



SKILLING
CENTER

TECMILENIO



Administración de talento y capital humano

Proceso de selección

Módulo 2 / Semana 6

Bienestar - *mindfulness*

Atención plena

Te invito a realizar la siguiente actividad de bienestar-mindfulness antes de comenzar a revisar el tema.

https://youtu.be/dq_U-RxkcFY



Contexto

Una vez que el responsable de recursos humanos ha calculado la planeación o requerimientos de personal, y el resultado arroja que se requieren sumar personas a la organización, lleva a cabo el proceso de reclutamiento, y después de atraer a un grupo de candidatos viables, se procede a realizar el proceso de selección para identificar aquel candidato idóneo para ocupar la vacante.

El proceso de selección tiende a variar de una empresa a otra; sin embargo, hay etapas en cada proceso que son claves para que esté bien enfocado y sea eficiente.



Explicación

Proceso de selección de personal



Explicación



Ejercicio

Prepárate para una entrevista

Imagina que acudes a una entrevista de selección para un puesto que aspiras, ahora reflexiona sobre lo siguiente:

- Piensa en 10 aspectos que requieren de tu atención y preparación para tener resultados satisfactorios en el proceso.
- ¿Cuál tipo de entrevista crees que sería la más conveniente que te realizaran?, ¿por qué?



Cierre

La selección adecuada de personal es una actividad estratégica en la gestión de recursos humanos, ya que, si está bien enfocada, permite integrar a la organización personas que van a sumar su experiencia, conocimientos y competencias al resto de los colaboradores. Debido a la anterior situación, es indiscutible que el responsable de recursos humanos debe asegurarse de aplicar el proceso de selección de manera adecuada y planeada, para finalmente, identificar al candidato ideal para ocupar la vacante.



Administración de talento y capital humano

Proceso de contratación e inducción

Módulo 2 / Semana 6

Introducción

Cuando el responsable de recursos humanos ha identificado al candidato ideal para cubrir la vacante que tiene la organización, se inicia el proceso de contratación a través del cual el aspirante cambia su estatus de candidato a colaborador de la organización.

Después de la fase de contratación que es básicamente la etapa en la cual la empresa formaliza el proceso a través del cual incorpora al nuevo colaborador a sus filas de trabajo, el nuevo integrante debe participar en el llamado proceso de inducción o también denominado onboarding, el cual debe incluir la socialización organizacional.



Explicación

Incorporación de un nuevo colaborador



Explicación

Socialización organizacional



Ejercicio

Inducción en empresas reales

Pregunta a tres personas, que actualmente trabajen, lo siguiente:

- ¿Cómo fue su proceso de inducción?
- ¿Qué aspectos les gustaron más?
- ¿Qué aspectos no les gustaron o les faltó?

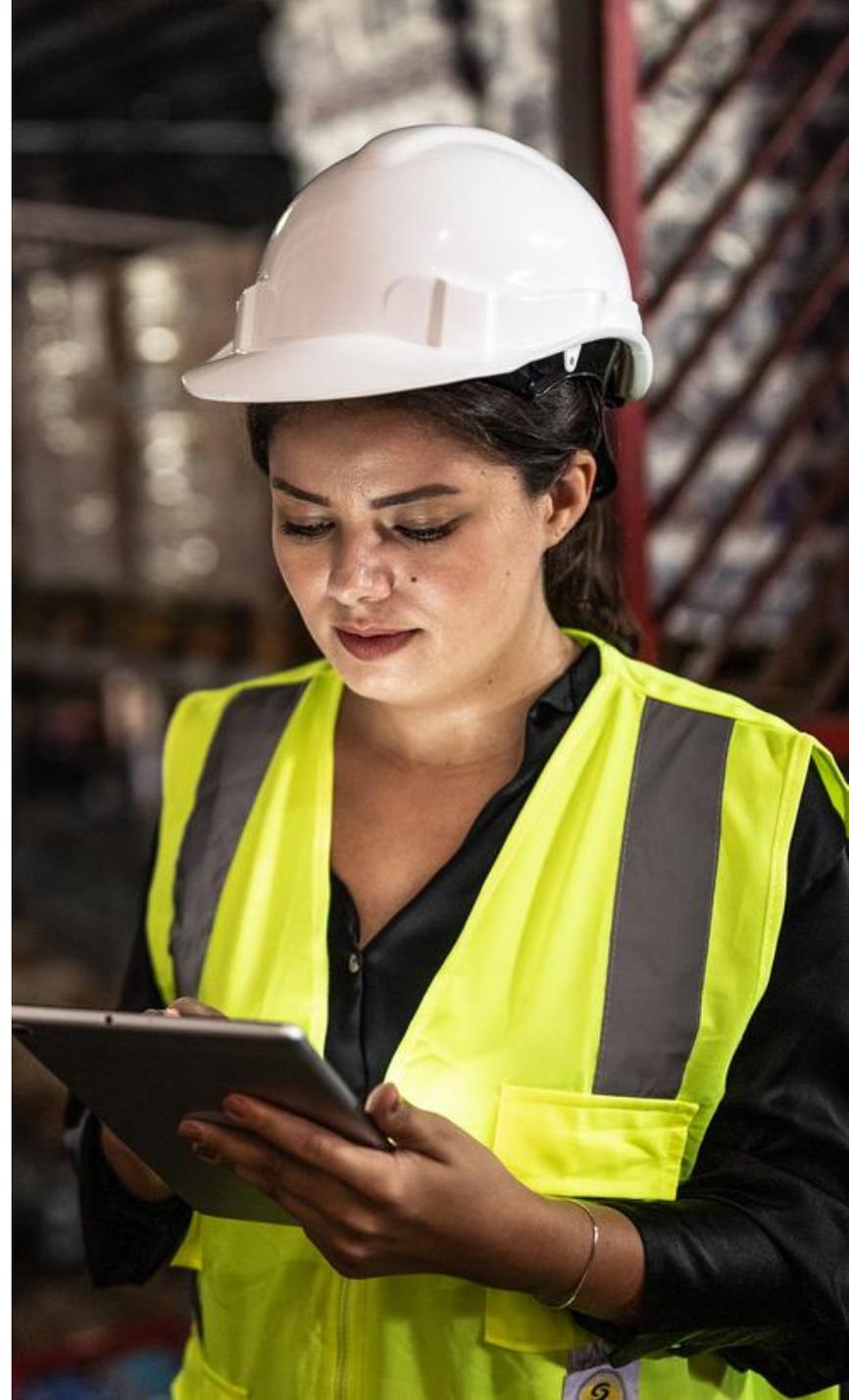
Reflexiona, ¿qué áreas de oportunidad tienen esas empresas?



Cierre

Si bien cada empresa, de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, filosofía y cultura organizacional, implementa el proceso de contratación con algunas variantes, generalmente, esta etapa contiene varios puntos comunes que se llevan a cabo en todas las organizaciones.

Por otro lado, el proceso de inducción y socialización organizacional adecuadamente planeado e implementado garantiza que los nuevos empleados se adapten, no solo de manera más fácil y rápida a su nuevo puesto de trabajo y a la empresa en general, sino que desde el inicio de la relación laboral cada colaborador se sienta comprometido y satisfecho con la gestión del recurso humano de la empresa a la cual ya pertenece.



Administración de talento y capital humano

Proceso de capacitación y desarrollo

Módulo 2 / Semana 6

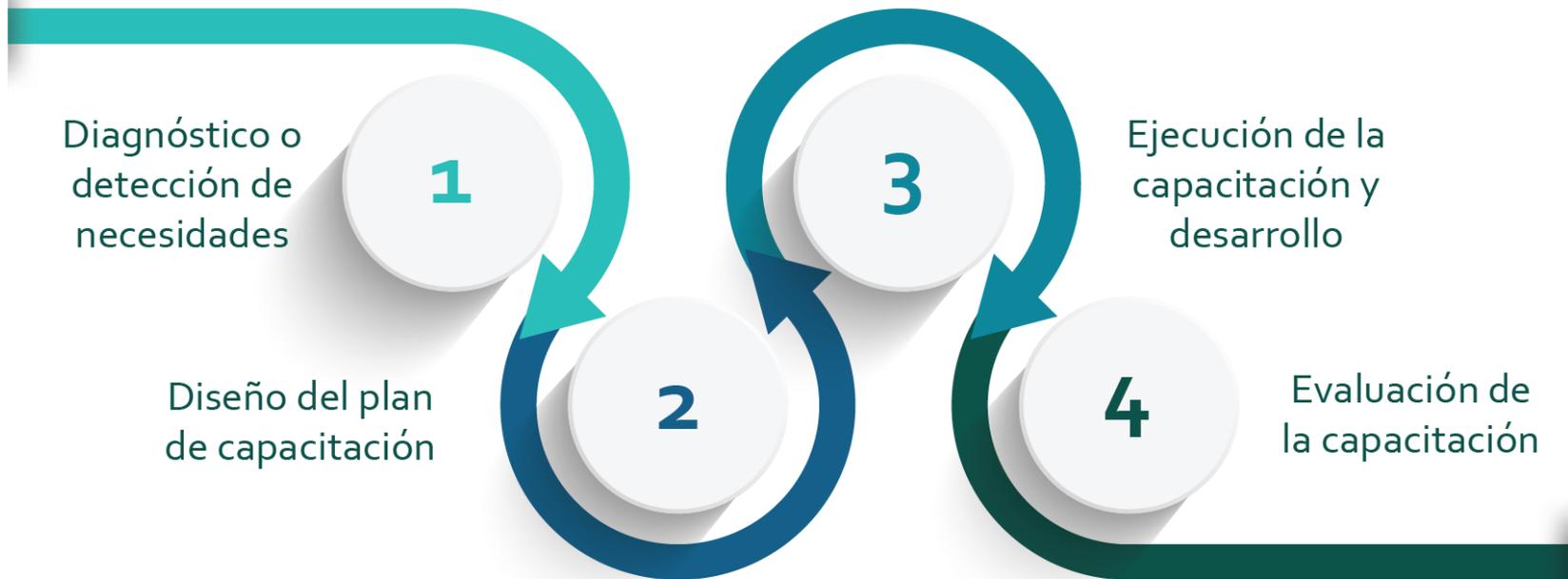
Introducción

Después de integrar de manera formal a los nuevos colaboradores en la organización, es importante enrolarlos en el proceso de capacitación y desarrollo de acuerdo con el esquema que maneje la empresa, con el propósito de mantenerlos vigentes en sus conocimientos, habilidades, destrezas o competencias para responder a los requerimientos de su puesto, su área y la organización en general; a corto, mediano y largo plazo.



Explicación

Proceso de Capacitación y Desarrollo



Explicación

Beneficios para el colaborador	Beneficios para la organización
<ul style="list-style-type: none">▪ Le brinda información para llevar a cabo una toma de decisiones informada y oportuna de acuerdo a su ámbito de responsabilidad.▪ Le apoya en lograr relaciones laborales positivas y una comunicación asertiva en su trabajo.▪ Lo prepara para asumir puestos diferentes y que en ocasiones representen una mayor responsabilidad.▪ Desarrolla conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con su puesto actual de trabajo, pero también se prepara para otros puestos a mediano y largo plazo.▪ Desarrolla habilidades gerenciales que le ayudan en su crecimiento dentro de la organización y fuera de esta.▪ Contribuye a mejorar su nivel de motivación, satisfacción y compromiso hacia la organización.▪ Representa una forma de alcanzar metas, tanto individuales como profesionales.▪ El conocimiento es un activo que acompañará a la persona durante su estancia en la empresa y fuera de esta.	<ul style="list-style-type: none">▪ Contribuye a incrementar la competitividad y rentabilidad respecto a su competencia.▪ Mejora los resultados en cada puesto, en cada área, y en la organización en general.▪ Mejora el ambiente y el clima laboral.▪ Contribuye a crear una mejor imagen de la empresa hacia el interior y el exterior.▪ Mejora los procesos de toma de decisiones y la solución de problemas.▪ Los procesos de capacitación y desarrollo se vuelven parte de su cultura y dinámica organizacional.▪ Desarrolla y crea líderes en los diferentes niveles y áreas funcionales.▪ Se logran mejorar los principales indicadores de desempeño de la empresa.▪ Se reduce el estrés en las diferentes áreas y en la empresa en general.

Ejercicio

Tendencias en la capacitación y desarrollo

Investiga en dos fuentes confiables sobre las tendencias en el proceso de capacitación y desarrollo, y reflexiona sobre lo siguiente:

- ¿Crees que estos modelos se pueden implementar en cualquier empresa?, ¿por qué?
- ¿Crees que las empresas en su mayoría visualizan la capacitación y desarrollo como un gasto o una inversión?, ¿por qué?



Cierre

Si bien cada una de las etapas del proceso de capacitación y desarrollo es importante en general, particularmente el diseño del objetivo de cada una de las acciones formativas, así como la selección del método adecuado para implementar la capacitación, son aspectos claves para que los resultados sean los esperados.

Por otro lado, es necesario que el responsable de recursos humanos esté constantemente revisando las nuevas tendencias en materia de capacitación y desarrollo para enriquecer su proceso.



