

Atracción de Talento

Nadia Oropeza Vera

The image features a professional office setting. In the background, a man in a grey blazer stands near a whiteboard, gesturing with his right hand. In the foreground, a wooden desk is cluttered with several laptops displaying data charts, a pen, and a notebook. A semi-transparent green rectangular box is overlaid on the center of the image, containing the COFIDE logo and tagline.

COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

Tema 1.

Reclutamiento y Selección alineada a la Cultura Organizacional

Fundamentos básicos

El Reclutamiento y Selección (R&S) se concibe como un proceso de toma de decisiones orientado a la incorporación de RH adecuados para resolver las necesidades de una empresa.

Los actores implicados se pueden clasificar en 3 categorías:

- Empleadores
- Candidatos
- Profesionales que intervienen directamente en el proceso de R&S

Fuente: Guía Técnica de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Persona (R&S) / Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid



Reclutamiento y Selección alineada a la Cultura Organizacional



Fundamentos básicos

Se conoce como Cultura Organizacional al conjunto de creencias que comparten los miembros de una organización sobre cuál es la mejor forma de hacer las cosas, las cuales definen la visión que la empresa tiene de sí mismo y el entorno*

*Edgar Schein (2004)

Reclutamiento y Selección alineada a la Cultura Organizacional

Fundamentos básicos

(Ejemplos Empresas y su Cultura Organizacional)

Servicio al cliente



Hacer amigos



Creatividad



Flexibilidad



Manifiesto de crecimiento



Solución



Reclutamiento y Selección alineada a la Cultura Organizacional

Matriz Alineación

EMPRESA CULTURA ORGANIZACIONAL				
PUESTO	CARACTERÍSTICAS (Habilidades, Competencias, Filosofía)			
	A	B	C	D
PUESTO 1				
PUESTO 2				
PUESTO 3				

[Matriz R&S+Cultura Organizacional.xlsx](#)

Tema 2. Herramientas de Selección

a) Descripciones y Perfil de Puesto

- Son documentos que detallan tareas y responsabilidades de cada puesto de trabajo
- Son una guía objetiva y alineada en un proceso de R&S

Ejemplo

[../..../Desktop/Cofide/Captura de pantalla 2022-07-28 a la\(s\) 20.42.23.png](#)

Descripción de puestos



Herramientas de Selección



b) Psicometría laboral

- Miden las destrezas y competencias laborales del individuo relacionadas con el trabajo
- Test más usados son los de inteligencia, personalidad, aptitudes y habilidades
- Ejemplos Cleaver, Terman, Herman y Kostick

Tema 3. Marca Empleadora



- a) La importancia del Branding en el Reclutamiento (Employer Branding)
- El Employer Branding se trata de la imagen que tengan de ella los empleados actuales y potenciales trabajadores que puedan ser contratados.
 - Ejemplo Heineken <https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo>

Marca Empleadora

b) Plan de implementación de marca

- Define dónde estás parado
- Diseña una estrategia
- Selecciona los medios para comunicar el mensaje
- Haz una campaña interna y externa
- Monitoriza y evalúa los resultados



Tema 4.

Modelo de Selección por Competencias

Son todos los conocimientos, aptitudes y habilidades laborales necesarias para poder realizar el trabajo.

Se dividen en 3 grupos:

- Competencias laborales básicas ejemplo responsabilidad cívica.
- Competencias laborales genéricas ejemplo creatividad.
- Competencias laborales específicas ejemplo solución de problemas.



Modelo de Selección por Competencias

Competencias más demandadas en el mercado laboral pre-pandemia: *

- Trabajo bajo presión (22%)
- Trabajo en equipo (22%)
- Orientación al cliente (21%)
- Orientación al logro (18%)
- Integridad (17%)

* Fuente: El Economista

Competencias más demandadas en el mercado laboral post-pandemia:

- Orientación al cliente (33%)
- Orientación al logro (21%)
- Comunicación efectiva (17%)
- Trabajo en equipo (16%)
- Integridad (15%)

* Fuente: El Economista
**COMPETENCIAS
LABORALES**

Preguntas por Competencia



Preguntas por Competencia

Ejemplos de preguntas en una entrevista por competencias:

Resolución de conflictos

- Dame un ejemplo de una vez en la que hayas estado en desacuerdo con tu jefe o compañeros de equipo y cómo manejaste la situación
- Cuéntame sobre una situación en la que el conflicto generó un resultado negativo ¿Cómo manejaste la situación?

Liderazgo

- Cuéntame de algún ejemplo en el que hayas tomado la iniciativa en un proyecto difícil
- Relata una situación en la que asumiste el papel de líder ¿Qué desafíos afrontaste y cómo los abordaste?



Tema 5. Perfil del Entrevistador

Técnicas:

- Reloj
- Vaso con agua
- Preguntas disparatadas
- Problemas disparatados
- Háblame de ti
- Conocer desde la vulnerabilidad



Perfil del Entrevistador

Habilidades:

- Sociales
- Comunicativas
- Analíticas
- Interpretativas
- Formular preguntas
- Comerciales



Tema 6.

Plan de Reclutamiento y Selección

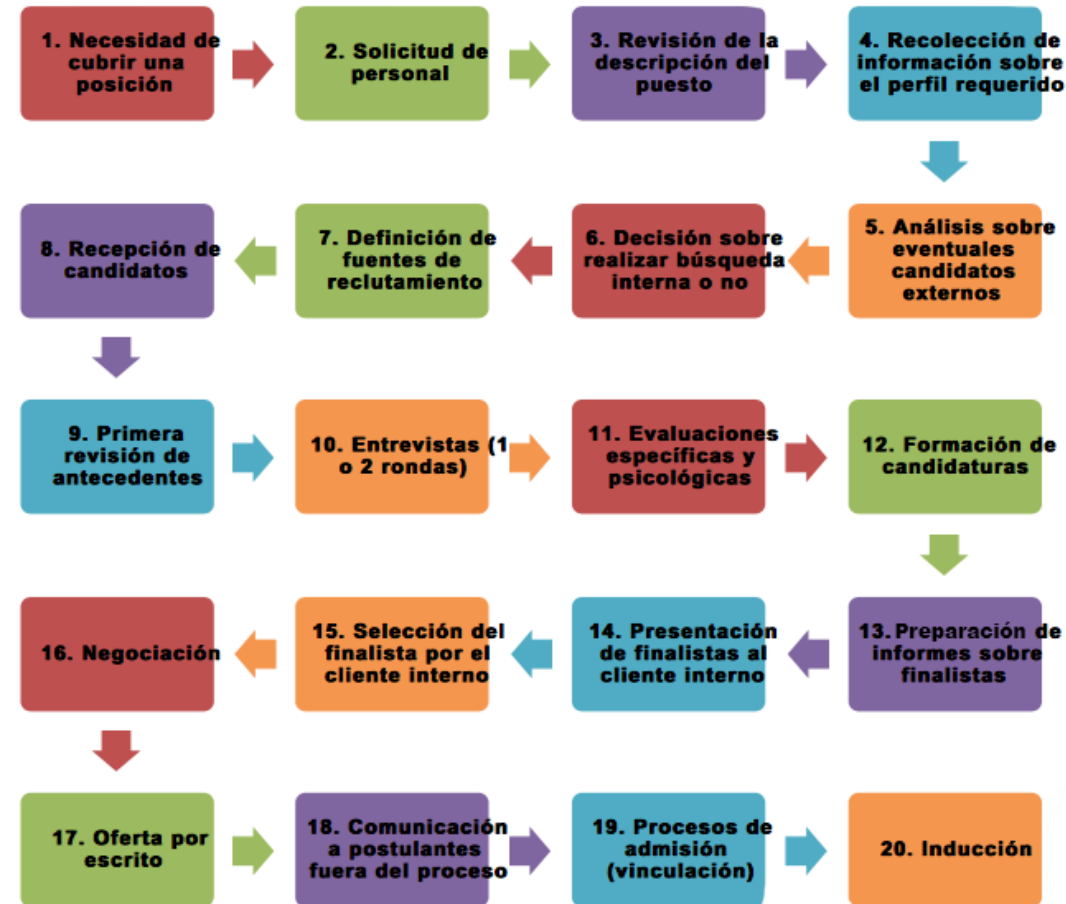


Fundamentos Básicos:

- Es una estrategia correctamente definida para captar, pactar e incorporar el talento adecuado.
- Ventajas: se reduce el tiempo en buscar, entrevistar, contratar y capacitar, ahorros en dinero por malas contrataciones.
- Etapas: Preparación del reclutamiento, acción del reclutamiento, Onboarding.

Plan de Reclutamiento y Selección

Proceso:



Tema 7.

Indicadores Selección Efectiva

¿Qué son los KPI de Reclutamiento?

Son métricas o indicadores que permiten medir la efectividad del proceso de reclutamiento en una empresa

Ventajas:

- Permite ver qué técnicas de reclutamiento son efectivas
- Ayuda a ajustar la estrategia
- Tomar decisiones acertadas



Indicadores Selección Efectiva

1. Candidatos cualificados por vacante
2. Tasa de abandono de solicitud*
3. Calidad de la fuente
4. Tiempo de contratación*
5. Promedio de entrevista para la contratación
6. Calidad de la contratación (Tiempo, adaptación, satisfacción)
7. Costo por contratación
8. Tasa de aceptación de la oferta*
9. Satisfacción candidato
10. Satisfacción de reclutador
11. Tasa de abandono durante el primer año*

* Tienen fórmulas para sacar la tasa

Indicadores Selección Efectiva

- Tasa abandono solicitud=

Número de solicitudes recibidas / Número de candidatos iniciales

- Tiempo de contratación=

Día de aceptación de la oferta – Día de inicio del candidato

- Tasa aceptación de la oferta=

Número de ofertas aceptadas / Número de ofertas realizadas

- Tasa de abandono durante el primer año=

Nº de empleados que abandonar 1er año / Nº total de empleados que han renunciado

Tema 8.

Importancia del Onboarding



- Práctica que acelera la incorporación del capital humano a la empresa.
- Permite desempeñar de manera adecuada las actividades dentro del puesto
- Logra que se sienta valorado entre sus compañeros y empresa
- Ayuda a mejorar las tasas de retención.
- Propicia el compromiso de los objetivos y valores dentro de la cultura organizacional

Importancia del Onboarding

Plan 30-60-90 días

- Es una guía para empleados nuevos durante el proceso de incorporación.
- Describe los primeros 90 días.
- Ayuda a establecer objetivos e ir incorporando elementos esenciales.



Importancia del Onboarding



Importancia del Onboarding

Ejemplo de plan de 30-60-90 días

Creado por: _____
Preparado para: _____

Misión de la empresa

Conoce al equipo

Nombre y rol Nombre y rol
Nombre y rol Nombre y rol

Puntos de referencia Tus prioridades

1. _____ 1. _____
2. _____ 2. _____
3. _____ 3. _____

Objetivos SMART

Objetivo 1. _____
Métrica: _____

Objetivo 2. _____
Métrica: _____

Objetivo 3. _____
Métrica: _____

Recursos

asana

**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx