



PORTAFOLIO DE SERVICIOS

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Somos especialistas en selección del mejor personal para su empresa, ayudando de ésta manera al incremento productivo y al desarrollo de su organización.

El ciclo de vida de un colaborador, inicia en la compañía cuando una persona es llamada a participar en un proceso para ocupar una posición y conoce la organización, comenzando su experiencia en ella a través de la participación en dicho proceso. Desde este primer instante, la organización y el posible candidato, inician la construcción de un vínculo, donde a través de su participación en el reclutamiento, las entrevistas y la aplicación de las herramientas diagnósticas, entre otros, va construyendo una percepción sobre la empresa, que tanto la misma compañía como él han escogido para dar continuidad a su desarrollo profesional.

Como aliados estratégicos de las organizaciones nos aseguramos que la experiencia que vivan tanto los candidatos como las organizaciones en esta primera etapa sea grata, refleje la cultura de la organización y contribuya a generar una relación duradera.

Como Consultora de Recursos Humanos sabemos que el valor humano es el punto diferencial que aporta el valor añadido a las empresas. Las nuevas demandas del mercado, cada vez más global y exigente, hacen que la empresa necesite de los mejores profesionales que se ajusten al máximo a cada puesto de trabajo, equipo y organización en general. Orientamos nuestros esfuerzos y

nuestra amplia experiencia y profesionalismo en el área de Recursos Humanos ayudando a nuestros clientes a tomar decisiones estratégicas orientadas al éxito empresarial.

PROCESO DE SELECCIÓN

DEFINICIÓN DEL PERFIL

La definición de todos los aspectos relativos al puesto de trabajo a cubrir es clave para la optimización y el éxito del proceso. Es muy importante definir conjuntamente con la empresa:

- Funciones a realizar
- Equipo de trabajo
- Conocimientos técnicos específicos de la posición
- Perfil competencial del lugar de trabajo
- Experiencia solicitada
- Proyección profesional y recorrido dentro la empresa
- Formación solicitada
- Otros elementos inherentes al puesto de trabajo

ACTIVACIÓN DE FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Activamos todas las fuentes de reclutamiento específicas para captar el mayor número de candidatos idóneos para el puesto de trabajo a cubrir. En cada nuevo proceso hacemos una completa difusión de la oferta de trabajo para conseguir un mayor y más actualizado número de candidatos. Este grado de especialización, personalización y dedicación en cada proceso nos permite tener los candidatos en activo en búsqueda de trabajo. La larga experiencia en nuestra zona nos hace disponer de una amplia base de datos y conocimiento de un gran número de candidaturas de la zona. Activamos el mayor número de fuentes de reclutamiento y hacemos la máxima difusión de la oferta de trabajo para captar un amplio número de candidatos, seleccionar el más idóneo y que se adapte mejor a la nueva posición.

PRESELECCIÓN DE CANDIDATURAS

La preselección es importante para hacer un primer filtraje de todas las candidaturas captadas en la fase de reclutamiento. Nos basamos en una buena revisión curricular y en la entrevista previa telefónica que nos ayuda a preseleccionar los mejores candidatos que pasaran a la fase de entrevista en profundidad.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

La entrevista en profundidad y competencial es importante para analizar los aspectos aptitudinales y actitudinales del candidato, conocer su motivación hacia el puesto de trabajo y su adaptación en la empresa, posición y equipo.

PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

La entrevista personal se complementa con la realización de determinadas pruebas psicotécnicas según el puesto de trabajo. El test se escoge en función de las características de la posición y de los aspectos que se quieran valorar y analizar. Su interpretación nos complementará y/o reforzará la valoración de la entrevista personal.

Cada puesto de trabajo a cubrir contiene unas características implícitas que lo definen como singular, cada empresa, cada grupo de trabajo y su entorno son únicos, y todos estos puntos son importantes para conocer qué persona puede adaptarse mejor al puesto y a su entorno.

REFERENCIAS PROFESIONALES

Nos encargamos de constatar todos los datos y ver que la información brindada sea totalmente verídica.

PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

Una vez realizadas todas las fases del servicio descritas anteriormente y una vez analizadas todas las candidaturas, se realizan unos informes personales de los candidatos óptimos para el puesto de trabajo. El informe contiene los datos curriculares, la valoración de la entrevista personal por competencias, la interpretación del test psicotécnico, referencias profesionales. Damos nuestra visión profesional y objetiva sobre los mejores candidatos que se adaptan mejor al puesto de trabajo para que la empresa realice las entrevistas finales y pueda tomar la decisión más oportuna.

INCORPORACIÓN DEL CANDIDATO Y GARANTÍA DE LOS SERVICIOS

En PHEGUEZ CONSULTORES asesoramos e intermediamos entre el candidato y la empresa en el momento del acuerdo de incorporación, facilitando la comunicación entre las dos partes. Nuestro éxito es que la persona se incorpore al puesto de trabajo y que se adapte a su nueva posición, al equipo y a la empresa, resultando exitoso tanto para el candidato como para la empresa.

Ofrecemos una garantía de 6 meses de adecuación de la persona a la nueva posición, realizando un proceso sustitutivo sin costo en el caso que la persona incorporada no se acabe adaptando al puesto de trabajo.

Nos hemos especializado en procesos de selección de personas de distintos grados y sectores de especialización. Realizamos el proceso de reclutamiento, preselección y selección más adecuado para encontrar el candidato óptimo para la posición a cubrir.

Somos profesionales que trabajamos los procesos de forma confidencial, rigurosa y con una garantía de adecuación de la persona en el lugar de trabajo. Nuestro éxito no es sólo identificar a la persona idónea para un determinado puesto de trabajo sino que la persona incorporada en la empresa se adapte bien a su nueva posición, al equipo y a la empresa, aportando un valor agregado y con una relación prolongada.

Realizamos procesos de selección de distintos perfiles, tanto por el territorio Peruano como en el extranjero. Nuestra larga experiencia y conocimiento de nuestros clientes nos avalan como Consultora de Recursos Humanos especializada en Servicios de Selección.

El primer paso de nuestro proceso de selección es conocer bien el puesto de trabajo, el equipo y la empresa, por eso nos reunimos con la empresa para definir conjuntamente la posición y el perfil competencial, lo más detallado posible. Activamos las fuentes de reclutamiento especializadas según cada proceso y paralelamente trabajamos con nuestra base de datos de candidatos. Nuestra metodología totalmente orientada a resultados nos marca una línea clara de trabajo para la búsqueda del candidato idóneo para cada puesto, empresa y entorno. La entrevista en profundidad y competencial es clave para valorar la posible adecuación de la persona al nuevo puesto de trabajo.

La realización de pruebas psicotécnicas diferentes según el perfil a cubrir, es un aspecto técnico importante que complementa, refuerza y contrasta la entrevista personal. Los informes de los candidatos finalistas que presentamos a la empresa recogen toda la información de la entrevista por competencias, motivaciones e interpretación del test psicotécnico, así como las referencias profesionales que el candidato nos aporte o autorice a solicitar.

Nos ajustamos y cumplimos con los plazos pactados con el cliente. Nuestro compromiso con la empresa se reafirma con los 6 meses de garantía que ofrecemos con la realización de un proceso sustitutivo sin cargo, a excepción de los gastos de reclutamiento, en los casos que el trabajador no siga vinculado con la empresa durante este intervalo de tiempo.

NUESTRO MODELO DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA FUERZA DE VENTAS:

1. Preparación de la acción de Reclutamiento
 - a. **Decisión de cubrir el puesto**

Advertir con anticipación nuestra necesidad de vendedores.

b. Análisis del puesto que tenemos que cubrir

Definir las características del vendedor que se necesita.

c. Perfil psicológico requerido

Añadir a las características del apartado anterior las cualidades personales que deseamos en los vendedores.

d. Determinación previa de la remuneración fija y comisiones

Definir fechas de pago, detalle del pago de comisiones, posibles incentivos, seguros, vacaciones y demás beneficios.

2. Acción de Reclutamiento:

a. Búsqueda y convocatoria de candidatos

Decidir dónde y cómo vamos a localizar a los candidatos. Las empresas deben localizar, identificar y atraer al personal de ventas. Para ello cuentan con las siguientes fuentes:

- Personal del interior de la misma empresa
- Empresas competidoras
- Empresas no competidoras
- Instituciones educativas
- Anuncios
- Reclutamiento en línea
- Agencias de empleo

b. Recepción de hojas de vida

Definir límites de tiempo y medios de recepción de las hojas de vida de los candidatos.

c. Evaluación de hojas de vida

Comparar los perfiles de los candidatos que cumplan con las características definidas durante la primera etapa y coordinar entrevistas.