Administración de talento y capital humano

Evaluación del desempeño

Módulo 2 / Semana 6

Introducción

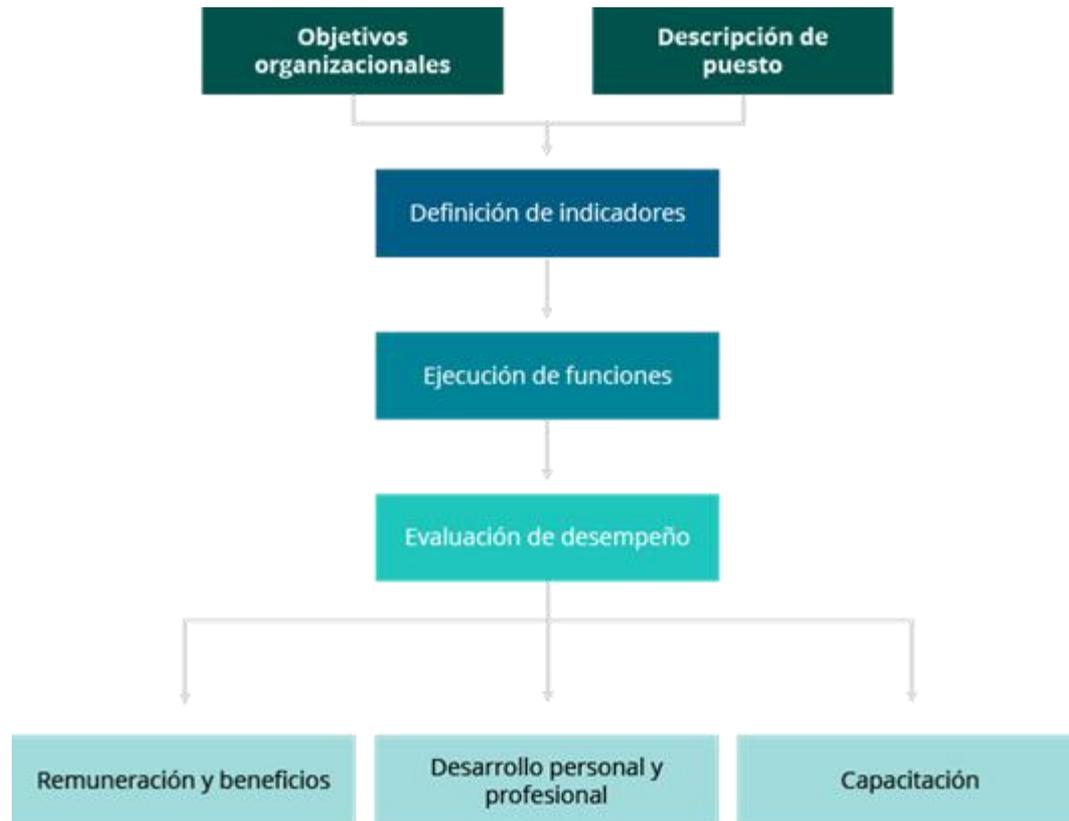
Entre los beneficios del proceso de evaluación del desempeño, destaca la oportunidad de que el jefe inmediato conozca las expectativas del trabajador, exista un intercambio de ideas y se generen compromisos importantes para ambas partes.

Ayuda a detallar fortalezas y debilidades del trabajador, y con ello, diseñar programas de mejora, tanto para la persona como para el puesto mismo, ya que provee información que permite reorientar procesos, métodos y estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos.



Explicación

Evaluación del Desempeño y la estrategia corporativa



Explicación



Ejercicio

Métodos de evaluación de desempeño

Después de revisar el tema, diseña un mapa conceptual que contenga los diferentes métodos de evaluación del desempeño analizados.

Al final, reflexiona sobre la siguiente interrogante:

- ¿Cuál método crees que es mejor?, ¿por qué?



Cierre

La evaluación del desempeño es fundamental, sus resultados contribuyen a la toma de decisiones efectiva en la empresa. Conocer los diferentes métodos y técnicas de evaluación no será suficiente si la empresa no tiene un enfoque claro de lo que busca lograr y lo comunica a cada uno de sus trabajadores, este es el punto de partida para la ejecución de una buena evaluación.

Los resultados de la evaluación del desempeño es información valiosa que se utiliza para tomar decisiones relacionadas con el desarrollo y la capacitación, el diseño de planes de carrera, la determinación de incrementos salariales, incluso también la decisión de desvincular a trabajadores de la organización.

