

ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO DE OPERADORES EN EMPRESAS DE TRANSPORTE

MBA. MARTINEZ MUÑOZ
IGNACIO

The image features a professional office setting with a man in a grey blazer standing near a whiteboard and pointing, and another person's hand visible in the foreground. A green semi-transparent rectangle is overlaid on the image, containing the COFIDE logo and the text 'CAPACITACIÓN EMPRESARIAL'.

COFIDE[®]
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

ACUERDOS



- Encender la cámara
- Poner en modo silencio el teléfono
- Para hacer preguntas levante la mano o bien solicitarlo en el chat
- Todas las dudas respecto al tema son validas
- Break de 10 minutos cada 2 horas
- Todos aprendemos

OBJETIVO GENERAL

- Comprender la importancia del perfil de puesto para un correcto reclutamiento de operadores
- Analizar el proceso de reclutamiento y selección de operadores acorde a las necesidades y presupuesto de la empresa.
- Comprender los indicadores para evaluar las estrategias de reclutamiento y selección.
- Entender los tiempos de cobertura de las vacantes en empresas de transportes.
- Buscar atraer a los mejores candidatos de acuerdo a las necesidades de la empresa.

DIRIGIDO A...

Personal de Recursos Humanos y todos aquellos profesionales y encargados del Reclutamiento y Selección de operadores en empresas de transporte.





BENEFICIOS

- Obtendrás los elementos necesarios para la definición correcta del perfil a buscar.
- Diseñarás un proceso ágil de reclutamiento y selección.
- Establecerás indicadores de desempeño en el proceso de selección.
- Identificarás los elementos para determinar los mejores medios de reclutamiento y selección .

PROBLEMATICA ACTUAL

De acuerdo a un estudio publicado por la International Road Union (IRU) en 2020 se identificó una demanda insatisfecha de operadores en Europa de 5%, Rusia 17%, China 4% y en **México el 7%**. Para este 2021 se estima que sea de 18%, 24%, 3% y **18%**, respectivamente.

Con este curso, podrás revisar las distintas etapas del Reclutamiento y selección con la finalidad de diseñar un proceso ágil y de pronta respuesta para esta problemática en la empresa.

TEMARIO

- **Definición del puesto**
 - Perfil del puesto.
 - Descripción de puesto.
- **Esquema salarial**
 - Paquete de prestaciones ofrecido.
 - Salario emocional
 - Marca empleadora
- **Medios de reclutamiento**
 - Convenios con Universidades
 - Recomendaciones
 - Periódicos y revistas
 - Boletines y volantes.
 - Lonas, carteles o anuncios
 - Radio y televisión
 - Internet/ Portales de empleo.
 - Perifoneo.





TEMARIO

- **Fuentes de reclutamiento**
 - Bolsas de trabajo
 - Internet/ Páginas web, OCC, CompuTrabajo, indeed.
 - Asociaciones empresariales
 - Ferias de empleo.
 - Agencias de reclutamiento
 - Networking

TEMARIO

- **Proceso de selección**
 - Evaluación de perfil de competencias vs puesto
 - Guía y entrevista de RH y supervisor de transportes
 - Examen médico
 - Antidoping
 - Prueba rápida de antígeno COVID-19
 - Prueba de manejo
 - Estudio socioeconómico
 - Polígrafo





TEMARIO

- **KPI'S**
- **Desarrollo y retención de talento**
 - Onboarding
 - Pertenencia
 - Plan de vida y carrera

DEFINICIÓN DEL PUESTO

Establecer comunicación activa con el jefe inmediato o persona que efectuará la entrevista para validar las características que se necesitarán en la cobertura de la vacante.

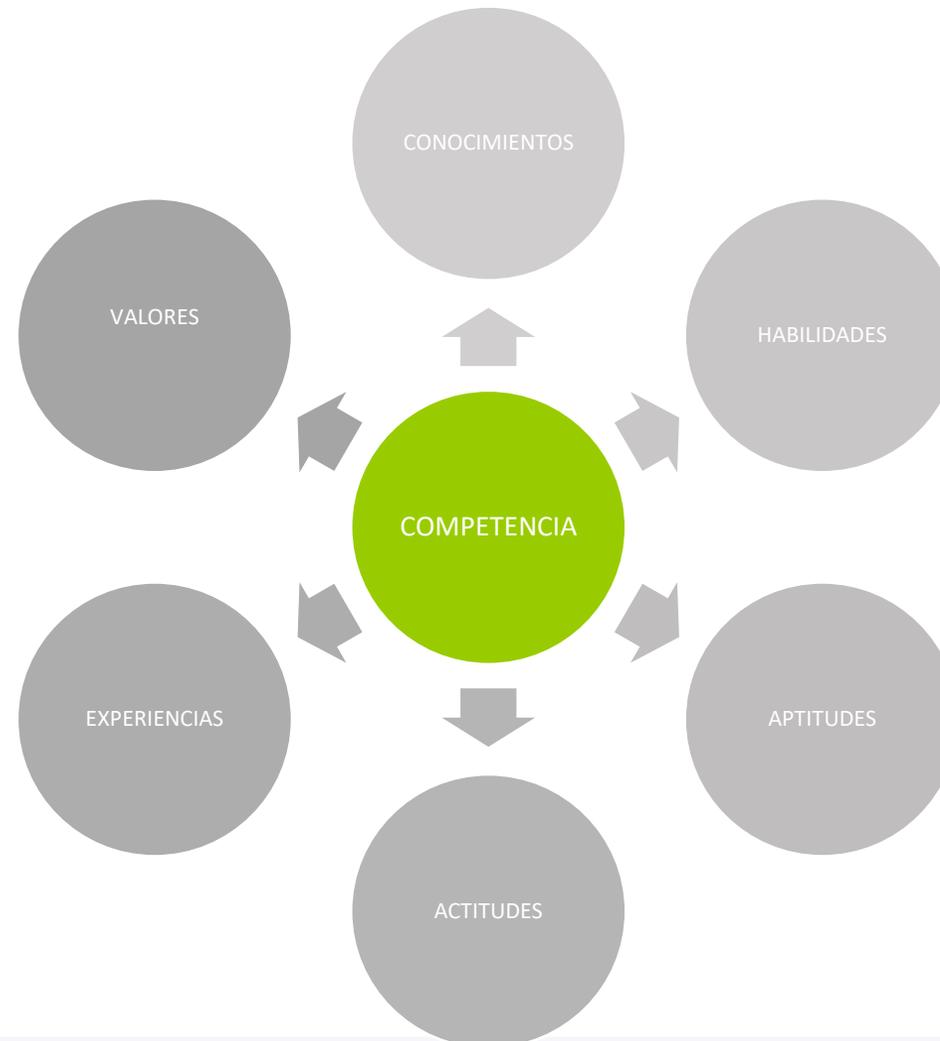


PERFIL DE PUESTO

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, estudios y características que necesita una persona para efectuar correctamente una actividad dentro de la empresa.



