

IO3 – S6

RECURSOS HUMANOS



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

¿QUÉ VAMOS A APRENDER?

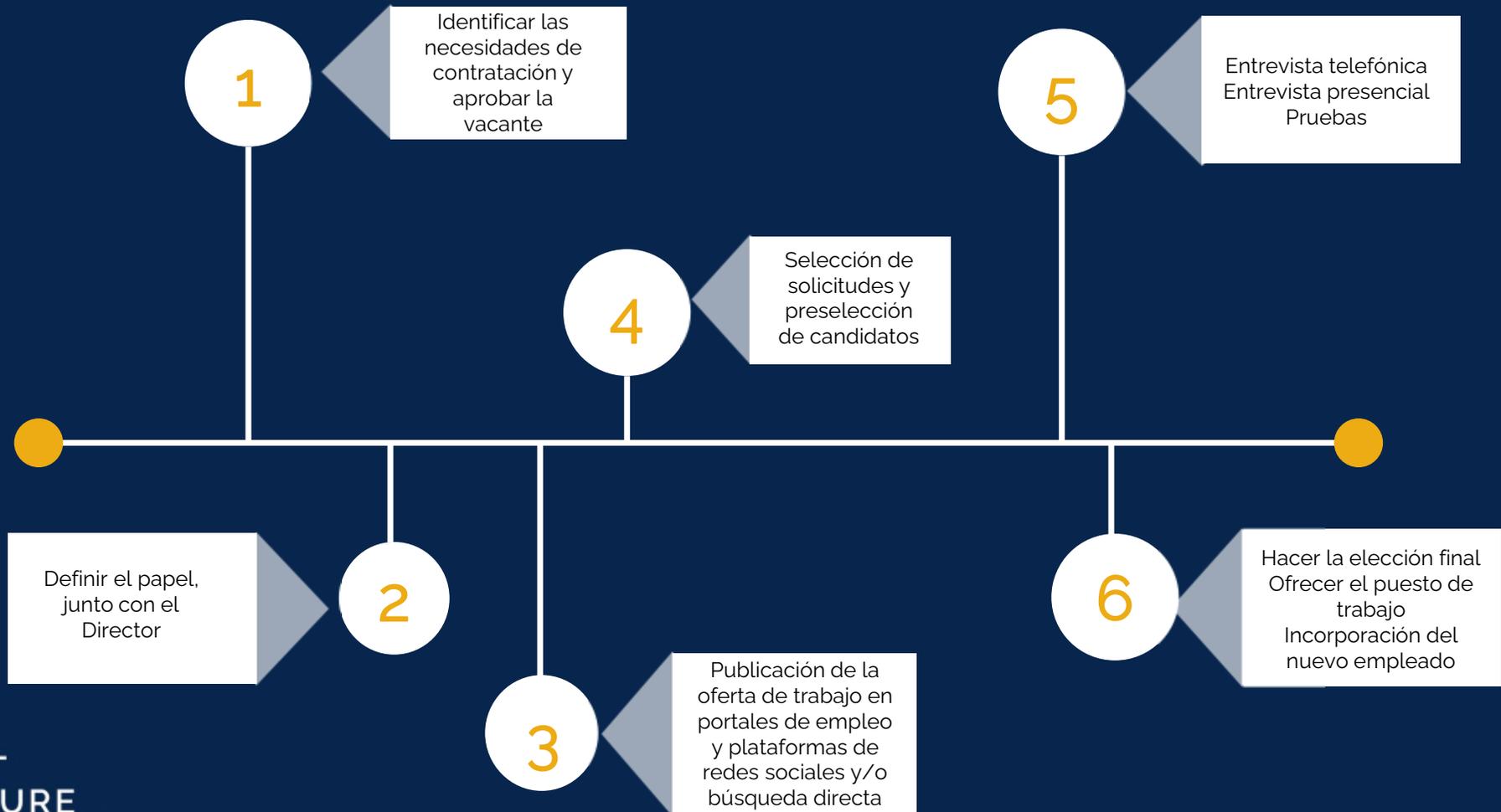


DERECHO LABORAL

A hand in a white shirt sleeve holds a black pen, drawing a lightbulb on a dark green background. The lightbulb is part of a line graph that starts with a white triangle at the bottom left and continues with a jagged line. A vertical arrow points upwards on the right side of the graph. The word "Contratación" is written in white text across the lightbulb.

Contratación

RECRUITMENT PROCESS: STEPS



PROCESO DE CONTRATACIÓN

Enfoque tradicional

- La empresa es el centro de atención (**dirección única**).
- Las ofertas de trabajo se publican en **portales de empleo**.
- Se recibe un **gran número de solicitudes**, pero sólo un pequeño porcentaje puede ser adecuado para el puesto.
- Las ofertas de empleo describen **tareas**, no capacidades.

