

# ANEXOS



## **ANEXOS**

A continuación se presentan las preguntas que se realizaron durante las entrevistas realizadas a las diferentes empresas visitadas:

1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?
2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?
3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?
4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?

### **ANEXO 1: UNILEVER**

#### **1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

En la empresa utilizamos varios tipos de reclutamiento desde los anuncios en el periódico hasta las agencias privadas de contratación, pero en la mayoría de las ocasiones nosotros utilizamos las aplicaciones directas porque nos beneficiamos de tener un alto prestigio como empresa a nivel nacional y mundial.

#### **2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?**

En parte nosotros no decimos exactamente que tipo de reclutamiento utilizar sino que nos enfocamos en la mayoría de las aplicaciones y la mayoría vienen de aplicaciones directas de candidatos que están interesados en trabajar en nuestra empresa.

#### **3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?**

Aquí en Unilever siempre se entrevista a la persona que aspiran a cualquier puesto, pero depende del puesto que tipo de exámenes se hacen, por ejemplo, si son

personas que entran para puestos de gerencia media, entonces se hacen pruebas de inteligencia y psicología, pero si vienen para puestos más básicos, entonces basta con una presentación de sus anteriores experiencias, siempre y cuando sean en el campo específico de los que andamos buscando.

#### **4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?**

Si desde luego, nosotros empleamos desde hace 5 años un programa que viene desde la empresa matriz que nos incentiva a buscar la mejor salud de nuestros empleados. Muchos de nuestros exámenes de clima organizacional daban como resultado que a pesar de que la gente estaba relativamente conforme con sus puestos, estaban dispuestos a dejarlos por mejores salarios, por lo que decidimos incorporar este nuevo programa bajo el cual la meta era hacer sentir al empleado como muy importante para nuestra empresa. Se les otorgan cuidados médicos, se les da dos frutas diarias a modo de que lleven una vida más saludable y hemos tenido resultados muy positivos porque el índice, por ejemplo, de riesgo de una enfermedad cardiovascular era de 86% hace 5 años y ahora es de un 30%, eso es una mejora dramática y creemos que a causa de nuestros programas de educación nutricional y de el gimnasio que ofrecemos a todos los empleados.

#### **5. ¿Por qué decidieron implementar este programa ustedes?**

Porque los estudios de clima organizacional arrojaban resultados en los que la gente decía que estaban contentos pero que a la primera opción que surgiera con mejor salario se cambiarían de empleo, nuestra meta era cambiar esta perspectiva.

#### **6. ¿Cuál es su objetivo a futuro con este programa?**

Que la gente se queda en la empresa por lo que representa la empresa y no solo por el dinero.

## **ANEXO 2: SESA**

### **1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

Nosotros aquí en la empresa, es un rubro más técnico por lo que usualmente nos remitimos más a contactos que pueda tener un conocido mío en el medio, a veces le pido a amigos míos en universidades que me proporcionen los curriculum de sus mejores estudiantes de ingeniería eléctrica para contratar en los puestos más técnicos. Los puestos generales como secretarias o contadores los llenamos a través de anuncios en el periódico o agencias privadas de contratación.

#### **¿Qué resultados han obtenido entre las agencias privadas y los anuncios en los periódicos?**

La gente que viene aquí por anuncios en los diarios son gente que quiere trabajar pero que no tiene la experiencia, las agencias por lo menos mandan gente que ya tiene las características o conocimientos que uno anda buscando.

### **2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?**

Nosotros no tenemos un esquema para definir que fuente de reclutamiento vamos a utilizar sino que nos guiamos por lo que siempre hemos hecho y claro por costos, los anuncios son más baratos que las agencias.

### **3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?**

A la hora de seleccionar a alguien ya para un trabajo siempre lo entrevisto, ahí miro sus disposición de trabajar, sus aspiraciones y demás. No tengo una forma estructurada de realizar la entrevista sino que básicamente me voy guiando por lo que la persona me diga y cuestiono lo que me parezca relevante pero si es

importante la actitud que demuestre la persona en la entrevista y se me parece confiable o no.

**4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?**

Yo creo que es importante retener al talento en la empresa porque han habido ocasiones que he tenido muy buenos vendedores por los que he tenido que ceder un poco en cuanto a permisos y demás, pero aquí básicamente yo les ofrezco un empleo seguro en un ambiente tranquilo en el cual cada quien rinde lo que quiera rendir y en base a eso va su sueldo porque la mayoría son vendedores.

### **ANEXO 3: GOLDEX**

#### **1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

Nosotros aquí casi siempre buscamos a las personas a través de anuncios en los periódicos porque cuando alguien se va de la empresa hay que sustituirla rápidamente.

#### **2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?**

Aquí decidimos en base a urgencia porque en ocasiones los trabajadores se van sin previo aviso y nos dejan con el trabajo pendiente, las agencias se toman mucho tiempo y encima son caras, nos sale mejor poner un anuncio en el diario el día siguiente y en poco menos de 3 ó 4 días ya tenemos varios candidatos para el puesto.

#### **3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?**

Cuando vienen los candidatos, los entrevistamos y vemos su apariencia, les preguntamos acerca de su deseo de trabajar y en que lugares han trabajado antes. Nosotros nos enfocamos en tratar de ver que tan honesta es la persona porque eso es lo que nos importa al final.

#### **4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?**

Nosotros les ofrecemos todas las prestaciones de ley y en algunos aspectos incluso más que eso. Realmente algo así como que mantener no hacemos pero si se les da flexibilidad en cuanto a horarios cuando son cuestiones familiares como hijos enfermos o cosas así. Además, cuando un empleado lo necesita se le pueden adelantar sueldos o realizar préstamos.

## **ANEXO 4: CITIBANK**

### **1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

Nosotros utilizamos el reclutamiento interno, aplicación directa y recomendaciones, de esta forma contamos con una gran variedad de candidatos.

### **2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?**

No contamos con un método en sí de cual debemos de utilizar, simplemente se revisa la base de datos que se elaboran con los curriculum que se reciben, si se encuentra a alguien se toma en cuenta para avisarle e informarnos si se encuentra interesado.

### **3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?**

Depende mucho del perfil que el jefe del puesto vacante ha solicitado, esto se hace por escrito, el jefe especifica cualidades y conocimientos que debe de poseer el candidato idóneo al puesto.

El jefe es el que luego de entrevista a los candidatos enviados por el departamento de reclutamiento decide quien es el más adecuado.

### **4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?**

No se cuenta con un método o programa de retención, si en realidad se considera que la persona que desea renunciar es realmente necesaria su permanencia en la empresa, se decide hablar con él y ver si se puede llegar a un acuerdo para que desista de su renuncia, esto es en casos especiales ya que creemos que la empresa cuenta con muchos beneficios y puntos positivos para que nuestros empleados se sientan motivados a permanecer en la empresa.

## **ANEXO 5: PALIC**

### **1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

En la empresa simplemente se buscan candidatos por medio de reclutamiento interno y por anuncios en periódicos o en la página web de la empresa.

### **2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?**

Siempre se utilizan los mismos métodos, lo único que si existe una persona de la empresa quiere aplicar a alguna plaza disponible, este será el candidato con mayor prioridad.

### **3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?**

Todo depende de que tanto cumple el candidato el perfil que ha especificado el jefe para el puesto vacantes y de las pruebas que se le realizan, como por ejemplo, las pruebas psicológicas. La última palabra la da el jefe luego de haber entrevistado al candidato.

### **4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?**

No creemos que necesitemos un método para retener a nuestros empleados, ya que nuestra rotación causada por renuncias es muy escasa, además que nos hemos dado cuenta que nuestros empleados se sienten realmente contentos de pertenecer a nuestra empresa, esto en realidad lo hemos logrado al intentar mantener un clima organizacional agradable y que además genere un alto grado de compañerismo entre los empleados.

## **ANEXO 6: LA CATALANA**

### **1. ¿Qué tipo de reclutamiento utilizan?**

Nosotros buscamos los candidatos por medio de anuncios en el periódico o por medio de la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo, no contratamos empresas ya que son muy caras, tampoco realizamos reclutamiento interno ya que en el pasado tuvimos malas experiencias, aunque se ha estado pensando en volver a implementarlo.

### **2. ¿Cómo deciden cual tipo de reclutamiento utilizar?**

Nosotros no optamos por utilizar un solo método, siempre utilizamos los dos, el periódico y la Bolsa de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

### **3. ¿Cómo seleccionan ustedes al personal?**

El candidato más adecuado se selecciona dependiendo de si este cumple el perfil, también se toman en cuenta las respuestas de las pruebas que se le realizan. Nosotros realizamos test psicológicos y de polígrafo a los puestos administrativos y los operativos simplemente de polígrafo.

### **4. ¿Cuentan con algún método para retener a sus empleados?**

Nosotros no contamos con un método de retención, si algún empleado se desea ir de la empresa, simplemente se acepta la renuncia y se busca al próximo ocupante del puesto.