DEFINICIÓN



TIPOS DE COMPETENCIAS

Institucionales

Transversales

Funcionales



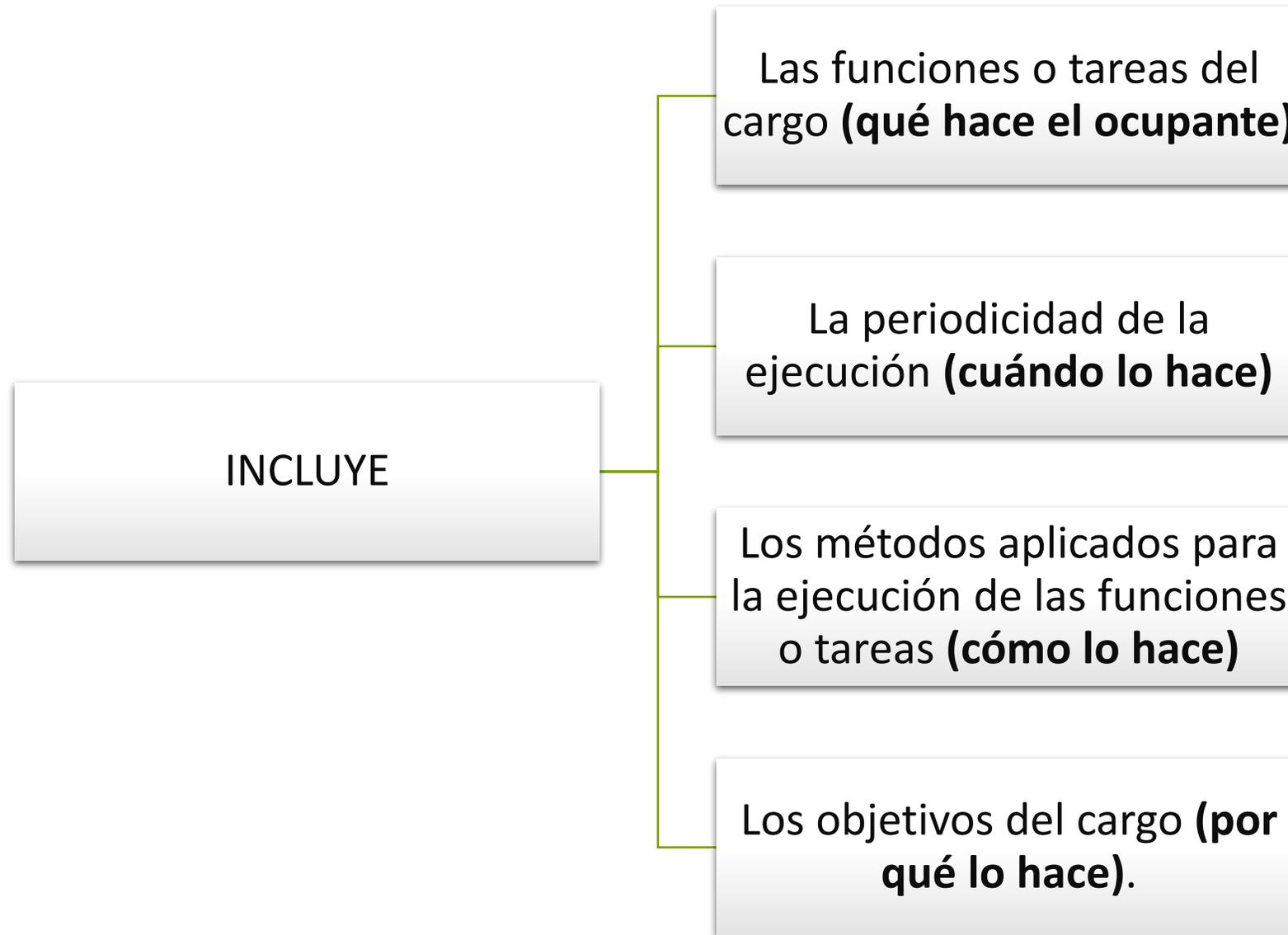
BENEFICIOS

- Identifican las capacidades y habilidades de las personas
- Favorece el desarrollo individual y organizacional
- Ayuda al proceso de reclutamiento y selección
- Se enfoca a las necesidades de capacitación y desarrollo
- Planes de vida y carrera
- Mejor aprovechamiento de los recursos
- Disminuye la rotación de personal

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Enlistan y definen las funciones y responsabilidades del puesto.





ELEMENTOS DESCRIPCION DEL PUESTO

Nombre del puesto	Posición jerárquica (operativo, coordinación, gerencia, etc)	Puesto del jefe directo	Puesto de los subordinados directos	Funciones principales y secundarias del puesto de manera detallada	Relación con otros departamentos de la empresa	Requisitos específicos del puesto como: disponibilidad de viajar, cambio de residencia, horario laboral, etc.
-------------------	--	-------------------------	-------------------------------------	--	--	---

BENEFICIOS

Sirve de guía para el reclutamiento y selección

Asignación de remuneraciones al conocer las responsabilidades

Da claridad al colaborador para desempeñar sus funciones

Medición del desempeño del colaborador de forma objetiva.

Capacitación

Relaciones inter-departamentales

Ayuda a contar con una estructura organizacional clara y definida

Implementación de los planes de sucesión de la empresa.





ANÁLISIS DE PUESTO





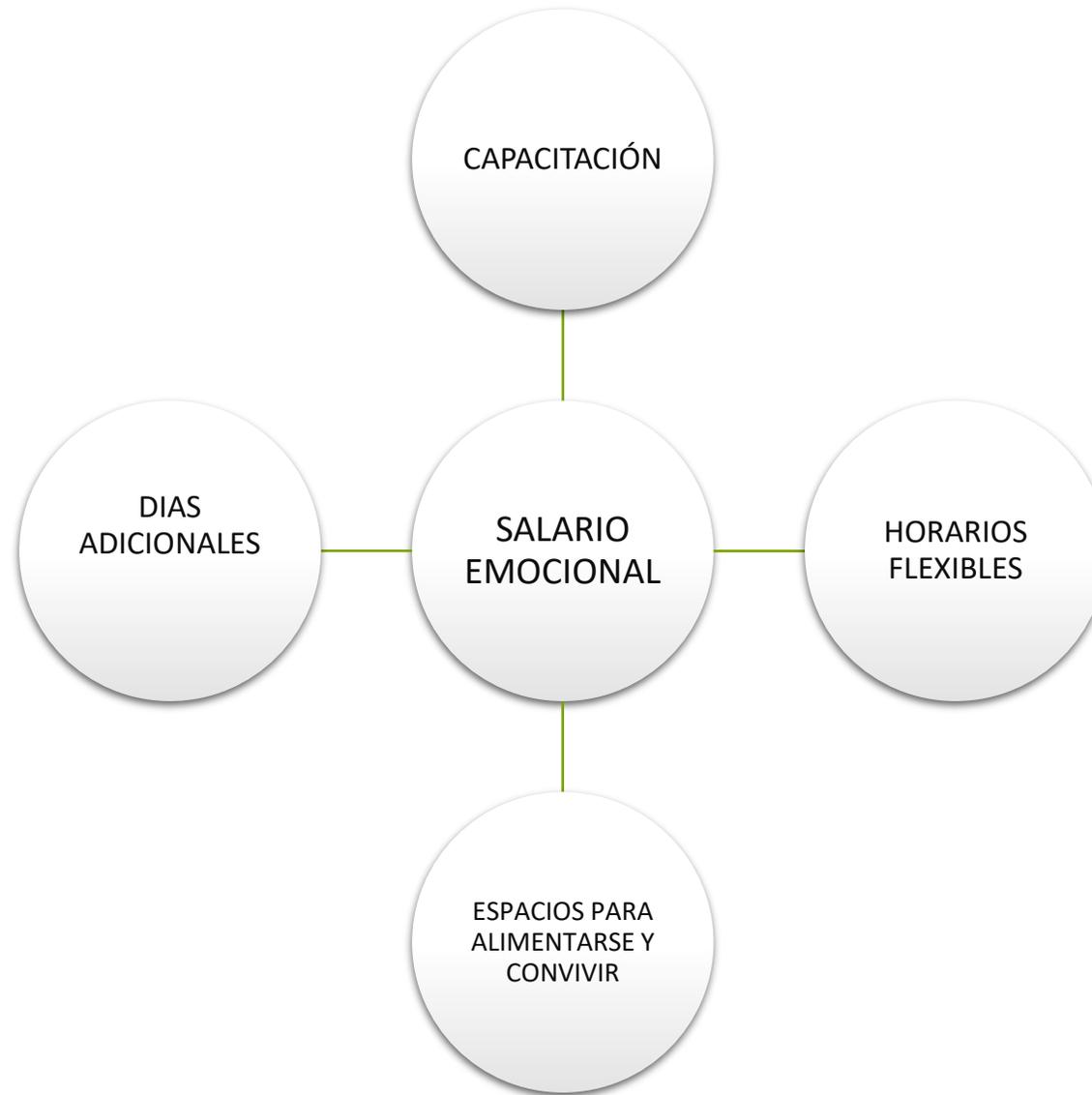
ESQUEMA SALARIAL

Establecer claramente los derechos y obligaciones que se ofrecerán al candidato, así como los beneficios económicos que obtendrá por los mismos (sueldo, prestaciones, días de pago, etc.)

SALARIO EMOCIONAL

Es la retribución, no monetaria y adicional, que el colaborador recibe a cambio de su trabajo. Se asocia con la satisfacción de necesidades personales, profesionales y familiares para mejorar su calidad de vida.





MARCA EMPLEADORA



Reputación que tiene una organización con sus colaboradores, la cual se transmite afuera de la compañía para posicionarse como un buen lugar para el desarrollo profesional.

BENEFICIO

Ayuda a atraer el talento, al tiempo que fidelizar y motivar al personal; por ello, este elemento ayuda a la competitividad y crecimiento de la compañía, ya que refuerza el activo más importante de toda empresa: el capital humano.

De acuerdo con el Corporate Leadership Council, mejora el grado de fidelización de los nuevos empleados en un 29%, por lo que el personal suele permanecer más tiempo.