3. Proceso de Selección:

Durante esta etapa elegiremos a los candidatos que satisfagan mejor las necesidades y que cuenten con más aptitudes para el puesto. Contamos con las siguientes herramientas:

- Evaluación inicial
- Pruebas de rendimiento laboral*
- Verificación de referencias
- Exámenes físicos
- Entrevistas de profundidad

*** Somos la única empresa de reclutamiento en el Perú y Latinoamérica que utiliza dos pruebas que evalúan exclusivamente el perfil COMERCIAL del candidato:**

- TEST IPV (Inventario de personalidad para vendedores)
- TEST DE TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

Socialización de la Fuerza de Ventas

Es la inducción apropiada de un nuevo miembro de la organización, a las prácticas a los procedimientos y a la filosofía de la empresa.

a. Socialización inicial:

- Reclutamiento
- Selección
- Capacitación de introducción

b. Socialización ampliada:

- Capacitación a largo plazo
- Rotación de puestos
- Actividad social corporativa

PERFIL DE UN BUEN VENDEDOR

El perfil de un buen vendedor está compuesto de una serie de características propias de la personalidad y valores de la persona, sumado al conocimiento.

Las características personales que debe tener un buen vendedor son:

- Optimismo
- Perseverancia

- Empatía
- Seguridad en sí mismo
- Honestidad
- Puntualidad
- Que sepa escuchar
- Organización
- Facilidad para comunicarse
- Tolerancia a la frustración

Para que un vendedor tenga éxito es indispensable que se capacite constantemente en técnicas de venta y nuevos medios de comunicación. Asimismo debe tener conocimiento del mercado y para esto debe:

- Conocer bien la empresa para la que trabaja, incluyendo su filosofía, sus objetivos, y sus procedimientos.
- Conocer los productos, sus ventajas, desventajas, proceso de fabricación, tiempo de vida útil y todos aquellos datos que le permitan manejar las posibles objeciones durante el proceso de ventas.
- Conocer la competencia. Es decir, que sepa qué empresas comparten el mercado con la empresa que representa, qué tipo de productos ofrecen, qué segmentos de mercado atienden, y sobre todo cuáles son sus puntos débiles y fuertes.

Otros aspectos importantes que caracterizan a un buen vendedor son las siguientes:

- Tener una excelente presencia. Esto no significa tener que usar en todo momento un traje elegante sino adaptar la indumentaria al perfil de sus clientes.
- Ser observador y tener capacidad de reacción. En el día a día, tendrá que adaptarse constantemente a cambios y situaciones diferentes.
- Debe tener una habilidad de comunicación óptima.
- En resumen, el perfil de un buen vendedor se ajusta a una persona con buenas habilidades interpersonales, capacidad de aprendizaje, y una gran autodisciplina.

¿QUÉ SE EVALÚA A TRAVÉS DE LOS TEST PSICOLÓGICOS LABORALES?

A través de los test es posible medir la identidad personal de los candidatos a un puesto de trabajo, conocer los rasgos de su carácter, su temperamento, sus habilidades psicotécnicas o bien la manera que estos tienen de enfrentar el ámbito laboral y la vida cotidiana.

Cada individuo tiene una propia historia de su vida, la cual determina la manera en que se relaciona en sociedad. Por tanto es de suma importancia para el evaluador determinar por medio de test psicológicos la forma particular de cómo la persona se relaciona con el entorno.

Es un hecho conocido que el idioma nos permite mentir o adornar nuestros defectos, pero los test nos muestran de manera objetiva y con mayor claridad la realidad interna de la persona.

¿CUÁLES SON LOS TESTS PSICOLÓGICOS QUE SE APLICAMOS PARA LA SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL?

- Pruebas de Inteligencia

A través de ellas, se mide la capacidad del individuo para aprender y aplicar lo aprendido de manera rápida y eficiente. Se manifiesta por la adaptación a situaciones cambiantes o rutinarias, facilidad para la toma de decisiones, iniciativa en la solución de problemas. Por ello además de medir el índice de inteligencia de un sujeto se detectan también las habilidades intelectuales que ha desarrollado.

