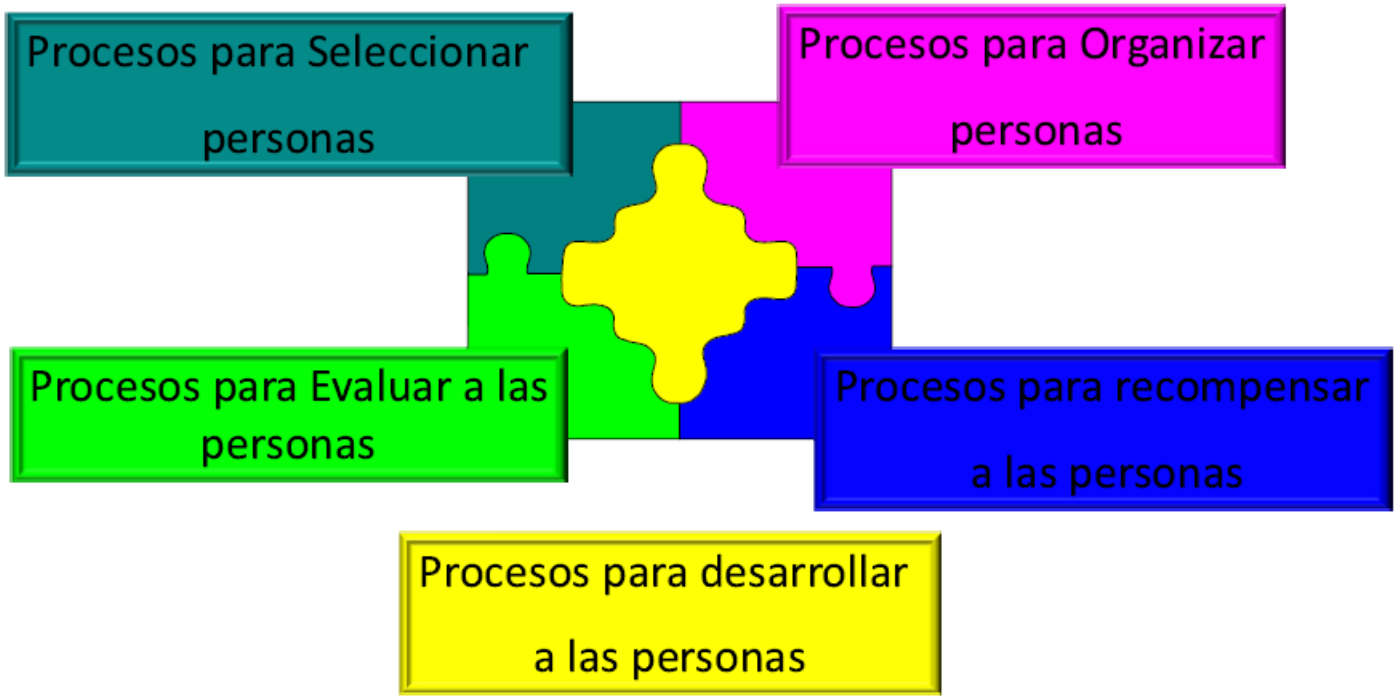
GC-F-004v.08

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANO

@SENAComunica
www.sena.edu.co

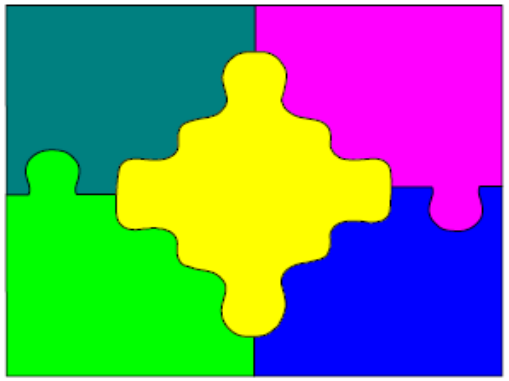
Procesos Básicos de Recursos Humanos



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS:

Reclutamiento, Selección y Empleo

- Reclutamiento y Selección
- Etapas del proceso
- Búsquedas internas vs. búsquedas externas
- Entrevistas. Tipos
- Mecánicas de Grupo
- Antecedentes
- Incorporación



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS:

Reclutamiento, Selección y Empleo

Reclutamiento: Comienza con el relevamiento del Inventario de RRHH disponibles y finaliza con la recepción de Solicitudes de Empleos (CVs)

Selección: Etapa en la que se clasifican los Cvs y se realizan las entrevistas.

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Etapas del Proceso de Reclutamiento y Selección

1. Definición del Perfil
2. Elegir el canal de la Búsqueda
3. Diseño de Aviso
4. Pre-selección de CV
5. Coordinar las entrevistas
6. La Entrevista
7. Evaluación
8. Test Psicotécnico – Psicológicos
9. Solicitud de Referencias
10. Confeccionar la carpeta de Finalistas
11. Selección Final
12. Proceso de Admisión

Proceso de Reclutamiento

Proceso de Selección

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Definición del PERFIL

- **Objetivo del puesto:** Nivel de complejidad
- **Identificación del puesto:** Relaciones jerárquicas
- **Condiciones contractuales:** Salario y beneficios
- **Grado de experiencia:** Formal
- **Perspectivas de desarrollo:** Expectativas
- **Competencias especificas**

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Elección del CANAL de Búsqueda

1. Interna (Transferencia de personal, Ascensos de personal, Programas de desarrollo)
2. Externa
   - Periódicos
   - Páginas web – Institucionales
   - Paginas Web de carga de Cvs (Zona Jobs, Compu trabajo, Bumeran,ect)
   - Redes sociales
   - Universidades

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Reclutamiento Interno

Ventajas

- ✓ Mas económico para la empresa
- ✓ Es mas rápida la gestión
- ✓ Mayor índice de validez y seguridad
- ✓ Fuente de motivación para los empleados
- ✓ Aprovecha las inversiones de la empresa
- ✓ Desarrolla un sano espíritu de competencia entre los empleados

Desventajas:

- X Si no ofrece oportunidades en el momento adecuado pone en riesgo la frustración, desinterés, apatía o renuncia.
- X Genera conflictos de intereses y de poder porque no se puede ofrecer oportunidades a “todos”.
- X Se pierde la creatividad e innovación del conocimiento del mercado laboral.

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Reclutamiento Externo

Ventajas de la Búsquedas Externas

- ✓ Trae “sangre nueva” y experiencias nuevas a la organización
- ✓ Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización
- ✓ Se aprovechan las capacitación realizadas por otras empresas

Desventajas:

- X Se tarda más tiempo y el costo es mayor
- X Los candidatos externos son desconocidos
- x Puede afectar la política salarial, en especial cuando la oferta y la demanda de RRHH no están en equilibrio.

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Reclutamiento Externo

Candidatos **Reales** (los que están buscando empleo o pretenden cambiar el que tienen)

Candidatos **Potenciales** (los que no están interesados en buscar empleo).

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Reclutamiento Externo

CANALES

Archivos Propios	Conferencias y charlas en Universidades y Escuelas destinadas a promover la Empresa	Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado (Redes de Contactos)
Internet (Sitios Especializados)	Contactos con Sindicatos	Agencias de Reclutamiento
Contactos con Universidades, Escuelas, Entidades Estatales	Viajes de Reclutamientos a otras ciudades	Anuncios en diarios y revistas

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

¿Reclutamiento Interno

o

Reclutamiento Externo?



Reclutamiento Mixto

Diseño del AVISO

Cuestiones a tener en cuenta...

- La importancia del puesto y la importancia que este tenga para la empresa dependerá el tamaño del mismo
- Un buen anuncio es la diferencia entre recibir muchos Currículos “malos” y pocos Currículos “buenos”.
- Si es demasiado escueto corremos el riesgo de recibir Currículos que no coinciden con el perfil solicitado
- Si es demasiado extenso puede ser que no se comprenda claramente que es lo que se esta necesitando
- Avisos en Negativo
- Atrayente
- Interesante
- Motivador

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

¿Que datos incluimos en un AVISO ?

- Definición la empresa (sino se puede mencionar el nombre, explicitar el rubro de la misma)
- Describir la posición, que funciones deberá efectuar, si tendrá personal a cargo o no.
- Requisitos excluyentes y no excluyentes.
- Frase “gancho” que se ofrece.
- Solicitar presentarse, enviar o ingresar el CV
- Solicitar remuneración pretendida
- Solicitar referencias penales, laborales y/o personales.



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

PROGRAMA DE JÓVENES PROFESIONALES

LIC. ADMINISTRACIÓN, LIC. ECONOMÍA,

LIC. MARKETING / COMERCIALIZACIÓN, ING. INDUSTRIALES



Para desempeñarse en el área de **Marketing**

Algunas de las funciones serán:

- Asistir a los Brand Managers en la implementación del plan integral de comunicación de las campañas.
- Liderar proyectos o fragmentos de las campañas (ATL, BTL, Material Punto de Venta, Internet, etc)
- Coordinar el flujo de información de las distintas marcas.
- Analizar el desempeño de las marcas de la compañía utilizando la información provista por las distintas agencias de investigación de mercado.
- Manejar diferentes bases de datos.
- Brindar asistencia y llevar a cabo el control presupuestario.
- Preparar informes de gestión.

Requerimos jóvenes con entusiasmo, proactividad y capacidad creativa que posean sólidos conocimientos del idioma inglés, dominio del Paquete Office y excelente trayectoria académica.

Si querés formar parte del equipo de una compañía líder a nivel mundial envianos tu CV a metodo@consultorametodo.com.ar indicando tu promedio académico, un parámetro de remuneración pretendida y en asunto "***JP Marketing***"

VIVIENDO POSITIVAMENTE Coca-Cola

Agencia de Publicidad

selecciona

- Diseñador Gráfico

IMPRESCINDIBLE

- Dominio entorno MAC
- Dominio en maquetación
- Experiencia en diseño de páginas web

SE OFRECE

- Contrato por tiempo limitado para época estival
- Alta en Seguridad Social

- Administrativo/a

IMPRESCINDIBLE

- Dominio de contabilidad
- Persona responsable y con ganas de trabajar
- Buena presencia
- Mecanografía

SE OFRECE

- Contrato por tiempo limitado para época estival
- Alta en Seguridad Social

Interesados enviar CV y fotografía reciente al Apdo. de correos 335

Empresa regional del rubro periodístico necesita:

LOS MEJORES VENDEDORES EN TERRENO

Con y sin experiencia para venta de producto masivo en la V región.
Disponibilidad para trabajar de lunes a viernes y fines de semana.

Se Ofrece:
Capacitación, apoyo logístico, bonos, comisiones, premios y otros.

Enviar curriculum vitae a epradom@mercuriovalpo.cl.
RECEPCION DE ANTECEDENTES HASTA EL DIA MARTES 12 DE JUNIO 2012

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Pre-selección de **CV**

- ✓ Leer todos los Cvs. que se reciben hasta la fecha estipulada
- ✓ Con la definición del perfil se podrá dividir los Cv en:

Aptos A / Aptos B / No aptos



Una vez efectuada la clasificación de los Cv preseleccionados, verificar si están ubicados correctamente en la categoría que corresponden

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Lectura y Selección de Curriculums



Cómo leer un CV:

- Aspectos generales: *prolijidad, presentación, tipo de escritura, errores comunes (ortografía), extensión del mismo.*

- Aspectos Personales: Se pueden ver: Edad, Sexo, Estudios, Capacitación, Estado Civil, Datos Familiares, Entidades a las participa, Actividades que desarrolla, etc.

- Aspectos Funcionales: Se ve: Dónde trabajó, Qué experiencia posee, Rotación o Movilidad laboral que tuvo en otras organizaciones

- Cumplimiento con los solicitado: Referencias y/o remuneración pretendida

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

ENTREVISTAS: Coordinación

- ✓ Es recomendable que no superen los 45 minutos.
- ✓ Combinarlas de manera tal que los candidatos no tengan que esperar
- ✓ Evitar que los candidatos se encuentren en los pasillos y/o lugares comunes





PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

La “ENTREVISTA”

- ✓ Tomar nota
- ✓ Sin interrupciones ni telefónicas ni personalmente
- ✓ Ambiente tranquilo , cómodo, confortable
- ✓ Si es posible que sea en una mesa redonda
- ✓ Llenar ficha de entrevista (Ver modelo Sugerido)



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Pasos en la Entrevista - Planificación:

1. Revisar ante mano el CV
2. Lugar de la entrevista (Sala privada, sin interrupciones personales como telefónicas)
3. Crear un Ambiente de Confianza
4. Formulación de Preguntas:
5. Cierre
6. Revisión