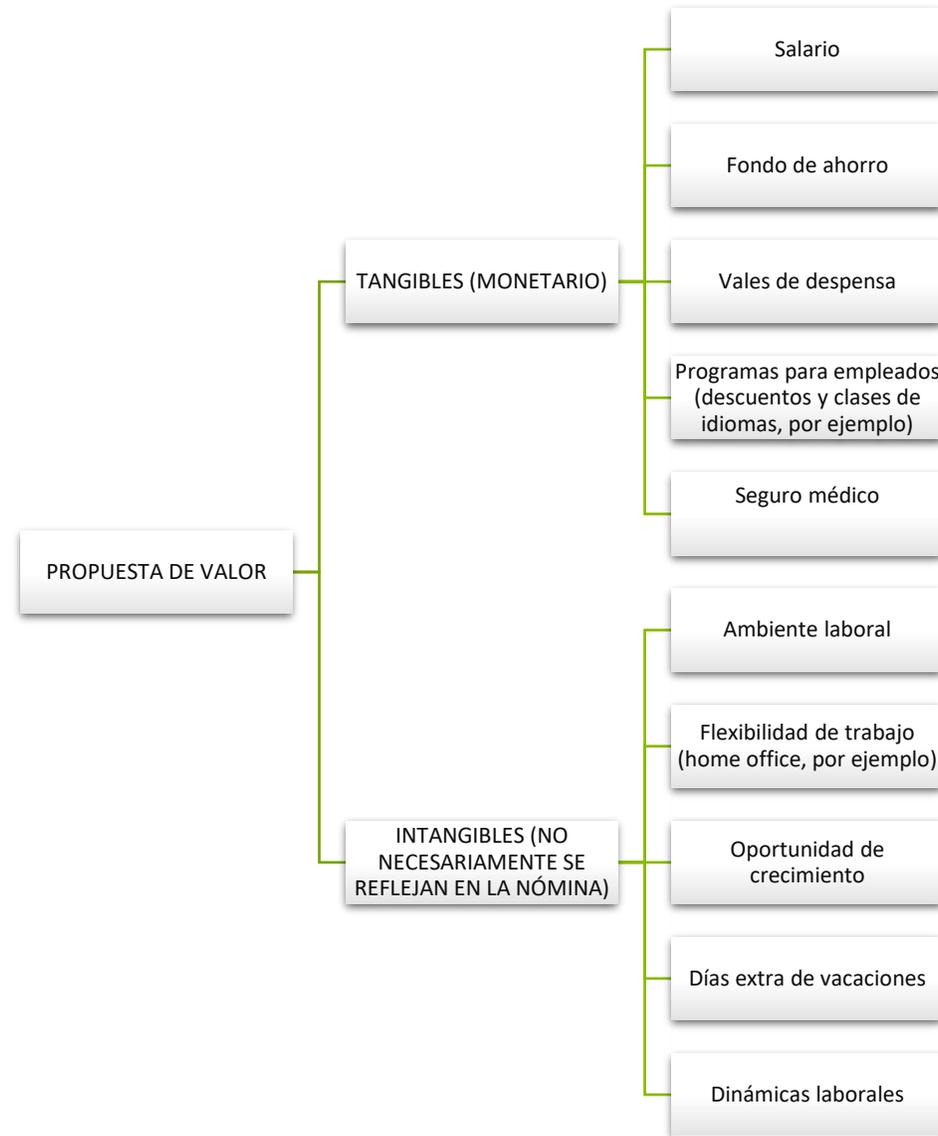
COMO CREAR UNA MARCA EMPLEADORA



Uno de los mejores métodos para crear una sólida marca empleadora es a través del Employee Value Proposition (EVP) o Propuesta de Valor para el Empleado.

El EVP es el conjunto de beneficios que ofrece una compañía a un colaborador en retorno por su trabajo. Está ligada con la visión de la organización.







MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Son las formas o conductos a través de los cuales se busca interesar y atraer a posibles candidatos para que ocupen una vacante dentro de la organización.

CONVENIOS CON UNIVERSIDADES

Están destinadas a promover la empresa y crear una actitud favorable describiendo a la organización, sus objetivos, su estructura y las oportunidades de trabajo que ofrece en Universidades o Escuelas.





RECOMENDACIONES

Es de los vehículos más eficientes y mayor cobertura, ya que llega al candidato a través del empleado que, al recomendar amigos o conocidos, se siente con prestigio ante la organización y ante el candidato presentado.

PERIÓDICOS Y REVISTAS

Los especialistas en publicidad señalan que el anuncio debe tener cuatro características, representadas por las letras AIDA.

La primera es llamar la atención; La segunda es despertar el interés; La tercera es crear el deseo, aumentando el interés, al mencionar aspectos como la satisfacción en el trabajo, el desarrollo de la carrera, la participación en los resultados y otras ventajas y por último está la acción.





BOLETINES Y VOLANTES

Son impresiones en los que se señalan vacantes, prestaciones, etc. Éstos pueden colocarse también en lugares frecuentados por posibles prospectos: casetas telefónicas, paradas de autobuses, los autobuses mismos e incluso fuera de la empresa.

LONAS, CARTELES O ANUNCIOS

Es un sistema de bajo costo, aunque su efectividad depende de factores como: localización de la empresa, proximidad a las fuentes de reclutamiento, visualización fácil de los anuncios y facilidad de acceso.



ETE

ESTAMOS CONTRATANDO

¡QUEDAN POCAS VACANTES! **CUPO LIMITADO**

Turno Disponible:
Lunes a Jueves 7:00am - 7:00pm

Gánate un bono de Contratación de:
\$2,500.00 PESOS

☎ 09841-364-7607
f ETE Reclutamiento

Horario de entrevista Lunes y Martes de 7:00am a 11:00am, Zona de las canchas.

Aplica condiciones solo personal Directo - Indirecto

RADIO Y TELEVISIÓN



Los anuncios en televisión tienen un costo elevadísimo que depende de los horarios, minutos y canal en que se transmite la información.

Se puede emplear la radio cuando se quiera que el reclutamiento sea en provincia, mediante el uso de los servicios de una radiodifusora de la localidad.

INTERNET/PORTALES DE EMPLEO

Además de sus múltiples aplicaciones, Internet representa un excelente medio y fuente de reclutamiento de personal, tales como OCC, Computrabajo, Facebook, LinkedIn, Indeed, entre otras.



PERIFONEO

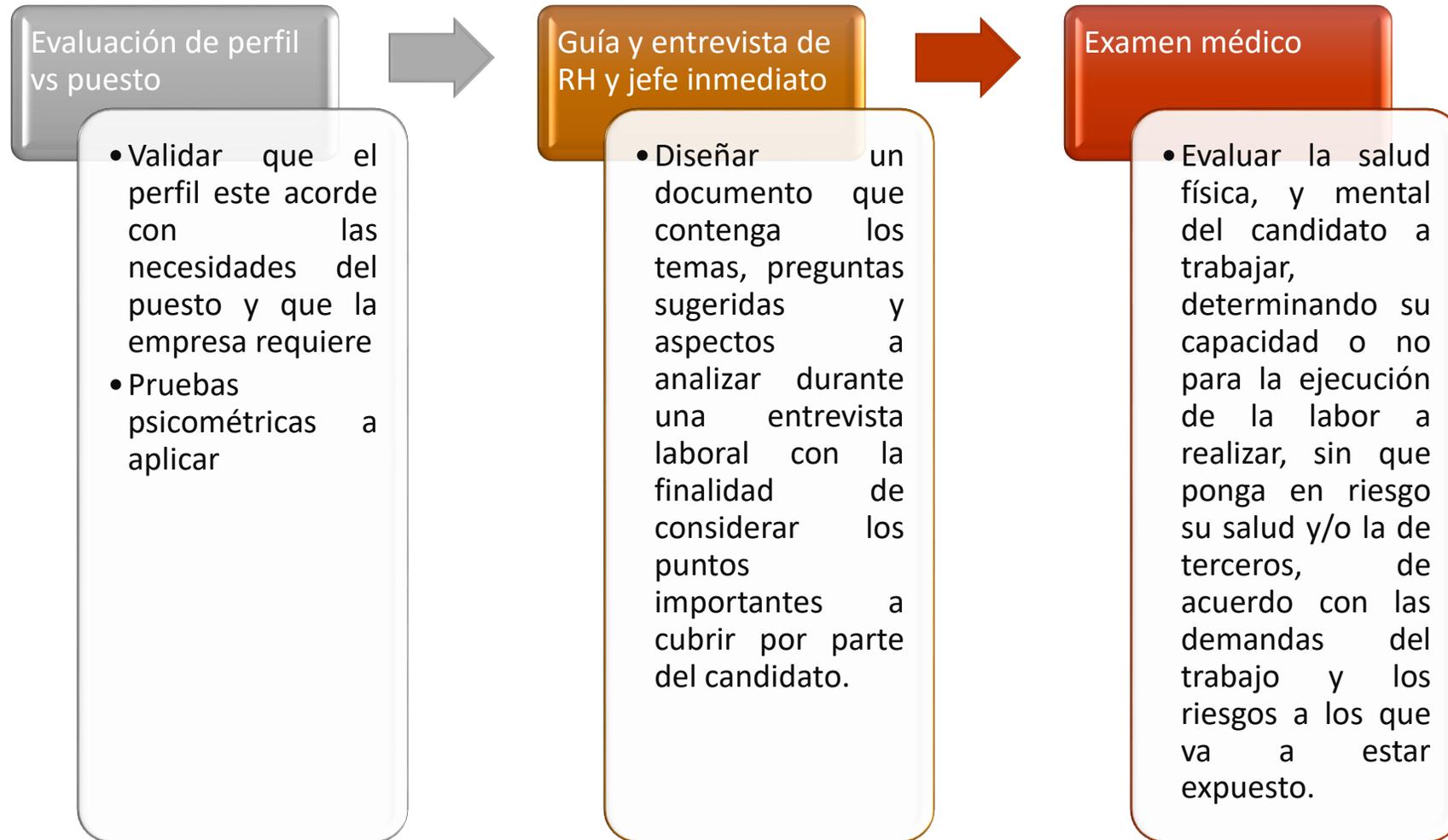


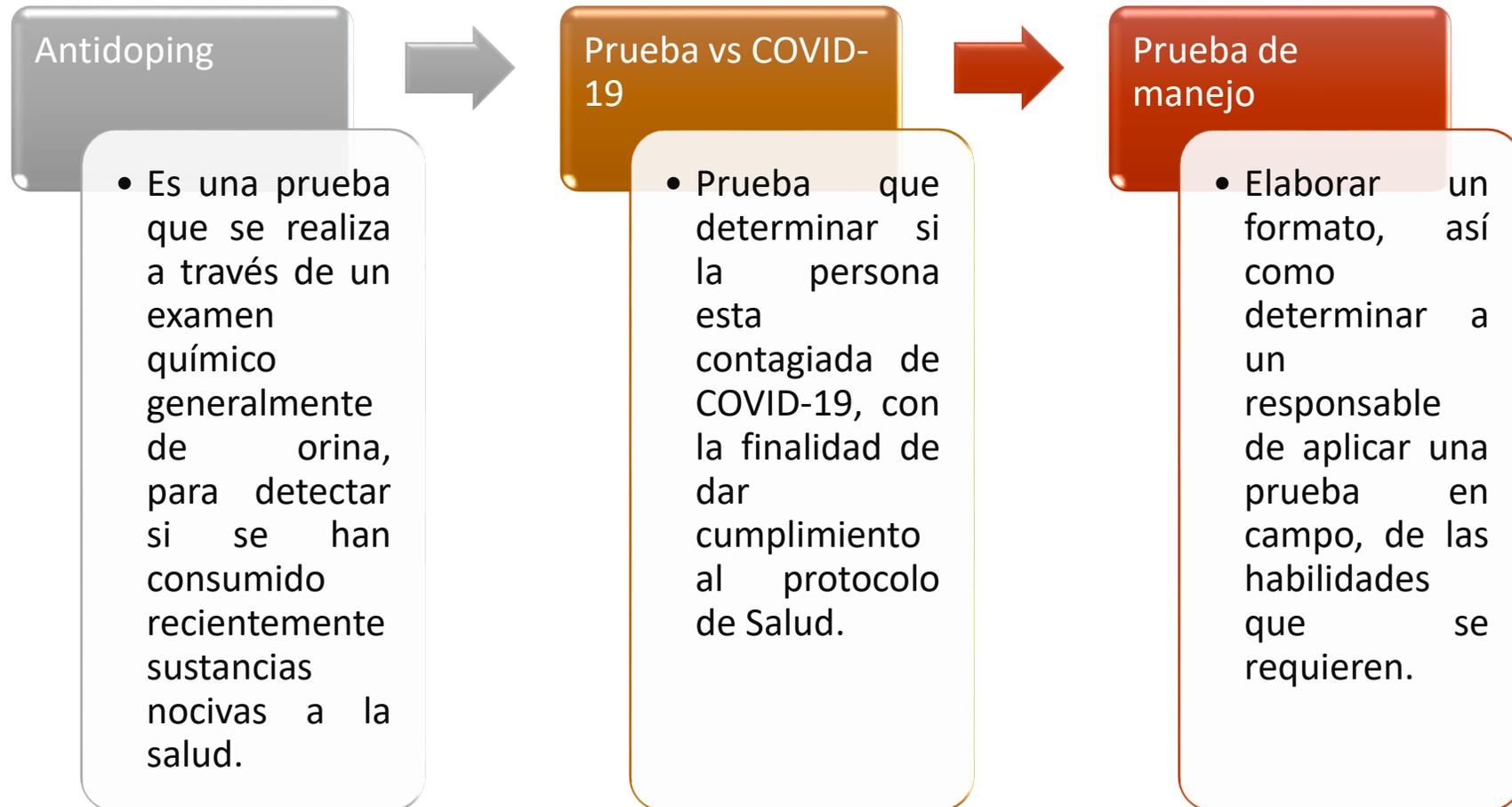
La acción de emitir, por medio de altoparlantes, un mensaje o aviso de vacantes u oportunidades de empleo a las personas que viven cerca de la empresa que lo requiere.



