán una experiencia motivadora. Asegúrate de que la propuesta de valor de tu compañía sea central en tus entrenamientos.**



## Retroalimenta y da observaciones sobre el desempeño

Aunque este escenario es único, el periodo probatorio todavía juega el mismo papel en términos de darle a ambas partes la oportunidad de decidir acerca de si el rol es una buena posición para el nuevo reclutamiento. Sin embargo, quizá debas aclarar algunas expectativas y hacer exigencias con respecto

a ciertos elementos debido a lo extraordinario del trabajo remoto. **También es muy buena idea pedir feedback con respecto al proceso de inducción a distancia, de modo que tu programa pueda evolucionar con el tiempo.**



## Descubre como PageGroup te puede ayudar

En PageGroup tenemos todas las herramientas necesarias para que tus procesos de selección y onboarding digital se desenvuelvan de la mejor manera. Si quieres acceder a mayor información, no dudes en contactarnos a través de nuestras páginas web y contactos telefónicos.



PageExecutive

Michael Page

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup