

CURSO DE SELECCIÓN DE PERSONAL IT

JULIO, 2022



Temario

- Definición de RRHH.
- Historia de Recursos Humanos.
- Gestión del talento y procesos en la actualidad.
- Reclutamiento y selección de personal en la actualidad.
- Etapas del proceso de reclutamiento y selección.
- Portales de búsqueda.
- ¿Cómo comenzar?
- Tipos de organizaciones.
- Análisis y descripción de puestos.
- Marca personal, marca empleadora.

El equipo



MARISEL FERREYRA

Lic. en Relaciones Laborales
Owner en Working HR



MARTINA RAGGIO

Lic. en Gestión
Educativa

DEFINICIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La expresión recursos humanos se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones.

Por un lado, las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones y, por el otro, éstas requieren de las personas para sus actividades y operaciones, de la misma manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.

En realidad, esa antigua denominación, que viene de la era industrial, peca de reduccionista al tratar a las personas sólo como recursos organizacionales.

Hoy en día, las personas ya no son recursos o activos de la compañía, sino socios capaces de proporcionar vida y éxito a la organización.



SECTORES DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE RRHH

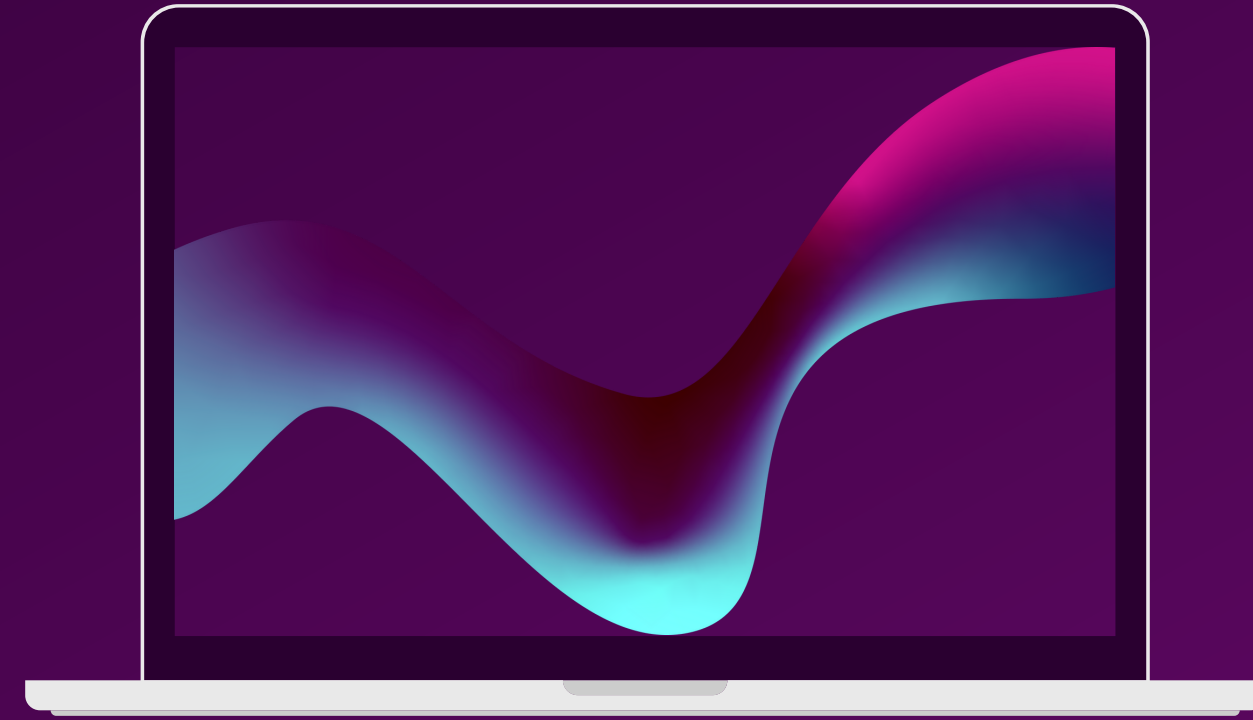
HARD

- Administración
- Compensación y beneficios
- Relaciones laborales

SOFT

- Reclutamiento y selección de personal
- Evaluación y desarrollo
- Formación de personal
- Comunicación interna

HISTORIA DE RECURSOS HUMANOS



El área de Recursos Humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la Revolución industrial; surgió con el nombre de Relaciones Industriales, como actividad mediadora entre las organizaciones y las personas, para suavizar o aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales, hasta entonces considerados incompatibles o irreconciliables.

