

Métodos y Técnicas de Trabajo Corporativo

Equipos Humanos

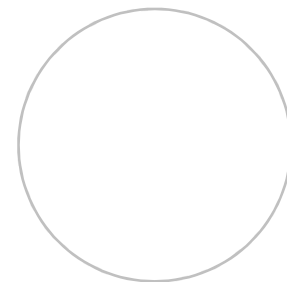
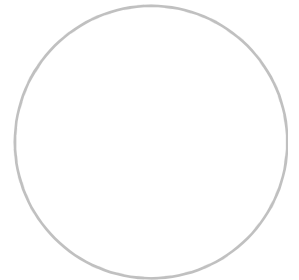
Juan Miguel Gómez

Universidad Carlos III de Madrid

Contenidos



- Recursos Humanos
- Motivación
- Reclutamiento
- Selección
- Entrevista Personal
- Curriculum Vitae (CV)
- VideoHiring



¿Qué son los RRHH?



- El auténtico motor del negocio: capital intelectual
- Cada vez cobran más importancia sobre todo en el creciente sector servicios *e.g. body shopping*
- **De la buena selección y adecuada gestión depende el éxito de un equipo**

Seleccionar gente para un equipo



- Aptitudes y Actitudes:

ACTITUDES	QUIERE PERO NO PUEDE	QUIERE Y PUEDE
	NO QUIERE Y NO PUEDE	NO QUIERE PERO PUEDE
	APTITUDES	

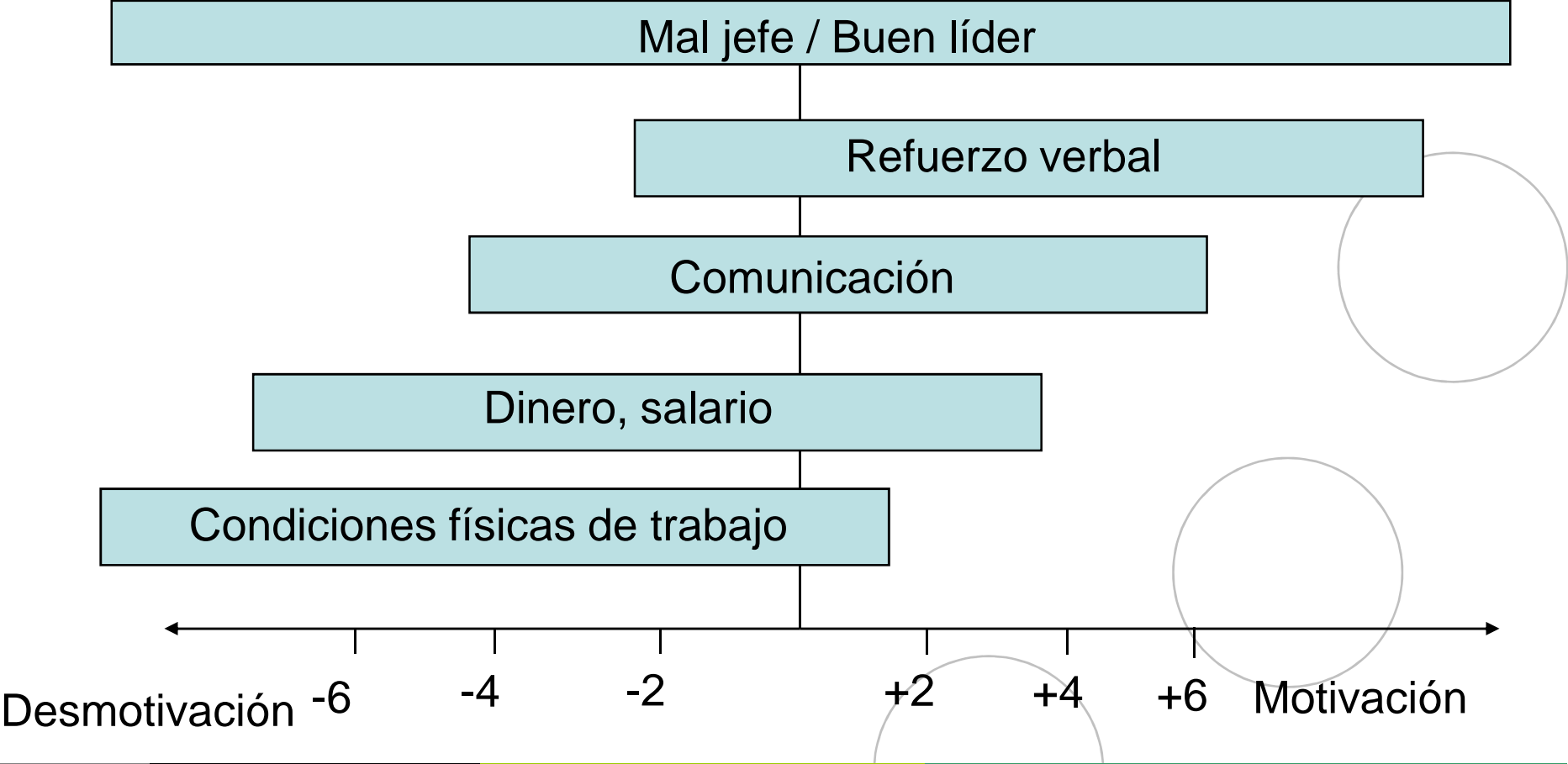


APROVECHAR POTENCIALIDADES

ELEVAR EL RENDIMIENTO

MOTIVAR AL EMPLEADO

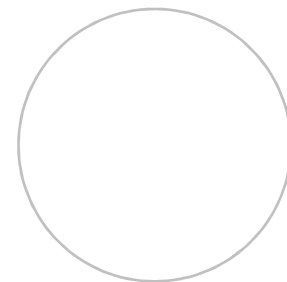
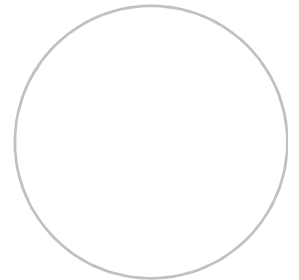
Motivación



Caso Práctico



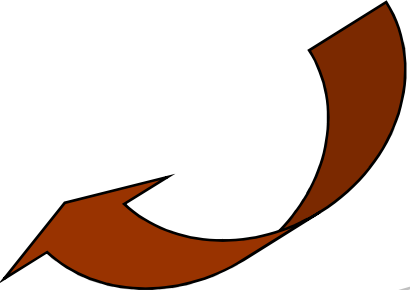
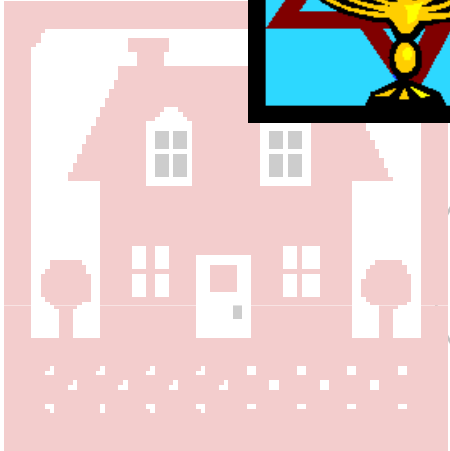
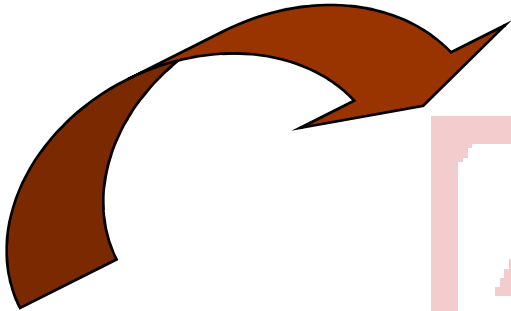
- Berlín 1941
- Isaac, de 72 años, vive solo en su humilde casa. Todas las tardes al salir de la escuela cercana un grupo de niños le apedrean las ventanas
- Está desesperado, no sabe qué puede hacer
- ¿Qué soluciones vemos?