Últimas tendencias

- **Marca del empleador.**
- **Plataformas de redes sociales:** nuevas herramientas que facilitan y agilizan el proceso de contraste de información.
- **La experiencia del candidato:** gracias a las redes sociales, el potencial candidato conoce la empresa, se presenta a las ofertas que más le convienen, recibe feedback, nos recomienda y desarrolla un sentimiento de fidelidad a la marca.

LA EVOLUCIÓN DE LOS CANDIDATOS

¿Qué busca cada generación?

Baby Boomers

Más de 53 años
Su prioridad es ser remunerado en función de sus conocimientos y experiencia.

Generación X

De 38 a 53 años
Su principal preocupación es el desarrollo profesional. Quieren crecer y alcanzar posiciones más altas en la escala profesional. Prefieren no ser trasladados, si eso implica mudarse a otro lugar.

Millennials

De 24 a 37 años
El crecimiento y desarrollo profesional se ha convertido en un elemento clave para ellos, siendo la razón para aceptar o rechazar una oferta. El traslado a otra ciudad/país no les asusta, pero probablemente dependerá del salario y de las oportunidades de desarrollo.

Generación Z

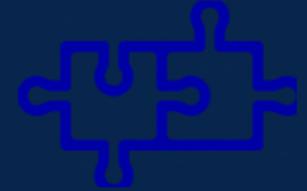
Menos de 23 años
Considerados como nativos digitales, buscan grandes entornos de trabajo, beneficios sociales y una experiencia individual enriquecedora. Las referencias se han convertido en elementos decisivos de sus carreras.

MEGATENDENCIAS

ENTREVISTA PRESENCIAL: OBJETIVOS



ENTREVISTA PRESENCIAL: OBJETIVOS



Asegura que uno de los valores añadidos de la empresa es que es un gran lugar para trabajar



Establecer una relación de empatía y afinidad con el candidato

La combinación de ambos elementos permite aumentar la tasa de éxito del proceso de contratación

No lo olvides:

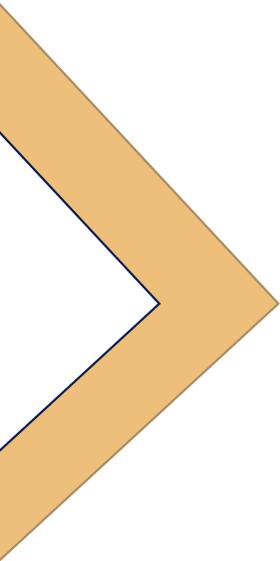
"Cada miembro de la empresa es un reclutador"

¿QUÉ BUSCAN LOS CANDIDATOS?

- ✓ Millennials y Generación Z buscan TRANSPARENCIA.
- ✓ Quieren conocer la empresa y el puesto, lo que esperamos de ellos y cómo podrían ayudar a alcanzar los objetivos de la empresa.
- ✓ También quieren conocer los valores y la cultura de la empresa.
- ✓ El plan de carrera.
- ✓ Los beneficios sociales.
- ✓ En definitiva, buscan empresas que ayuden a conciliar la vida laboral y familiar.

Hoy en día, no es sólo la empresa la que elige al candidato, sino que también es el candidato el que elige a la empresa.

MARCA DE LA EMPRESA



¿QUÉ BUSCAN LOS CANDIDATOS?



CUENTAS EN LAS REDES SOCIALES



Actualiza tu perfil de LinkedIn y hazlo atractivo. Tener un feed atractivo y una página de información completa atraerá la atención de clientes y candidatos.



Publicar sobre las vacantes y las noticias, para que los seguidores puedan compartir y recomendar esas vacantes a sus amigos.



Escribir posts sobre actividades (como el team building), ferias o eventos en los que participa el equipo/la empresa o, simplemente, para informar sobre las vacantes.



Comparte fotos de eventos y muestra el lado social de la empresa, los valores y la cultura de la empresa y todas las actividades en las que participan los empleados (formaciones, eventos solidarios,...).

FORMACIÓN



FORMACIÓN

La formación es un elemento clave para retener el talento y preparar a los empleados ante las nuevas oportunidades y retos que puedan surgir en la empresa. Hoy en día, las formaciones más demandadas son las relacionadas con los idiomas, las competencias y las nuevas herramientas tecnológicas.

DESARROLLO

REVISIÓN DEL RENDIMIENTO

Es esencial evaluar el rendimiento laboral del empleado, ofrecerle retroalimentación y establecer objetivos.

- **2 meses (después del Onboarding):** una evaluación más informal para conocer si la empresa ha cumplido con sus expectativas y ofrecer un feedback sobre los primeros meses en la empresa.
- **6 meses (después del Onboarding):** para conocer su experiencia en la empresa y si se siente satisfecho realizando las tareas diarias. Es el momento adecuado para hacer una evaluación exhaustiva y valorar qué tareas ha realizado con éxito y cuáles deben mejorarse.
- **Revisión anual del rendimiento:** esta evaluación tiene como objetivo inspeccionar de cerca cómo ha pasado el empleado este primer año, identificar los puntos fuertes y débiles y establecer objetivos para el año siguiente. También es un buen momento para comunicar las expectativas y fomentar el crecimiento y el desarrollo y, en definitiva, para ver cómo se pueden cumplir tanto las expectativas del empleado como las de la empresa.



COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

TÁCTICAS DE COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS



¡Nos centramos en las personas!



BENEFICIOS DE LA EMPRESA

- ✓ Horario flexible
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Formación formal para los empleados
- ✓ Un plan de carrera centrado en el desarrollo del empleado y su aspiración personal
- ✓ Beneficios sociales (gimnasio, seguro médico, remuneración flexible,...)
- ✓ Equipos multidisciplinares
- ✓ Flexibilidad para ayudar a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar
- ✓ Actividades de formación de equipos (competiciones deportivas, barbacoas, ...)
- ✓ Análisis de la situación personal de cada empleado

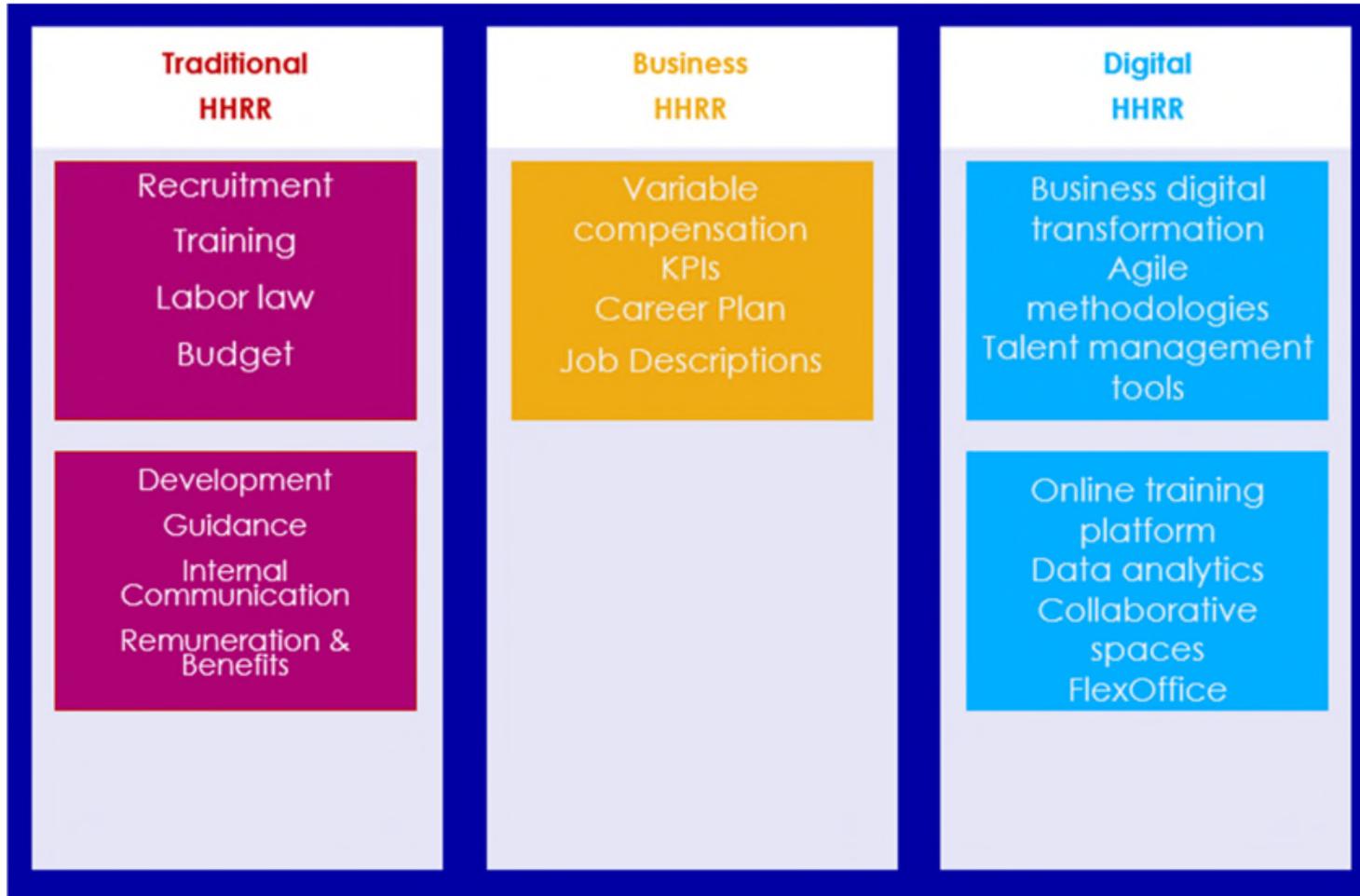


NUESTRO MODELO DE TELETRABAJO

Classic	Hybrid	Hybrid Plus
4 days at the office 1 day working from home	3 days at the office 2 days working from home	2 days at the office 3 days working from home

Cada equipo tiene un día de presencia obligatoria en la oficina

RRHH 3.0



GRACIAS