GESTIÓN DEL TALENTO EN LA ACTUALIDAD

Las remuneraciones dinámicas y personalizadas, la preocupación por el bienestar de los colaboradores, la importancia de la experiencia del trabajador, así como del candidato, y las prácticas inclusivas, son muestras claras que el capital humano cada vez es más valorado en las organizaciones.

Un estudio de Accenture realizado en todo el mundo demuestra que el 83% de los talentos prefieren el trabajo híbrido y el 63% de las grandes compañías ya lo ponen en práctica.

Este desafío es doble si se considera el alto costo económico y de productividad que genera reemplazar un empleado en la era digital, donde la competencia por el talento es mayor y los recursos capacitados son más escasos.

El desafío para RR. HH. consiste en plantear una estrategia que integre la gestión del talento dentro de su área, pero haciéndola extensible a toda la organización.

El salario monetario ya dejó de ser el único incentivo clave y se habla ahora de “salario emocional”. Este incluye beneficios como el crecimiento profesional, el desarrollo de carrera, horario flexible, el trabajo híbrido o el teletrabajo y un buen ambiente laboral.

NUEVOS PROCESOS DE GESTIÓN DE TALENTO

- Teletrabajo y trabajo híbrido.
- Atracción, reclutamiento y selección.
- El reclutamiento actual y futuro se realizará de forma virtual.
- Las organizaciones se han dado cuenta que vale hacer el esfuerzo para encontrar y retenerlos trabajadores con talento.
- Será necesario pensar en nuevas estrategias para seleccionar y retener a las personas capacitadas. Este es un gran desafío para las empresas.