Motivación Extrínseca e Intrínseca



Niños



Motivación intrínseca se vuelve extrínseca

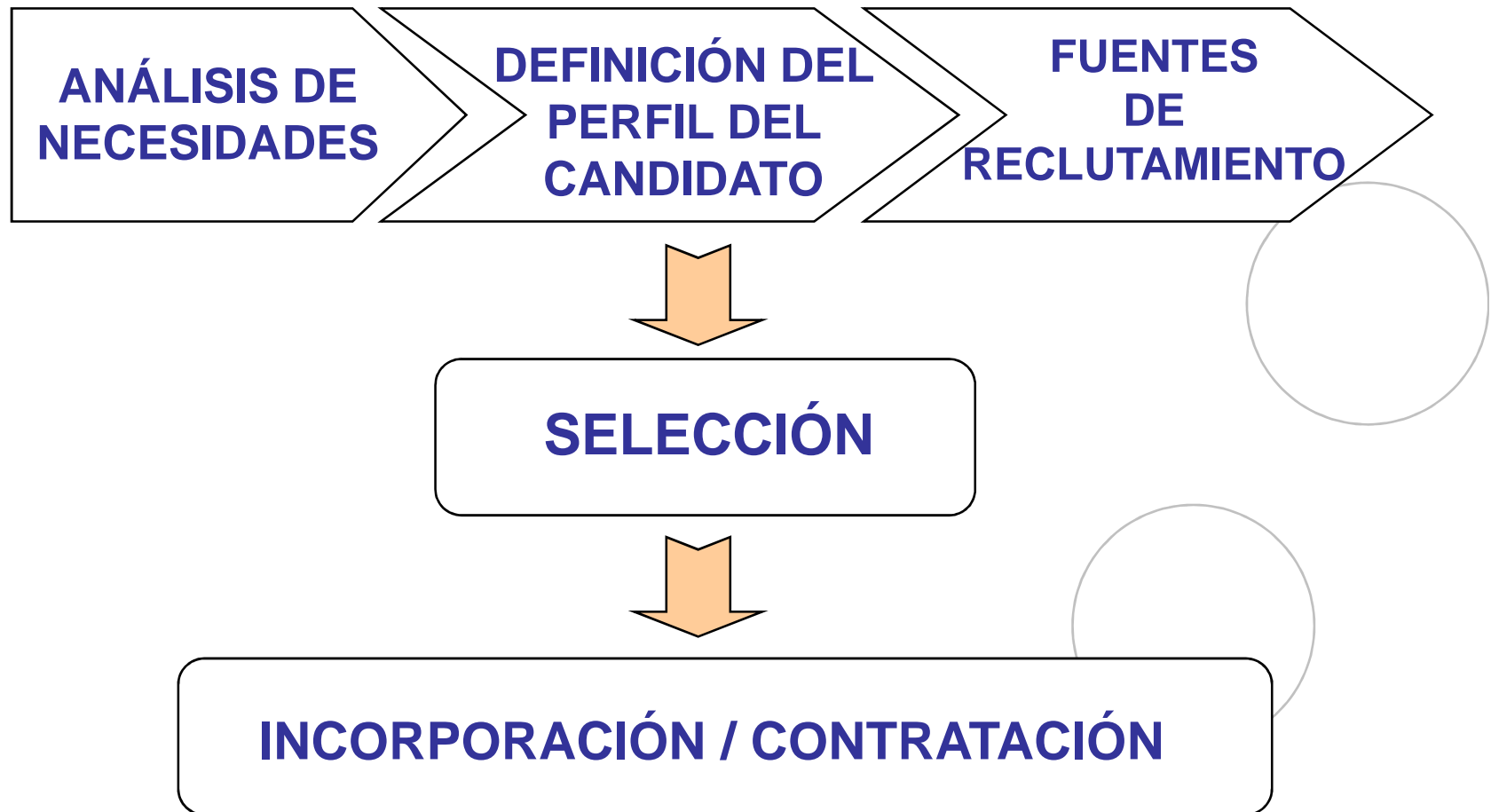
SELECCIÓN

¿Qué es seleccionar?