Ejemplos:

- Test Otis
- Test Wonderlic
- Test Dominó
- Test Wais
- Test Wisc

Pruebas de Aptitud

Miden en el individuo capacidades, destrezas y competencias, las cuales van a influir de manera positiva o negativa al logro de objetivos del puesto. El objetivo de estos test es identificar en los evaluados un patrón de conducta repetitivo que permita identificar competencias laborales y capacidades sobresalientes, con el fin de identificar el potencial de aplicación en la práctica profesional.

Ejemplo:

- Test IC (Test de Instrucciones Complejas)

Pruebas de Personalidad Psicométricas

Son aquellas cuyos resultados se basan en la estadística, midiendo ciertos rasgos identificables, descritos y cuantificables. Cuando una persona completa el test, sus resultados se comparan con los de otras personas que ya han realizado el test y cuyos resultados se consideran un parámetro para medir los nuevos resultados.

Ejemplos:

- Inventario de Preferencias Personales de Edwards (EEPS)
- Test de los Factores de Personalidad de Cattell (16 PF)
- Test Myers Briggs Type Indicator (MBTI)
- Test de Perfiles Personales (DISC)
- Inventario de Personalidad de Vendedores (Test IPV)
- EPQR

Pruebas Proyectivas

Los test proyectivos sirven para valorar aspectos personales y sociales, de adaptación, de relación, conflictos internos de la vida de la persona que los realiza, esta valoración se basa en la forma en que el individuo interpreta la realidad.

Ejemplos:

- Test Zulliger
- Test Luscher
- Test Rorschach
- Test de Relaciones Objetales (TRO)
- Test de Apercepción Temática (TAT)
- Test gráficos

El **Assessment Center** es una técnica de evaluación para la selección de personal, a través de la cual, los reclutadores evalúan las posibles conductas de los postulantes en situaciones concretas que tienen que ver con su futuro desempeño en el puesto vacante.

Este proceso facilita a los reclutadores a predecir la conducta y el rendimiento de los postulantes en situaciones que pueden resultar complicadas dentro de un futuro puesto de trabajo.

Los Assessment contribuyen con una información de doble dirección. La empresa obtiene un conocimiento más profundo de sus profesionales y éstos, a su vez, pueden participar de forma más directa y consciente en su propio desarrollo profesional, toda vez que se produce una toma de conciencia más objetiva de sus propias aptitudes, competencias y limitaciones.

METODOLOGÍA DEL SERVICIO

Nuestra metodología se basa en la aplicación de diferentes técnicas como observación, pruebas de simulación (individual o en grupo), dinámicas, entrevistas, clínica de ventas etc., las cuales permiten calificar de forma objetiva las competencias del evaluado para desempeñar satisfactoriamente un cargo.

Los candidatos realizarán distintas actividades, entre otras, como:

- Discusión en grupo, con roles asignados o no asignados.
- Bandeja de entrada (In Basket).
- Método del Caso (Solución de problemas).
- Juego de Negocios.

Durante el proceso de Assessment Center se le pedirá a los candidatos realizar diferentes tareas, a través de las cuales se detectarán las competencias buscadas. Las más comunes y efectivas son:

- **Romper hielo:** se ejecutan actividades en las cuales los participantes se relajen y actúen de manera más espontánea. Por lo general se utilizan juegos o actividades en donde cada participante se presenta a sí mismo.
- **Análisis:** se les proporciona a los participantes un tema o actividad relacionada con alguna situación laboral, que puede ser o no ser conflictiva, y que ellos deberán resolver de acuerdo a determinadas instrucciones.
- **Presentación o conclusión:** una vez que el grupo haya terminado de resolver el tema propuesto, se pide a un representante que exponga a los demás compañeros y a los observadores de qué manera han resuelto el tema y a qué conclusiones han llegado.
- **Role playing:** el candidato deberá asumir un rol dentro de una determinada situación que el moderador plantee. Se les brinda una guía o consignas a seguir.
- **Ejercicios escritos:** se puede proponer la redacción de un informe a partir de datos como si fuera un “caso” o alguna técnica de evaluación proyectiva o psicométrica. Por lo general estas actividades son individuales.

A través de estos ejercicios se evaluará la habilidad de los participantes de comunicarse, resolver problemas, tomar decisiones, organizar, priorizar, delegar, liderazgo, etc.

La Evaluación de 360 grados, denominada también evaluación integral, es aquella que considera todas las relaciones representativas que tiene el evaluado a su alrededor, obteniendo aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos, etc.

Los principales usos que se da a la evaluación de 360 grados son las siguientes:

- Medir el Desempeño del personal.
- Medir las Competencias (conductas).
- Diseñar Programas de Desarrollo.

El propósito de aplicar la Evaluación de 360 grados es darle al empleado la retroalimentación necesaria para tomar las medidas para mejorar su desempeño y comportamiento, y dar a la gerencia la información necesaria para tomar decisiones en el futuro. La validez de la Evaluación de 360 grados dependerá del diseño de la misma, de lo que se desea medir, de la consistencia de los grupos de evaluación y de la eliminación de las fuentes de error.

ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE 360 GRADOS

Las etapas de la Evaluación de 360 grados definidas por **PHEGUEZ CONSULTORES**, se describen a continuación:

1. **Preparación:** Donde establecemos los formatos de evaluación, evaluadores, evaluados, cronograma, líder de proceso, entre otros aspectos.
2. **Sensibilización:** En este proceso se exponen todos los argumentos lógicos que permitan comprender los beneficios de la Evaluación 360 tanto a evaluados como a evaluadores.
3. **Evaluación:** Se efectúa el proceso de evaluación con los evaluados y los evaluadores.
4. **Recolección de datos:** Durante este proceso se reúnen todas las evaluaciones hechas para procesarlas posteriormente. Es necesario monitorear constantemente el avance que tiene cada evaluador para notificar en caso de que surja algún atraso o anomalía.
5. **Reporteo:** En esta etapa se recopila toda la información, simplificándola y adaptándola de tal modo que nos ofrezca una vista concreta y estructurada de los resultados de cada evaluado.

- 6.
7. **Retroalimentación:** Este proceso ayuda a crecer profesional y personalmente al evaluado ya que los resultados obtenidos de la evaluación se presentarán con un enfoque positivo al evaluado indicando los puntos que hagan falta reforzar.
8. **Planes de desarrollo:** La Evaluación integral de 360 grados nos permite identificar las oportunidades que debemos trabajar, desarrollando planes de crecimiento para los evaluados, en los cuales consideraremos los siguientes aspectos para la mejora:
 - Conocimientos
 - Actitudes
 - Habilidades
 - Valores

VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS:

Nuestro servicio de Verificaciones permite validar la información proporcionada por terceros, antes de tomar una decisión en el tema de contratación de personal, acuerdos comerciales o legales, procesos crediticios u otro asunto de considerable relevancia.

Nuestro servicio se clasifica de la siguiente forma:

1. Verificación domiciliaria:
2. Confirmamos la información de la vivienda y de la zona, datos de la persona tales como su estado civil, número de dependientes, tiempo de residencia, etc.
3. Situación Laboral dependiente: Confirmamos el tipo de contrato que cumple la persona, su tiempo de labores en la empresa, información de sus ingresos, cargo que desempeña, AFP; así como los datos laborales de la empresa donde trabaja.
4. Situación Laboral independiente: Si la persona es independiente, nos encargamos de verificar los datos de su negocio: razón social, giro del negocio, tiempo de funcionamiento, cuentas bancarias, número de trabajadores, estado de la licencia municipal, entre otros.

5. Verificación Empresarial: En este informe proporcionamos los datos de los clientes principales, personal que se encuentra en planilla, propiedades, stock, implementación, calificación de la zona, principales funcionarios, entre otros.

BENEFICIOS DEL SERVICIO

- Constatamos los datos de solicitantes de crédito, postulantes a puestos de trabajo, registro de proveedores; actualizando los datos de manera ágil y práctica.
- Se proporcionan informes y reportes de control que permiten monitorear y medir los niveles de servicio constantemente desde cualquier lugar.
- Se puede trabajar de modo permanente o para alguna campaña específica, dependiendo de lo que requiera el cliente.

PERSONA CORRECTA EN EL CARGO CORRECTO



Uno de los retos a los cuales se ven enfrentadas las organizaciones para lograr posicionamiento en la actualidad, es poder atraer y retener personas talentosas, calificadas y exitosas que ocupen cargos clave en la organización y en PHEGUEZ CONSULTORES conocemos y estamos preparados para afrontar esta realidad global.

¿Cómo lo Hacemos?

En **PHEGUEZ CONSULTORES**, apoyamos a las empresas en procesos de selección que se ajusten a su estrategia y necesidad de negocio, donde a través de la búsqueda y valoración de candidatos bajo diferentes metodologías, evaluamos si quiere, puede y encaja, buscando "fit cultural" y valor agregado para la organización.

Nuestro proceso de selección de personal se ajusta a las necesidades particulares de cada organización, contempla el proceso completo o modular y algunos servicios adicionales que pueden ser integrados si la organización lo requiere.



DESARROLLO DE MODELOS DE MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Si usted está interesado en conocer la percepción real de sus colaboradores acerca de su compañía y los diferentes factores que intervienen en ella, en Pheguez Consultores le brindamos como solución una encuesta de clima organizacional, a través de una herramienta tecnológica que le permitirá obtener información altamente válida y confiable.

Clima y cultura laboral

Una metodología integral validada para incrementar la motivación del personal y consolidar una cultura organizacional.

Objetivo:

Incrementar los niveles de satisfacción del personal para mejorar el desempeño de la empresa.

Hallazgos en los negocios:

- Insatisfacción del personal (problemas de clima laboral).
- Alta rotación del personal.
- Culturas disfuncionales.

Lo anterior deriva en una improductividad ocasionada por desmotivación, abandono y ansiedad del personal.

En **PHEGUEZ CONSULTORES** ofrecemos un servicio de consultoría que contempla una metodología y herramientas que permiten evaluar y responder con rapidez a los cambios motivacionales del personal.

Contamos herramientas que detectan eficazmente "focos rojos" dentro de las organizaciones, permitiéndoles actuar de manera rápida y precisa.

Metodología

- Diseño de la herramienta (definición de reactivos acordes a las dimensiones a evaluar).
- Definición de la muestra a evaluar.
- Aplicación de la evaluación.
- Análisis e interpretación de resultados.
- Presentación ejecutiva y plan de acciones.

Se han realizado ejercicios con empresas de diferentes tamaños y giros, logrando la detección de áreas de oportunidades y áreas problemáticas, definiendo los planes de acción para corregirlas y potenciar las áreas productivas, creando un clima laboral totalmente eficiente y comprometido con la compañía.



¿PORQUÉ ES IMPORTANTE MEDIR EL CLIMA LABORAL?

La evaluación del clima organizacional indica cómo una empresa es percibida por sus trabajadores, identificando sus fortalezas o aspectos bien valorados de su cultura organizacional.

Entre otros aspectos la evaluación del clima organizacional le permite a su empresa:

- Evaluar las fuentes de conflicto o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Consolidar las bases para la planeación e intervención orientadas hacia el mejoramiento de la calidad de vida, la productividad, la armonía entre las relaciones interpersonales y al incremento de la eficiencia de la organización.
- Hacer seguimiento al crecimiento de la organización y prevenir los problemas antes que perjudiquen el rendimiento o el ambiente laboral.

¿QUÉ ELEMENTOS SE TOMA EN CUENTA PARA LA EVALUACIÓN?

Tomamos en cuenta cada uno de los siguientes aspectos para una evaluación del ambiente organizacional:

- Trabajo en equipo.
- Línea de carrera dentro de la empresa.

- Prestaciones competitivas.
- Valores de la empresa.
- Comunicación eficaz.
- Relaciones entre la gerencia y los empleados.
- Retribuciones.
- Satisfacción en el trabajo.
- Evaluación del desempeño.
- Reconocimiento.
- Desarrollo del personal.
- Ergonomía e instalaciones.
- Ambiente laboral.
- Herramientas de trabajo.



DESARROLLO DE MODELOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Partiendo del estudio de la cultura y la estrategia de su organización, desarrollamos modelos de gestión por competencias con los cuales estructuraremos desde la definición de los perfiles en cada área hasta la selección y evaluación del recurso humano.



SELECCIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE MODELOS DE COMPETENCIAS

Si en su organización desdea trabajar con personas altamente comepetitivas, Pheguez Consultores le brinda la posibilidad de seleccionar personal que cumpla con todos los requerimientos del cargo, utilizando las más modernas metodologías de selección, para el desarrollo de estos procesos.



EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Si desea conocer el desempeño y el estado actual de las competencias de sus colaboradores e identificar las oportunidades de mejora, Pheguez Consultores le brinda la oportunidad de realizar una evaluación por competencias mediante tecnología de punta que garantiza la confiabilidad en los resultados.