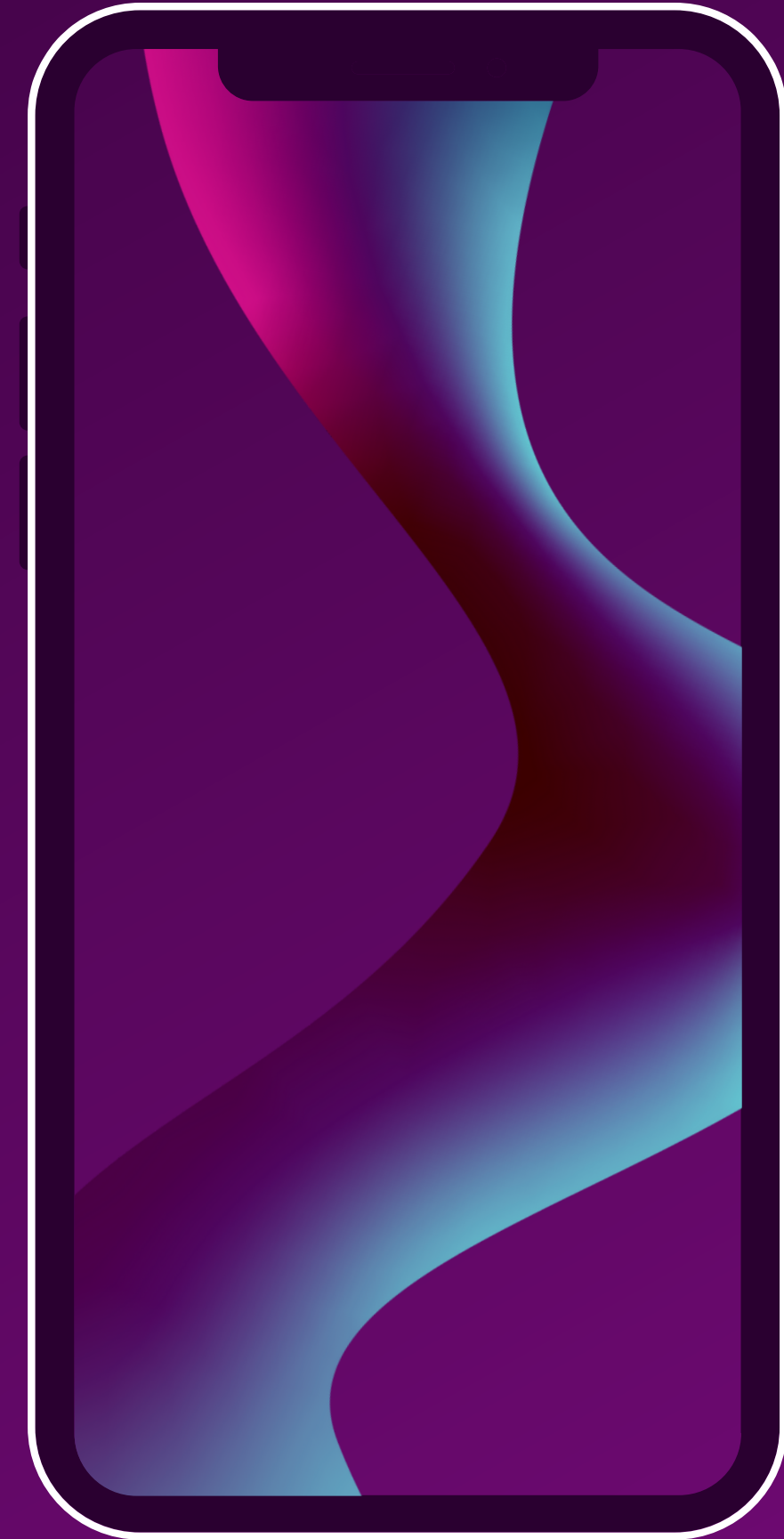
MÁS IMPORTANCIA AL CAPITAL HUMANO

- Remuneraciones dinámicas y personalizadas.
- Preocupación por el bienestar de los colaboradores.
- Importancia de la experiencia del trabajador.
- Prácticas inclusivas.
- Uso de la tecnología para que los procesos sean más eficientes y precisos.
- La digitalización ha dado muestras de que es posible hacer un gran trabajo de forma remota.
- El análisis de datos, mediante el rol de People Analytics permite entender mejor a los colaboradores y su papel dentro de la empresa.

Reclutamiento y selección de personal

El proceso de atracción y reclutamiento ha cambiado sustancialmente en el último tiempo. Debido a las medidas de distanciamiento social, las entrevistas comenzaron a realizarse por medio de videollamadas.

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



10

1

Demanda
de empleo

Análisis o descripción
del empleo

Acuerdo de
servicio

Etapa de
Planificación

Etapas del proceso de selección

2

Reclutamiento

Pre-selección

4

Validación de la
propuesta

3

Selección

Entrevista

Informe de candidato

Presentación del perfil al
cliente y coordinación de
entrevista

Toma de decisión por parte del
cliente, puede ser con nuestro
asesoramiento

Oferta al candidato!

WORKING HR

ETAPA DE PLANIFICACIÓN

Una vez expresada la demanda se debe formalizar mediante un contrato escrito o acuerdo de prestación de servicios el cual debe contemplar quién realiza la demanda y los compromisos de ambas partes. El encargado de llevar a cabo el proceso de reclutamiento y/o el proceso de selección puede ser interno (generalmente departamento de Recursos Humanos) o externo a la empresa demandante

ETAPA DE RECLUTAMIENTO

A partir del estudio del mercado de trabajo y la descripción de puesto se inicia el proceso de Reclutamiento, en que se establecerán las fuentes a utilizar (internas, externas o ambas) para la localización y atracción de candidatos potencialmente válidos; y la tasa de candidatos preseleccionados estimada como conveniente para empezar el proceso de selección.

ETAPA DE SELECCIÓN

La Selección comienza con el diseño del proceso definiendo, a partir de la descripción de puesto previamente clarificado con el empleador, los criterios a evaluar y las técnicas que se utilizarán para dicho fin. Tras la aplicación de las pruebas se realiza la integración de la información recogida en el informe de resultados. El informe debe incluir las características de cada uno de los candidatos evaluados, las observaciones pertinentes para la toma de decisiones y las consideraciones respecto al futuro ajuste al puesto. Una vez decidido el candidato adecuado se formaliza la elección mediante la oferta expresa de contratación.



PROCESO DE RECLUTAMIENTO

- Establecer con claridad las etapas y plazos del proceso:

- a) Elección de fuentes
- b) Difusión de información
- c) Contactos preliminares
- d) Confirmación de candidaturas
- e) Preselección
- f) Presentación de candidatos a la línea

Tips:

- Definir la información que se va a proporcionar en cada momento del proceso a las personas contactadas.
- Fijar el número de candidatos que se deberán presentar al cliente.

En resumen: Los procesos de R&S comienzan cuando surge la necesidad de cubrir una posición específica en una empresa u organización concreta, para ello es fundamental que la demanda se ajuste a criterios profesionales y la necesidad de cuidar los principios éticos y legales de la organización.
Por ej: No discriminación, reclutar por fuentes confiables, ser sinceros y transparentes en el proceso)

Reclutador: Los profesionales que participan en el reclutamiento deben recibir entrenamiento del procedimiento a seguir. Deben solicitar por escrito qué información deben dar a los candidatos y en qué momentos. La información debe ajustarse a la realidad laboral que se ofertará para evitar falsas expectativas en los posibles candidatos.



COMUNICACIÓN INTERNA

Comunicación interna en la organización que realiza la oferta de empleo (intranet, anuncios por mail, etc.)

REDES SOCIALES

Publicación en portales de empleo y redes sociales

PUBLICIDAD

Publicidad (redes sociales)

BASE DE CANDIDATOS

Base de datos teniendo en cuenta candidatos que ya fueron contactados para otras posiciones.

¿Dónde
buscamos
potenciales
candidatos?

¿Cómo empezar como recruiter IT?

PERFIL DE LINKEDIN ACTUALIZADO

Con tus estudios y experiencia y agrega palabras clave con las que puedan encontrarte otros recruiters.

EN CASO DE NO TENER EXPERIENCIA

Se puede comenzar siendo freelance y ampliando la cantidad de contactos en tu red para hacer networking.

ESQUEMA DE TRABAJO A RIESGO

Cobrarás una comisión una vez que el candidato presentado al cliente avance en el proceso o sea contratado.

Ejemplos de organizaciones donde
puedes trabajar como recruiter

Empresas industriales	Hospitales y laboratorios	Software Factory
Bancos y entidades financieras	Fintech	Empresas de publicidad
Escuelas y universidades	Empresas periodísticas	Clinicas
Tiendas y comercios	Empresas de consultoría	Restaurantes
Empresas de tecnología	Empresas de auditoría	Start up

ALGUNAS DEFINICIONES

- **¿Qué es una Start Up?**

Una Startup es una organización humana con gran capacidad de cambio, que desarrolla productos o servicios, de gran innovación, altamente deseados o requeridos por el mercado, donde su diseño y comercialización están orientados completamente al cliente.

Esta estructura suele operar con costos mínimos, pero obtiene ganancias que crecen exponencialmente.

Este término, utilizado actualmente de manera constante en el mundo empresarial, se relaciona con empresas emergentes que tienen una fuerte relación con la tecnología.

Se trata de negocios con ideas innovadoras, que sobresalen en el mercado apoyadas por las nuevas tecnologías.

- **Consultoras de RRHH:**

Brindan servicios a empresas relacionados a: Reclutamiento y selección, capacitación, evaluación de desempeño, administración de personal y liquidación de sueldos, entre otros.

- **Consultoras o empresas que brindan servicios de staffing:**

Puede definirse como el proceso de externalizar las relaciones de trabajo contratando a un tercero para realizar tareas necesarias para el correcto funcionamiento de un negocio. Es decir, consiste en delegar procesos estratégicos con el fin de conseguir mayor efectividad y control de riesgos.

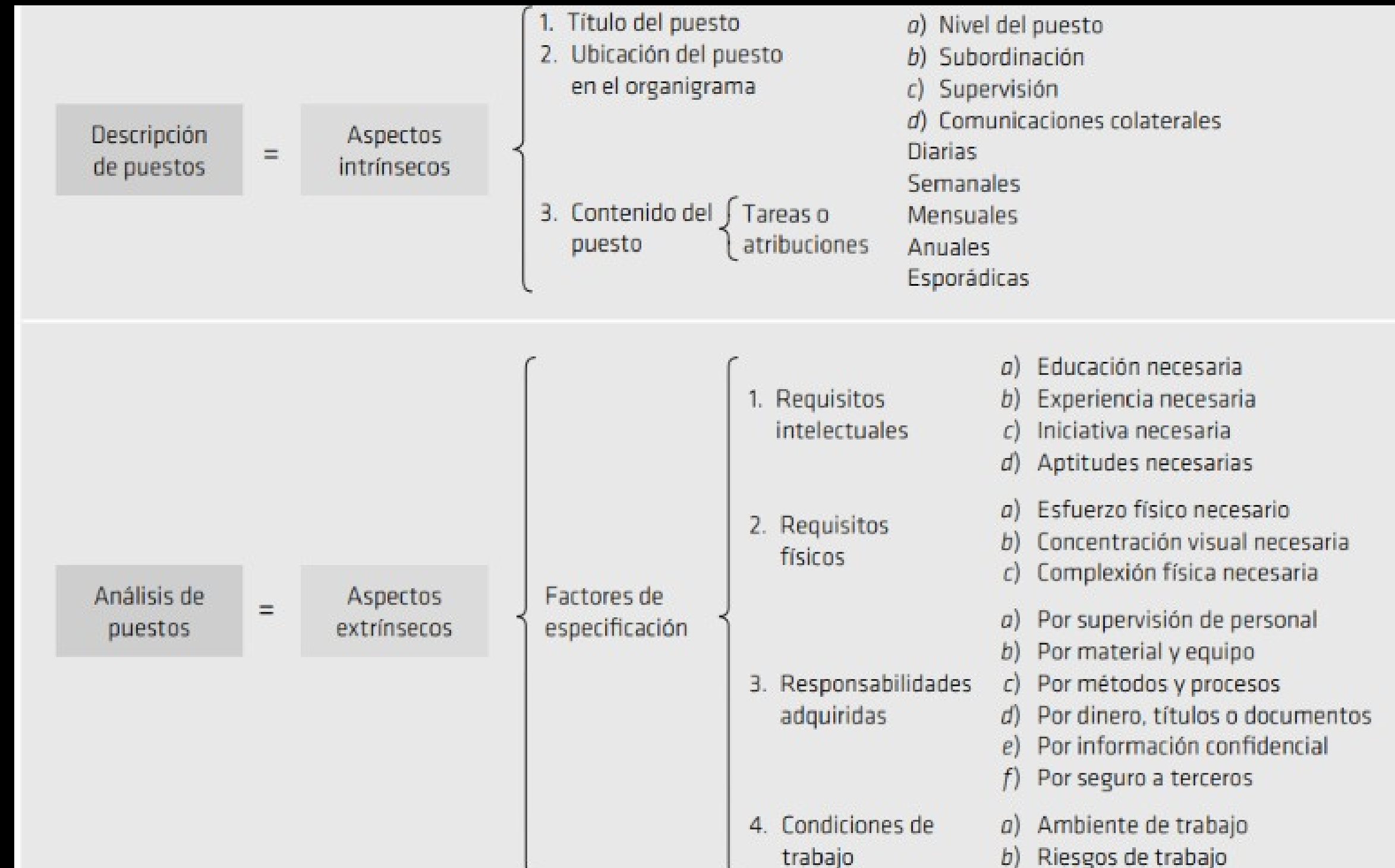
Análisis de puestos

La descripción y el análisis de puestos son dos técnicas distintas. Mientras la descripción se preocupa por el contenido del puesto (qué hace el ocupante, cómo y por qué), el análisis estudia y determina todos los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis se valoran los puestos posteriormente y se clasifican. Ej: Seniority.

Descripción de puestos

La descripción de puestos representa la descripción detallada de las tareas del puesto (lo que hace el ocupante), la periodicidad de su realización (cuándo lo hace), los métodos para el cumplimiento de esas responsabilidades o tareas (cómo lo hace) y los objetivos (por qué lo hace). Es más que nada una enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto, y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas.

Análisis y descripción de puestos



MARCA Y BRANDING PERSONAL

WORKING HR



Te ayudará a conseguir más clientes o a cambiar de trabajo, también a ser más conocido en tu sector profesional.



Es el proceso de creación de nuestra marca. Se trata de hacer consciente la huella que dejamos y dar los pasos necesarios para que esta sea la que queremos dejar.



Permitirá también transmitir tus conocimientos a otras personas y te dará una visibilidad global, tu información se comparte en todo el ciberespacio.

Marca Personal Marca Empleadora

La Fidelización de Capital Humano o Employer Branding es una estrategia que busca apoyar la construcción de una marca para que sea reconocida como buen empleador, tanto para los empleados actuales como para los futuros talentos.

Esto se logra destacando las características y ventajas que todo empleado y candidato busca en una empresa, tales como desarrollo, crecimiento personal, buen clima laboral, responsabilidad social, plan de compensaciones.

La imagen de las empresas debe visualizarse desde una perspectiva interna y externa: cada empleado de la empresa es un embajador de la marca que lleva mensajes al exterior. Estos mensajes deben ser coherentes con la estrategia de la organización.

¿Cómo mejorar y comunicar nuestra marca personal o marca empleadora?