PROCESO DE SELECCIÓN

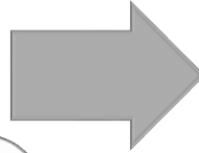






Estudio socioeconómico

- Es un documento que permite conocer a fondo el entorno económico, social, cultural y laboral de una persona. Este tiene la finalidad de validar la información de cada uno de los candidatos durante un proceso de selección de personal.



Polígrafo

- Es una prueba que tiene como objetivo comprobar que la información que proporcionó el candidato en su hoja de vida es correcta y real, además de realizar algunas preguntas que ayudan a los empleadores a describir si son confiables.



**KPI'S EN EL PROCESO
DE SELECCIÓN**

Alcanzable

Medible

Relevante

Periódico

Exacto

DESARROLLO Y RETENCIÓN DE PERSONAL

ONBOARDING

Es una práctica que busca acelerar la incorporación del capital humano a la institución o empresa. Está centrado en la orientación de los nuevos colaboradores a fin de ayudarles a adaptarse y adentrarlos al 100% a la cultura empresarial.



PERTENENCIA

También conocido como *engagement*, tiene que ver, ante todo, con el **sentimiento de formar parte de algo**, con sentirse identificado con los valores de la empresa para la que se trabaja y con el equipo del que se es parte.





PLAN DE VIDA Y CARRERA

Es un proyecto de formación individual de un trabajador, cuyo propósito es trazar el curso de su carrera y desarrollo profesional dentro de la organización

BIBLIOGRAFÍA

- <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Que-son-y-por-que-son-importantes-los-perfiles-de-puestos-por-competencias-20210606-0048.html>
- <https://aceproject.org/main/espanol/ve/vee01f01.htm>
- <https://blog.peoplenext.com.mx/descripcion-de-puestos-talento-humano>
- <https://greatplacetowork.com.mx/salario-emocional-un-credito-a-la-confianza/>
- <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55983345>
- <https://blog.adecco.com.mx/2020/04/20/marca-empleadora-ayuda-reclutamiento-retencion-personal/>
- <http://recursoshumanosantecedentesyevolucion.blogspot.com/2016/06/413-medios-de-reclutamiento.html>
- <https://www.occ.com.mx/blog/que-es-una-bolsa-de-trabajo/>
- <https://www.coordinacionempresarial.com/que-es-una-bolsa-de-trabajo/>
- <https://fuentesymediosdereclutamiento339123402.wordpress.com/2018/02/07/fuentes-de-reclutamiento/>
- <https://www.isdi.education/mx/blog/que-es-un-kpi-y-para-que-sirve>
- <https://www.ipade.mx/2019/06/12/que-es-el-onboarding-y-cual-es-su-impacto-en-la-empresa/>
- <https://www.deustosalud.com/blog/gestion-sanitaria/que-es-certificado-medico-para-trabajo>
- <https://www.serviciomedicoempresas.com/examen-medico-de-ingreso.html#/>
- <https://assessment.aon.com/es-es/covid-19-es>
- <https://capitalh.com.mx/articulos/2020/03/25/para-que-sirven-los-estudios-socioeconomicos/#:~:text=Un%20estudio%20socioecon%C3%B3mico%20se%20define,proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20de%20personal>
- <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/02/el-plan-de-carrera-como-estrategia-organizacional/>
- <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/sentido-de-pertenencia-empresarial/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20sentido%20de,del%20que%20se%20es%20parte>
- https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Articulo_ferias.html



**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