El Modelo Iceberg de las Competencias



ENTRENAMIENTO PARA DIRECTIVOS EN MODELOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

Desarrollamos las habilidades que requieren los ejecutivos de su empresa para integrarlos en los procesos de selección y evaluación de los equipos de trabajo, así mismo mejorar la productividad de la fuerza de ventas.



PROCESOS DE COACHING

Potencializamos las competencias necesarias para que los ejecutivos de su empresa se conviertan en los líderes del desarrollo de los equipos de trabajo. Dentro de los procesos de coaching, nos enfocamos en desarrollar las habilidades y fortalecer las debilidades de los colaboradores, aplicándolo no sólo en su vida profesional sino también en su vida personal, para que esto tenga un impacto a futuro y no sólo de manera momentánea. Al tener personas seguras de sí mismas y enfocadas en lograr los objetivos serán mucho más productivos para la empresa.



Trabajamos en conjunto con especialistas para lograr desarrollar habilidades específicas en los profesionales de la organización. Por medio de diferentes técnicas, manteniendo un enfoque práctico y real, logramos generar cambios personales que impactan directamente en el desarrollo profesional de los participantes. Estas técnicas son parte de un proceso de aprendizaje personalizado que permite desarrollar o adquirir habilidades y competencias, generando un nuevo menú de acciones para desenvolverse eficazmente ante nuevas situaciones o necesidades.

CAPACITACIÓN EN DESARROLLO DE HABILIDADES ESPECÍFICAS



Realizamos una evaluación integral identificando las necesidades específicas que tiene su organización y a partir de esto desarrollamos programas de capacitación para sus equipos de trabajo.

- **Habilidades técnicas:** involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.
- **Habilidades humanas:** se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente y cooperar con los miembros de la compañía. Dándoles herramientas para muchos desenvolverse exitosamente con clientes, proveedores, aliados, etc.
- **Habilidades conceptuales:** se trata de la formulación de ideas - entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etc.

Los entrenamientos de Valores Integrados son imprescindibles para todas las áreas de la empresa y para todo el que desea surgir en el mundo de los negocios, porque desarrollar habilidades gerenciales altamente efectivas es, y será, el arma competitiva.

RISOTERAPIA PARA EMPRESAS



Nuestro **taller de Risoterapia** está enfocado a empresas que busquen fomentar la creatividad y la sinergia de sus grupos de trabajo, y que quiera fomentar las relaciones interpersonales de sus miembros gracias a momentos de desinhibición, de alegría y finalmente de risa sincera y liberadora.

Las empresas novedosas y más creativas necesitan en ocasiones momentos de liberación para poder volver a fomentar momentos de verdadera liberación de ideas, ya que es en los momentos en los que estamos realmente a gusto y tranquilos cuando vienen a nosotros las mejores ideas, y si esas ideas las mostramos en conjunto en un grupo bien relajado y motivado, es de gran valor para la empresa.

Nos enfocamos en dinámicas de grupo donde se fomenta la desinhibición y fundamentalmente la pérdida del sentido del ridículo, que nos acaba por relajar y nos hace olvidar los pequeños (o grandes) problemas diarios para ayudarnos a verlo todo desde otra perspectiva, siempre liberadora.

Objetivos:

- Aprender a generar la risa llana y franca.
- Tomar conciencia y estar abierto a otras posibilidades más alegres y beneficiosas en cada momento de la vida.
- Fortalecer equipos de trabajo a través de la creatividad y la desinhibición.
- Aumentar la motivación del equipo al logro y eficacia.
- Desarrollar la empatía dentro de los grupos de trabajo.

RECLUTAMIENTO MASIVO



Reclutamiento Masivo a la contratación de un gran número de personas para cubrir un mismo puesto, como por ejemplo: cajeros, ejecutivos de venta, promotores de venta, operarios de producción, obreros...etc.

Esta modalidad se emplea cuando hay muchas vacantes que cubrir y generalmente no se dispone de mucho tiempo para la selección, ya que el requerimiento suele presentarse cuando urge reforzar la fuerza de ventas ante una necesidad concreta o cuando se tiene que hacer frente a un momento de expansión de una empresa (como la apertura de alguna sucursal nueva por ejemplo).