- **Actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo:**
 - las características personales y profesionales de un conjunto de sujetos a los que llamamos "candidatos"
 - Las diferencias entre unos y otros que les hacen más idóneos, más aptos o más cercanos
 - Un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano
 - Requerimientos críticos para el desempeño eficaz de una cierta tarea profesional
- **¿Quién va a intervenir en el proceso y con qué grado de responsabilidad?**
- **¿Qué tipo de profesionales estamos buscando?**
- **¿Cuáles van a ser nuestras fuentes de reclutamiento?**
- **¿Qué método de selección es el más apropiado?**
- **¿Cuáles son los plazos y el proceso?**

Proceso de Selección

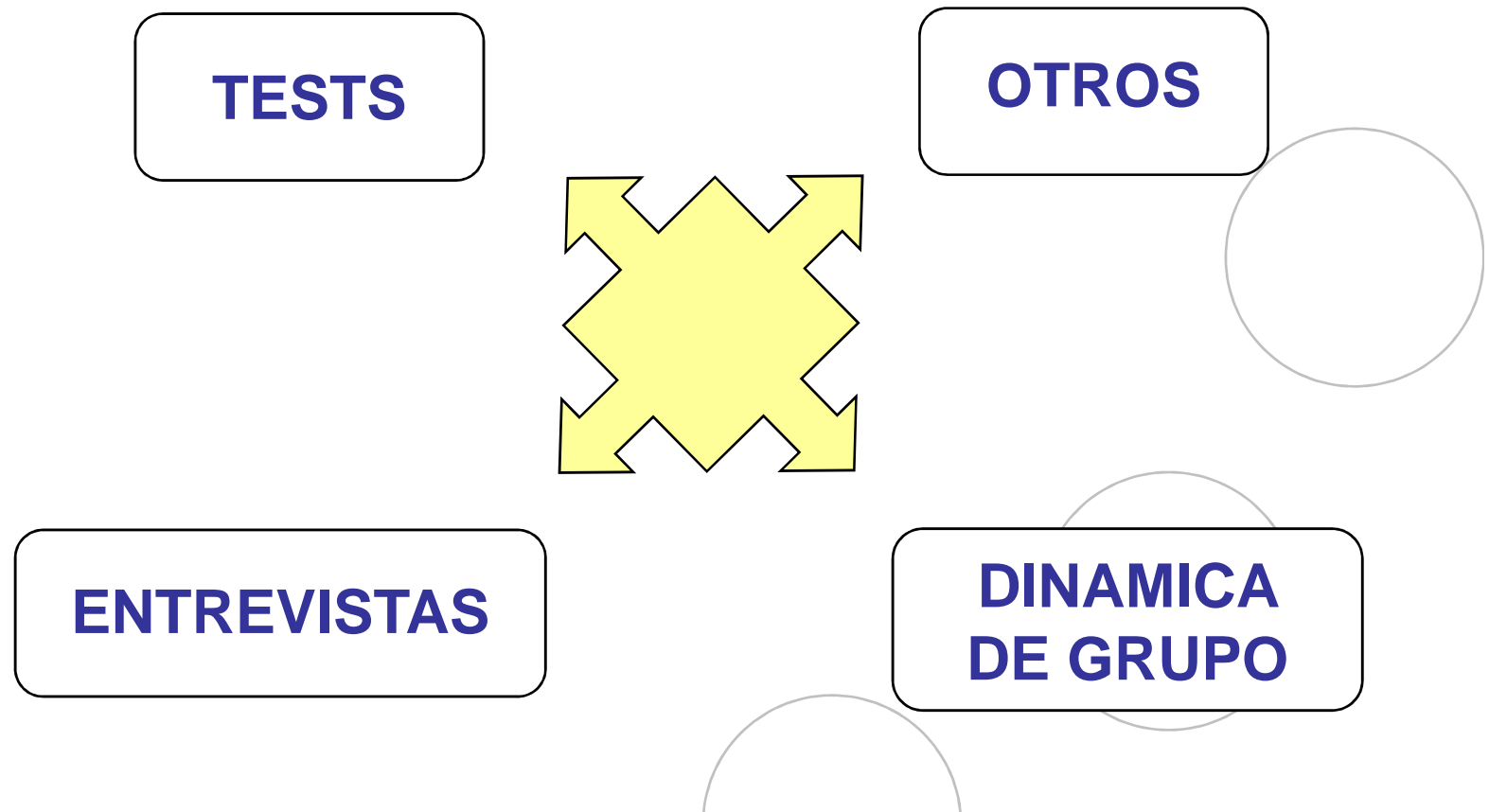


Reclutamiento



- Conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de ocupar posiciones en la organización
- Objetivo: Atraer candidatos para participar en un proceso de selección
- Fuentes de Reclutamiento:
 - Fuentes Internas:
 - Bases de datos de candidatos externos
 - Inventario de Recursos Humanos
