



Portada	Secciones	Editorial	Entrevistas	Se rumorea	Contratado y Despedido	Empleo en RRHH	The English Corner
Administración Pública	Conciliación/Productividad	Empresa	Formación	Legal	Librería de RRHH	Liderazgo	Mercado de Trabajo
Miscelánea	Quién es Quién	Recolocación	Responsabilidad Social	Seguridad e Higiene	Selección de Personal	Tecnología e Innovación	Trabajo Temporal
Trayectoria Profesional							

Portada > Secciones > Selección de Personal

Los diez mandamientos de la selección de comerciales

Actualizado Lunes 16/05/2011 00:05

RRHH Digital



RRHH Digital. A río revuelto, ganancia de pescadores. La crisis que vivimos se ha convertido en ese río en el que existe mucho talento a la busca de un empleo, lo cual puede significar para las empresas la oportunidad de contar en sus filas con empleados con las mejores habilidades al existir mayor oferta, y sin duda las compañías necesitan de esta renovación para mantenerse competitivas y sustentables en un mercado cada vez más difícil por la bajada del nivel de consumo.

El Grupo de Redes de Venta Proactiva sabe que elegir bien a los futuros integrantes de una empresa es sumamente importante; por ello, y con más de once años dedicados en la implantación y gestión de redes comerciales externas, en las que se han seleccionado y formado a más de 30.000 comerciales, ha sintetizado un protocolo muy completo de selección de comerciales e identificado los diez puntos clave para llevar adelante un proceso de selección.



1. Detección de necesidades. Hoy en día las empresas no pueden permitirse el lujo de permanecer iguales a como estaban antes de la crisis, mientras el mercado cambia y tiende a reducirse. El contar con vendedores bien cualificados es ya de hecho una necesidad. Detectar dónde conviene incrementar o cambiar de personal es el punto de partida de un proceso de selección.

2. Construcción de perfil. Es básico tener claro qué habilidades son requeridas, y con ello nos referimos al nivel profesional y experiencia. También es indispensable establecer las actitudes valoradas en la empresa: perseverancia, optimismo, determinación, etc. "Recordemos que actualmente no sólo importa el qué se hace, sino cómo se hace", indica Javier Fuentes Merino, director general de Grupo Redes de Venta Proactiva, y añade: "la actitud de un empleado puede ser el valor añadido de los productos o servicios de cualquier empresa".

3. Publicación. Recordemos que el objetivo es llegar a los mejores talentos y que la publicación, además de lanzar el requerimiento al mercado laboral, también es una forma de que la empresa se muestre atractiva para quienes buscan oportunidades, por lo que es recomendable utilizar diferentes medios para publicar. "Es muy útil hacer una búsqueda a través de redes sociales y profesionales si apuntamos a perfiles jóvenes, sin descartar la clásica publicación en prensa", afirma Fuentes Merino.

4. Selección curricular. Ante la cantidad de solicitudes que llegarán, es muy útil tener criterios de selección rápidos. "La claridad y el orden de la solicitud de trabajo son los primeros factores a considerar, antes incluso que la verificación de los requisitos mínimos especificados, como la formación y especialización". De esta selección se escogen las solicitudes más aproximadas al perfil buscado.

5. Entrevista. Prácticamente el 80% de las decisiones de contratación dependen del resultado de la entrevista inicial, así que prepararla con anticipación ayuda a ambas partes a optimizar el tiempo del encuentro.

6. Pruebas de selección. Estas pruebas pueden ser predictivas del desempeño de un candidato en cuanto a innovación, iniciativa y rendimiento bajo presión, además de la capacidad de seguimiento de reglas, adaptación y flexibilidad, cualidades que son cada vez más valoradas en las empresas. Las pruebas de las que se dispone son bastante fiables.

7. Evaluación del solicitante. La palabra final del proceso de selección viene de quien ha hecho el requerimiento, y puede ser un cliente externo, el supervisor del departamento de personal o la persona encargada del departamento interesado. El destino de los informes es llegar a estas manos, quienes elegirán al candidato más compatible con los requerimientos del puesto.

8. Informe. Es mucho lo que podemos decir de los candidatos entrevistados y evaluados, y para decidir por alguno de ellos hace falta reorganizar todos los datos recogidos a la luz que arroja la entrevista. Fuentes Merino considera que: "el fin de realizar este informe es ganar claridad respecto de las aptitudes, las actitudes y características personales de los candidatos, recalando que no es sólo una formalidad".

9. Finalización del proceso. Este momento llega cuando se ha tomado una decisión eligiendo a uno de los candidatos evaluados, cuyo perfil es compatible con los objetivos que busca la empresa.

10. Contratación. El llegar a contratar a nuevo personal es el resultado que se espera luego del proceso de selección. Para el director de GRVP hay que tener claro que "se recorre todo este camino para satisfacer una necesidad en la empresa y, que de aquí en adelante, los acuerdos que se establezcan deben satisfacer tanto al empleador como al nuevo empleado". Por ello, el periodo de prueba es una parte fundamental de la selección del personal, debido a que normalmente define si se ha acertado en la contratación.

"La experiencia nos ha enseñado", concluye Fuentes Merino "que el ahorro de tiempo y dinero para las empresas que optan por realizar una selección de personal semejante, justifica con creces el esfuerzo".



Volver a sección Volver a portada

Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia

Los comentarios se publicarán una vez sean aprobados por el administrador...

Escribe tu comentario

Tema: Los diez mandamientos de la selección de comerciales

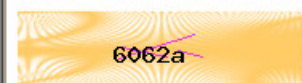
Nombre (Obligatorio)

Correo Electrónico (Obligatorio)*

Página Web (Si tienes)

**La dirección de correo no se hará pública en la web*

Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)



6062a

Enviar



Lo último de la hemeroteca

- Madrid y Cataluña concentran el 50% de las oportunidades laborales para directivos y ejecutivos
- La consultora Talent Search People y la ETT Olympia, juntas en la selección y contratación de personal
- El 62% de la oferta de empleo busca candidatos entre 26 y 35 años
- El 95% de los demandantes de empleo cree que las pruebas de selección se han edurecido
- USO pide a Create que aclare los criterios de selección para Alestis y pide "transparencia" para futuros procesos

Ver todas las entradas

Directorio de RRHH

Entrar al Directorio

Sector: Consultoras de Formación



Gestalento



Cegos Group, Tea Cegos España



Epise

← ANTERIOR | SIGUIENTE →

Lo más de la semana

LEIDO COMENTADO

- Los siete enemigos de la supervivencia de la empresa
- El talento convertido en mito
- Se dice, se rumorea, se cumple
- "Sin el dominio del inglés, las empresas españolas perderán competitividad"
- Diez buenas razones para crear una comunidad virtual para extrabajadores

Encuesta

RRHH Digital y Tea Cegos preguntan: ¿Si hay discrepancias con la dirección general, le es fácil expresarlas?

- Muy fácil
- Fácil
- Difícil
- Muy difícil

Ver resultados | Votar

Búscanos en Facebook



Regístrate Crea una cuenta o **inicia sesión** para ver qué les gusta a tus amigos.



RRHH Digital

Me gusta 1,025

RRHH Digital RSC: El Real Madrid apoya a Lorca con un partido benéfico <http://bit.ly/iCYz9r>



RSC: El Real Madrid apoya a Lorca con un partido benéfico
www.rrhhdigital.com
 Primer periódico online de RRHH

Hace 16 horas

RRHH Digital Francia reunirá a los líderes de Facebook, Google y Amazon en una cumbre sobre Internet <http://bit.ly/lzruUf>



Francia reunirá a los líderes de Facebook, Google y Amazon en una cumbre sobre Internet
www.rrhhdigital.com

Plug-in social de Facebook

Recursos Humanos 2.0 Curso de Recursos Humanos 2.0 y Selección en Redes Sociales. +Info... www.CursoRecursos

Empleos en RR HH Las mejores ofertas de trabajo se publican aquí. ¡Descúbrelas! www.Experteer.es/Recursos_Humanos

Cursos Gratis del Inem +260 Cursos Gratis (Subvencionados) Apúntate a hacer Cursos Sin Pagar CursosGratis.eMa

Anuncios Google

Recomendamos

Atento Capman Ticket Restaurant Gestalento Training Express ACT

La única manera global y rentable de medir el nivel de inglés.

ATENTO: CAPMAN TOEIC

Ticket Restaurant

gestalento

TRAININGEXPRESS language consultants

ACT

DATOS DE CONTACTO