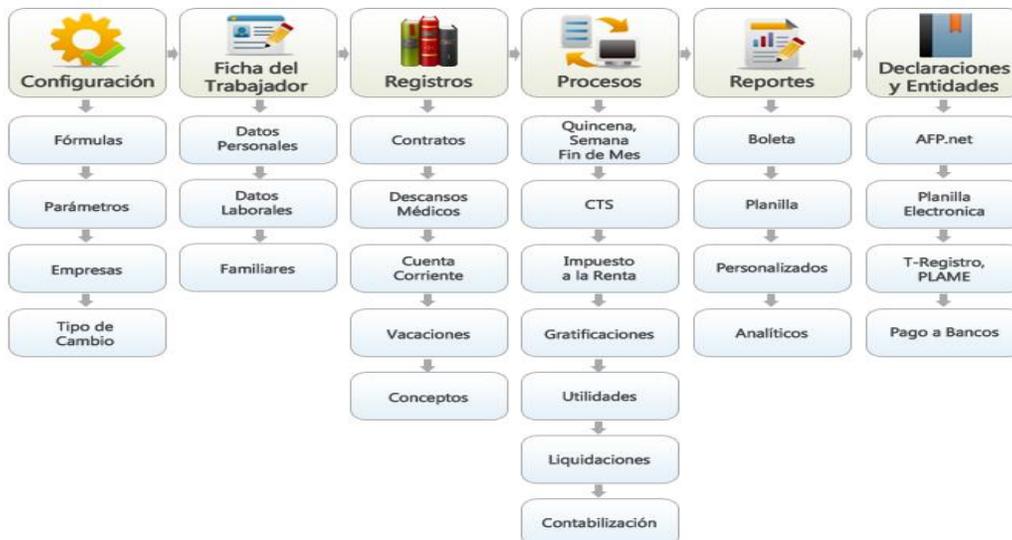
METODOLOGÍA DE NUESTRO SERVICIO:

Es primordial que el personal solicitado se encuentre contratado antes de la fecha requerida, sin embargo frente a una convocatoria de centenares de personas, es posible que los reclutadores no realicen una evaluación completa de las habilidades de cada postulante o de los rasgos de su personalidad. Al contratar a personas inadecuadas para un puesto, éstas suelen durar poco tiempo en la empresa, dándose origen a altas rotaciones de personal, las cuales a la larga causarán un impacto inevitable en la economía de la empresa.

En PHEGUEZ CONSULTORES tenemos en cuenta los siguientes aspectos para no caer en este tipo de situaciones:

- Disponemos de un equipo de profesionales altamente capacitados y con experiencia en Selección de Personal para determinar las aptitudes y habilidades de cada participante.
- Definimos concretamente las competencias y rasgos claves que debe presentar el postulante y nos concentramos en los candidatos que se adapten a dicho perfil.
- Trabajamos con base en tiempos programados y siguiendo paso a paso cada etapa definida del proceso de selección.

ADMINISTRACIÓN DE PLANILLAS LABORALES



En **Pheguez Consultores**, contamos con un staff de profesionales, especialistas en Asesoría Laboral dispuestos a cooperar con su organización, externalizando el proceso de Administración de Planillas con la finalidad de liberar al área de Recursos humanos de una carga administrativa y operativa importante, desarrollando de este modo una asesoría laboral íntegra. La tendencia actual del mercado global es la externalización de actividades que no son básicas para la empresa.

La clave para el éxito son los valores de CONFIANZA, SOLIDEZ y TRATO PERSONALIZADO. Tenemos como objetivo que nuestros clientes, tengan la tranquilidad que un equipo de profesionales vele por el cumplimiento de sus obligaciones laborales y trabajen diariamente para ayudar a que su organización sea un éxito.

- **FUNCIONES:**

Nuestro servicio de Administración de Planillas comprende lo siguiente:

1. Elaboración de la Planilla de Remuneraciones.
2. Elaboración de las Boletas de Pago.
3. Elaboración de Liquidación por Beneficios Sociales.
4. Cálculo de Indemnizaciones.
5. Elaboración de la Provisión Mensual por Gratificaciones.
6. Elaboración de la Provisión Mensual por Vacaciones.
7. Elaboración de la Provisión Mensual por CTS.
8. Elaboración del Cálculo CTS
9. Generación de Certificado Anual de Quinta Categoría.
10. Distribución Anual de Utilidades.
11. Validación de Conceptos Remunerativos utilizados en la Planilla.
12. Revisión y Cálculo de Deudas Laborales.
13. Cálculo de AFP.
14. Trámites ESSALUD.