 - Fuentes Externas:
 - INEM
 - Colegios Profesionales
 - Universidades / Escuelas de Negocios
 - Consultoras de Selección
 - Head Hunters

¿Cómo seleccionar?



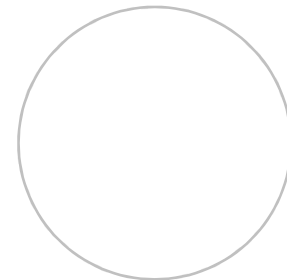
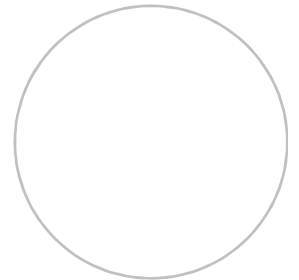


- Es una conversación preparada en la que el entrevistador:
 - Presenta una oportunidad de trabajo y el entorno del puesto /oportunidad a cubrir
 - Evalúa las posibilidades de un candidato para desarrollar un trabajo concreto y su proyección dentro de la organización
 - Analiza la aptitud / actitud del candidato respecto a la cultura y necesidades de la organización
- Objetivo: Conocer las relaciones que se generan dentro de un grupo cuando sus miembros interactúan
- Objetivo en selección: Conocer como se comporta el candidato en una situación no predeterminada y con personas que desconoce

Entrevista de Selección



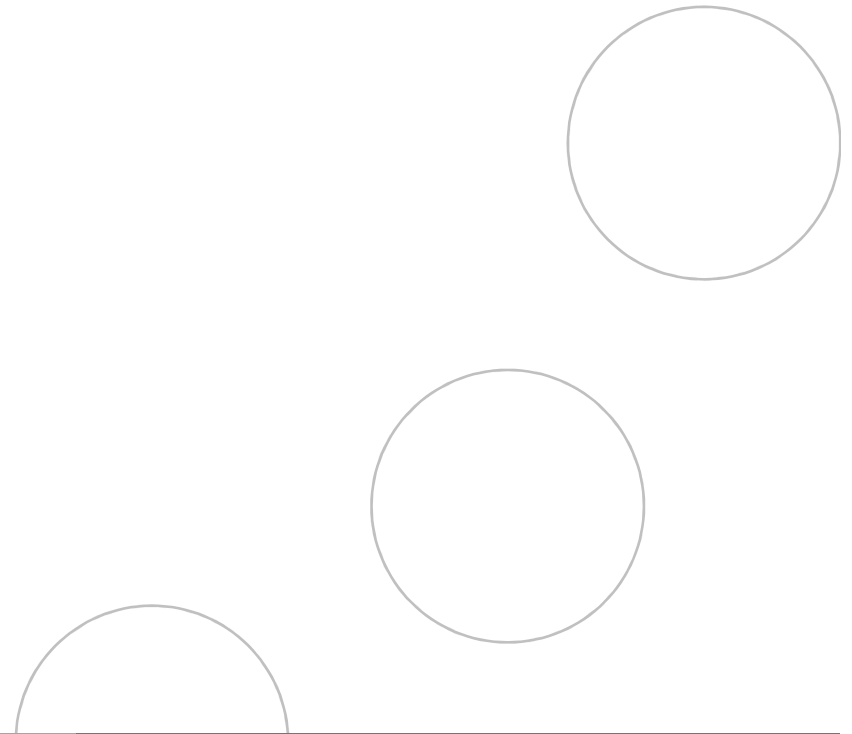
- Datos Personales
- Formación
- Experiencia
- Perfil actitudinal
- Motivación hacia la empresa
- Explicación del puesto y condiciones
- Sigüientes pasos del proceso



Valoración del Candidato



- Informe de Valoración (Contenido General)
- Escalas de valoración

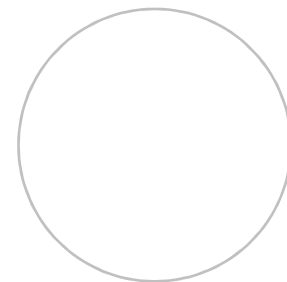
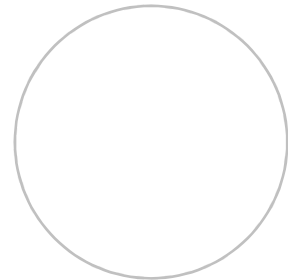


Toma de Decisión



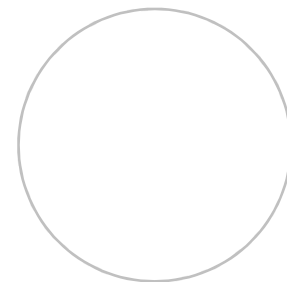
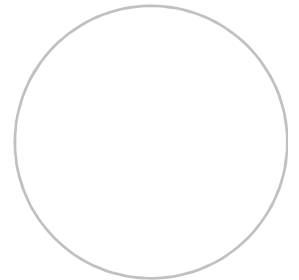
- Comunicación
- Incorporación y acogida
- Seguimiento

- Inciso: ¿Cómo eres de “caro”?
- Bruto y Neto
- Europa vs. USA

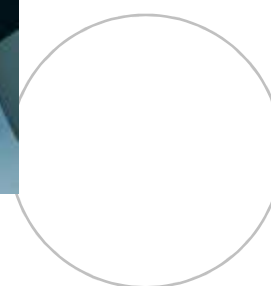
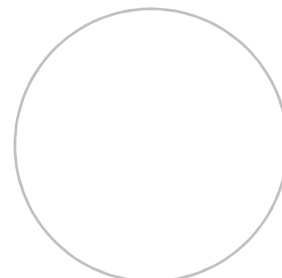




-
- Datos Personales
 - Formación
 - Experiencia Profesional
 - Idiomas
 - Conocimientos Adicionales



VideoHiring: Enter Video



Video rules...

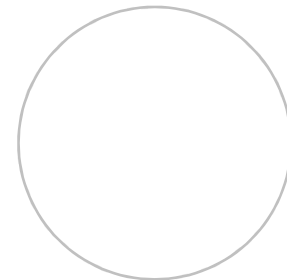
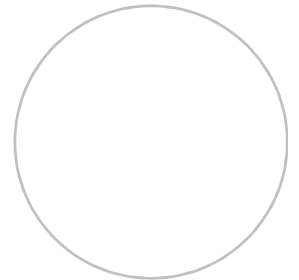


- Baker Tee, un ingeniero con su título en el bolsillo recién conseguido en paro
- Una empresa de contratación le convenció, y fue a un estudio profesional a grabar un vídeo corto en el que se le ve respondiendo a cinco preguntas sobre por qué sería un buen empleado. Consiguió **cuatro ofertas de trabajo**, y aceptó una de ellas.
- James Wieland es un hombre del tiempo en paro que ha grabado [su pequeña presentación](#) y la ha colgado en YouTube. Por ahora, sigue libre para contratación.

Última Práctica: Video CV



- Preparar una presentación de entre 30 segundos – 1 minuto sobre uno mismo
- Seguirá el formato de un Video CV
- Será grabado en clase el próximo día



Gracias por Vuestra Atención

