



DA EL SIGUIENTE PASO

PROGRAMA DE
OUTPLACEMENT
PERSONALIZADO

www.recolocacionlaboral.pe



DA EL SIGUIENTE PASO

PROPUESTA DE OUTPLACEMENT

Gracias por la confianza y por la apertura. En la presente se ofrece un servicio de recolocación laboral que comprende una metodología de trabajo que permite al cliente tener un flujo completo de actividades para obtener herramientas eficaces en el proceso de reinserción o recolocación laboral.

La firma NEXTPLACEMENT nace para atender las nuevas exigencias del mercado de profesionales interesados en programas de Outplacement, los detalles y alcances del mismo. Para ello la estructura base es indispensable.



DA EL SIGUIENTE PASO

Los **Valores** que nos representan se identifican en los siguientes:

- Lealtad
- Honestidad
- Consistencia
- Confianza
- Profesionalismo



DA EL SIGUIENTE PASO



Nuestra Misión

“Desarrollar relaciones duraderas con las empresas en el mercado para referir candidatos y cumplir con su recolocación laboral”



Nuestra Visión

“Ser referente y primera opción en Outplacement para personas y empresas”



Nuestro Objetivo

“Proporcionar un sistema de trabajo personalizado al cliente final para lograr la recolocación o reinserción laboral en el menor plazo posible”

METODOLOGÍA

El sistema de trabajo contiene un conjunto de pasos a seguir. Éstos se dividen en dos grandes partes:

1  ENTRENAMIENTO

2  Movida de CV

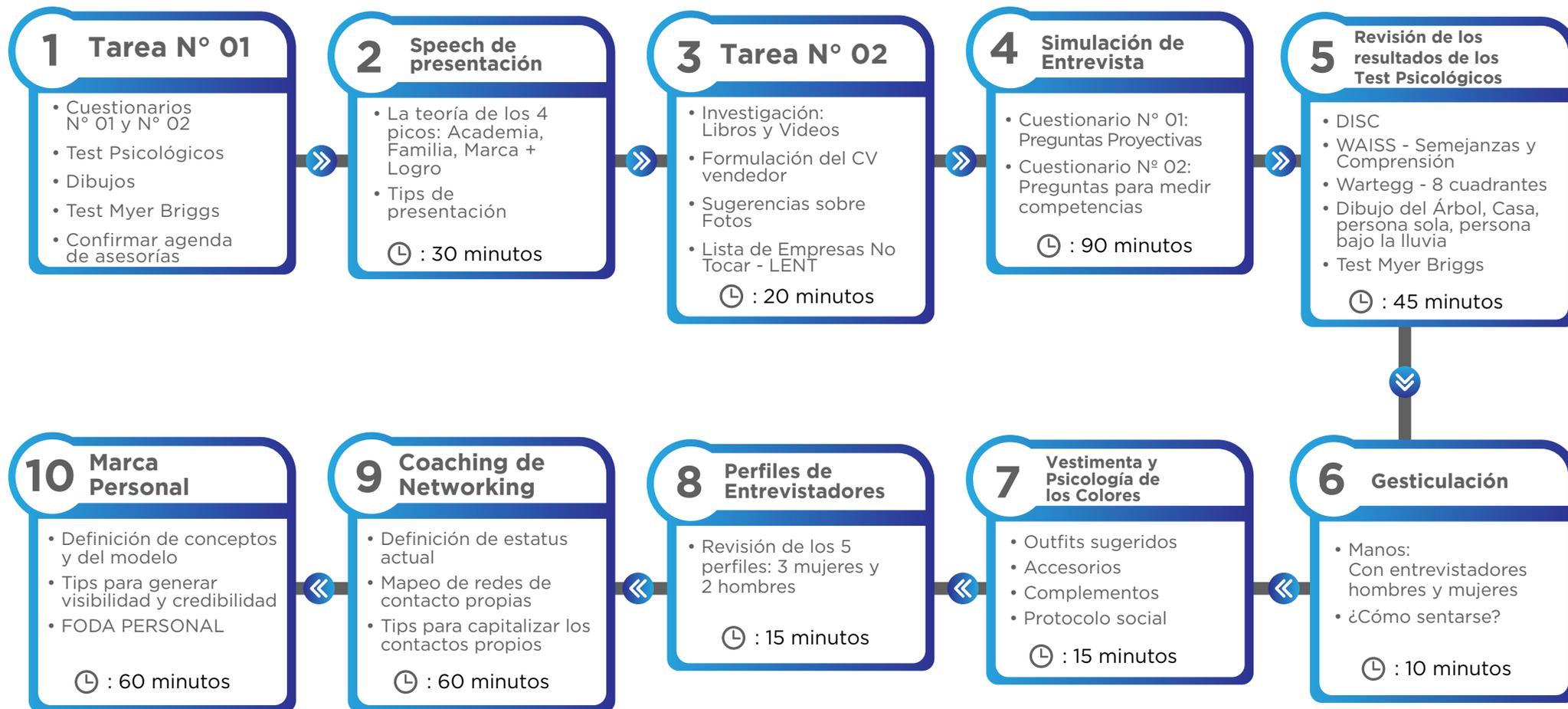


DA EL SIGUIENTE PASO

1. ENTRENAMIENTO

Es un proceso que comprende varios pasos secuenciales. La idea es proporcionar todas las herramientas adecuadas para que se obtenga el conocimiento técnico, y de formas, de tal manera que se logre el empoderamiento.

El siguiente flujo explica la secuencia que debe tomar el entrenamiento:





DA EL SIGUIENTE PASO

El proceso es importante porque explica la secuencia de pasos a seguir en el mapa de actividades para realizar el entrenamiento. El tiempo relativo es de 6 horas, normalmente se realizan sesiones de 2 o 3 horas para desarrollar el contenido. Sin embargo, de tomar más tiempo, se proporcionarán 2 horas adicionales como máximo. Lo importante es hacer las cosas bien en todo momento y al ritmo de aprendizaje del candidato (a).

Considérese que la Tarea N° 02 se proporciona en la primera sesión del entrenamiento donde se indicarán todas las instrucciones a realizar y se explicará el detalle de la misma. De requerir reuniones adicionales de revisión y soporte, estas pueden ser coordinadas con el asesor asignado con una semana de anticipación como mínimo, en fecha y horario a acordar.

El detalle de cada paso es el siguiente y se divide por Bloques para agrupar los servicios:

BLOQUE A: Curriculum Vitae (CV) y presentación

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Revisión y Evaluación de CV	Se evaluará la estructura, forma y contenido del CV inicial, y se realizarán sugerencias y comentarios sobre el mismo a modo de explicar la propuesta de valor a generar.
Presentación personal y speech	Es un ejercicio de presentación personal por parte del cliente, luego de ello se dará retroalimentación sobre el speech y se facilitará una estructura de una presentación eficiente, estructurada y ordenada para que se desarrolle adecuadamente.
Definición de línea laboral	Es un ejercicio de análisis donde se tendrá una explicación de la orientación profesional que se plasma en el CV y definir qué línea se deberá de seguir de acuerdo al perfil y a la demanda del mercado.
Referencias laborales	Se realizará la validación de referencias laborales para obtener feedback de los referentes sobre el perfil del candidato.
Elaboración de Curriculum Vitae	Es un trabajo en equipo mediante un formato vendedor de un CV fácil de leer, estructurado y organizado. Son 4 documentos por CV: español detallado, inglés detallado, resume en español, resume en inglés.



BLOQUE B: Entrevista y Perfiles de Entrevistadores

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Simulación de Entrevistas de Trabajo	Se realizarán 2 tipos de cuestionarios, el primero sobre cómo se conoce uno mismo y el segundo sobre cómo se deben estructurar respuestas de forma lógica y racional a través de modelos de respuestas para cada modelo de pregunta.
Descripción de los 5 perfiles de entrevistadores	Se dará una explicación racional de los 5 perfiles de entrevistadores a través de la descripción de la conducta humana general.
Material Digital para estudio y revisión	Todo lo expuesto se encuentra documentado, se proporcionará esta documentación digital, además de sugerencias de lecturas, libros y artículos.
Gesticulación y vestimenta	Se proporcionarán sugerencias en cuanto a la gesticulación corporal y la vestimenta adecuada de acuerdo al perfil del profesional.
Evaluación crediticia	Se proporcionará información de una herramienta gratuita para que el candidato acceda a su información crediticia actual

BLOQUE C: Test psicológicos y Feedback

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Evaluaciones Psicológicas	Se revisarán los test de Myer Briggs, Wartegg, el Wais (Semejanzas y Comprensión), el DISC, los dibujos de un árbol, una casa, una persona sola con historia y una persona bajo la lluvia con historia.
Descripción de los Test Psicológicos	Se proporcionará feedback de los documentos desarrollados a modo descriptivo e indicando el significado de los mismos.
Material Digital para estudio y revisión	Todo lo expuesto se encuentra documentado, se proporcionará esta documentación digital, además de sugerencias de lecturas, libros y artículos.



BLOQUE D: Coaching en Networking

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Identificación y mapeo	Se proporcionarán sugerencias de cómo debe uno estructurar una agenda para identificar su network y así trabajarlo de forma eficaz.
Constructo del Networking	Se explicará el constructo del Networking de referencias y cómo se debe utilizar para generar visibilidad. Se brindarán sugerencias sobre el uso del LinkedIn enfocado a los sistemas de búsquedas actuales.
Material Digital para estudio y revisión	Todo lo expuesto se encuentra documentado, se proporcionará esta documentación digital, además de sugerencias de lecturas, libros y artículos.



BLOQUE E: Marca Personal

CONCEPTO	DESCRIPCIÓN
Identificación	Se proporcionarán sugerencias sobre cómo identificar la marca personal para comprender el estatus de uno: FODA Personal
Visibilidad y credibilidad	Se explicarán los conceptos de visibilidad y credibilidad, luego se proporcionarán tips para potenciar la marca de uno mismo y la difusión de contenidos.
Material Digital para estudio y revisión	Todo lo expuesto se encuentra documentado, se proporcionará esta documentación digital, además de sugerencias de lecturas, libros y artículos.

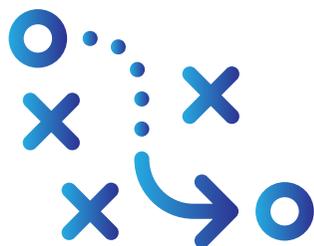
2. MOVIDA DE CV

El proceso de movida de CV **inicia** desde el momento en que el cliente autorice por escrito que se mueva el CV. Para que ello ocurra el recurso asignado de Nextplacement debe solicitar por escrito (por email) la autorización del cliente considerando que en la solicitud debe figurar el CV final en Word y Pdf, al igual que la LENT actualizada a la fecha por el cliente y el acuerdo de uso de datos personales

El proceso de Movida de CV está compuesto de 2 partes:

1

Flujo Semanal



- Instrucciones para subir el CV a Internet
- Información sobre Head Hunters
- Postulaciones por avisos
- Plantilla de Seguimiento
- Plan de acción

2

Flujo Mensual



- Referencias
- Recomendaciones
- Uso de las redes de contactos directas de Nextplacement.



DA EL SIGUIENTE PASO



FLUJO SEMANAL PLAN DE ACCIÓN

Consiste en presentar sugerencias e instrucciones sobre qué se debe hacer en Internet enfocando el esfuerzo en las bolsas laborales, listados de empresas importantes y cómo debe uno presentar el perfil en LinkedIn.

Luego de ello se proporciona información general sobre los principales Head Hunters del mercado e instrucciones sobre qué hacer con esa información.

Por último, se proporcionará una plantilla de seguimiento en formato Excel para que cada semana se reporten todas las postulaciones hechas en ese periodo de tal forma que se proporcione feedback y soporte sobre esas postulaciones. Es un ciclo que se debe de repetir cada semana hasta que finalice el periodo del servicio o hasta que por acuerdo previo se defina una fecha. El objetivo es potenciar la postulación a través del uso de las redes de contactos de Nextplacement. Considérese que máximo se deben enviar 20 postulaciones por vez en la plantilla de seguimiento y seguir la política proporcionada. Es más fácil competir con 5 referidos que contra 5 mil postulantes en bolsas laborales.



DA EL SIGUIENTE PASO



FLUJO MENSUAL RED DE CONTACTOS - DIRECTA

Se solicita mes a mes a la red de contactos directa (RCD) sus requerimientos. RCD es una Network de aproximadamente **3,500** contactos cuyo propósito es establecer el acceso a oportunidades de vacantes abiertas en empresas pertenecientes a la misma. El objetivo es reforzar la intención de postulación del candidato, y para ello se realizan tres actividades:

- Referencias: consiste en recomendar al candidato sea por solicitud del Network o a raíz del lazo de confianza que se tiene con el responsable del proceso de selección.
- Recomendaciones: consiste en referir al candidato a los contactos responsables de liderar directa o indirectamente la decisión de la vacante de interés.
- Postulaciones de avisos: consiste en dar a conocer las vacantes del Network a través de correos periódicos siempre y cuando estas se den..

Adicional a ello, se entregarán bases de datos de empresas con la información de los principales gerentes y reclutadores, de esa forma el candidato(a) puede presentarse vía correo.

PLAZOS

Los plazos establecidos del programa son los siguientes:

- **Periodo de Entrenamiento:** El plazo para desarrollar y culminar el periodo de entrenamiento es de 6 horas. Estas pueden ser en una misma semana. Desde que comienza la asesoría se considera que el entrenamiento debe desarrollarse dentro de los 30 días calendario de contratado el servicio de lo contrario se dará por finalizado el servicio.

Periodo de Movida de CV: El plazo depende del programa y es contado desde el momento en que el cliente autoriza por escrito. Para mandos iniciales son 5 meses, para mandos medios son 7 meses, para mandos altos son 9 meses y Directores es de 12 meses.

- **Sesiones:** Se deben tomar las 6 horas para realizar todo el entrenamiento. Las sesiones pueden ser de 2 o 3 horas cada una y pueden ser en días diferentes o dentro del mismo día.
- **Reuniones adicionales:** estas reuniones pueden durar de 1 a 2 horas, se realizan después del entrenamiento y se solicitan con al menos 1 semana de anticipación. Se puede solicitar las reuniones a conveniencia y previo acuerdo entre Nextplacement y el cliente. Considérese que se tienen 2 horas extras por si el periodo de entrenamiento se prolonga de las 6 horas. Si se quiere tener una reunión adicional a las estipuladas, se generará un recargo de S/. 50 soles + IGV, previo pago, para coordinar la reunión.



DA EL SIGUIENTE PASO

PARTNERS:



Nuestros Clientes se encuentran en:



DA EL SIGUIENTE PASO



Nuestros Clientes se encuentran en:



DA EL SIGUIENTE PASO

Nuestros Clientes se encuentran en:





DA EL SIGUIENTE PASO

Contáctenos



Av. Primavera 939
Oficina 301, San Borja



+51 993-653-781



splaza@nextplacement.net

www.recolocacionlaboral.pe