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Entrevistas de Selección



Tipos de Entrevistas

- No Dirigida
- Entrevista Dirigida o Estructurada
- Entrevista de Situación
- Entrevista en Serie o Secuencial
- Entrevistas de Panel: Se realiza entre varios selectores (en grupo).
- Entrevistas de Tensión

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

La EVALUACION

Al finalizar cada Entrevista se deberá completar el formulario de Síntesis de Entrevista (Ver modelo) el cual estará predefinido junto con el perfil y será de utilidad al momento de evaluar a los candidatos, y luego junto con el CV se entregará a la empresa o se guardara en el legajo en caso de búsquedas internas.

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Entrevistas Especiales (Evaluacion)

Son Herramientas / instrumentos útiles, como complemento para profundizar el conocimiento de los candidatos que intervienen en el proceso de selección

Las técnicas utilizadas son:

1- Pruebas Psicotécnicas.

2- Pruebas Profesionales.

3- Ejercicios de simulación y pruebas de grupo

4- La grafología



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Pruebas Psicotécnicas:

1- Test de Inteligencia: Evaluar capacidades mentales (comprensión verbal, razonamiento abstracto, habilidades numéricas, etc.)

2- Test de Aptitudes: Medición de habilidades muy concretas, que apuntan al Desempeño del Trabajo (aptitudes comerciales, administrativas o de conducción de vehículos hasta aptitudes musicales

- Capacidad Mecánica (manejo de herramientas y diseño de máquinas)
- Capacidad Profesional (trabajos administrativos, de informática, etc
- Test Psicomotores (destreza de manos, coordinación ojos/manos y muchas otras)
- Test Cualidades Psicosensoriales (capacidad auditivas, visual o de los reflejos)
- Test Aptitudes Especiales (pueden ser diversos, Ej: capacidad creativa o musical, etc.)

3- Test de Personalidad

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

INFORME

ES EL PRODUCTO FINAL Y ES UNA AYUDA PARA LA TOMA DE DECISIONES PORQUE DA UNA APROXIMACION A LAS CARACTERISTICAS BUSCADAS

DESCRIPCION DE RENDIMIENTO, HABILIDADES O DIFICULTADES, SIN PROFUNDIZAR EN LAS MOTIVACIONES QUE LOS DETERMINAN

DEBE SER:

- ✓ CLARO
- ✓ DIRECTO
- ✓ PARTICULARIZADO
- ✓ PREDICTIVO



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Solicitud de REFERENCIAS

- Antes de enviar la carpeta de Finalistas se deberán solicitar las referencias
- En esto se debe ser muy cauteloso ya que si nos contactamos con el empleo actual del candidato podrá ser muy perjudicial para él.



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Carpeta de **FINALISTAS**

Esta estará conformada por una terna de 3 a 4 candidatos, junto con:

- El CV de cada uno
- La síntesis de la entrevista
- Referencias Comprobadas
- El informe de las evaluaciones

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

SELECCIÓN FINAL



Se realiza teniendo en cuenta:

- Adecuación al perfil del puesto.
- Cumplimiento de competencias.
- Potencial de candidato.
- Acuerdo con condiciones objetivas del puesto

  (forma de contratación, salario, beneficios, etc.)

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Proceso de **ADMISION**

- Examen Ambiental a cargo de un Sociólogo
- Examen Pre ocupacional
- Inscripción en Organismos Oficiales



PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

Plan de Inducción

- Sistema de contratación e información en relación a la administración de personal.
- **Proceso de Orientación**: Presentación de la empresa (cultura, datos, estructura, procedimientos, políticas, historia, etc.) a través de reuniones, videos y folletos institucionales, manuales.
- Presentación del puesto de trabajo:
  - -Física (lugar, materiales, recursos)
  - - Funcional (descripción del puesto)
  - - Del Equipo de Trabajo
- Plan de Entrenamiento Previo.
- Mentores y Tutores

PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS

ELECCIONES	•Contratación de Personal •Movimiento del personal en todos los niveles de la organización • El proceso clave: Ajustar los puesto a las necesidades de la organización
DEFINICION de las Políticas de RRHH	•Desarrollar vs. Comprar •Selección Masiva y alejamiento de empleados no deseables •Selección cuidadosa inicial

GRACIAS