



Plan de Capacitación en materia de Liderazgo, Dirección y Gerencia dirigido a personal técnico y directivo de empresas y cooperativas.

**Módulo 3: Conducta organizacional y gestión de recursos humanos.
Formador: David Sánchez.**



5 maneras de mejorar en la *gestión de personas.*

- 01.- Piensa que las empresas son personas.
- 02.- Pon el talento al servicio de tus clientes.
- 03.- Cómo es una organización que atrae talento.
- 04.- Cómo es un proceso de selección lógico.



01.- Piensa que las empresas
son personas.





02.- Pon el talento al servicio
de tus clientes.

03.- Cómo es una organización capaz de atraer talento.



A group of people standing in a line, wearing various styles of clothing including patterned sweaters, plaid shirts, and plain t-shirts. The image is used as a background for the text.

04.- Cómo es un proceso de selección
usando la lógica.

5 maneras de mejorar en la
gestión de personas.

01.- Piensa que las empresas son personas.



01.- Piensa que las empresas
son personas.



01.- Tus clientes son personas.

Y no necesariamente piensan como tú.

Y podría no gustarles lo que a ti te gusta.

Y quieren ser tratados a su manera, no a la tuya.

Y tienen su propia percepción de qué es calidad.

Y al final, son los que deciden si tu producto es bueno.



02.- Tu equipo son personas.

Y tienen su propia vida al margen de la empresa.

Y tienen sus valores, coincidentes o no contigo.

Y pueden amar u odiar el sitio en que trabajan.

Y se comprometen al máximo, o están deseando irse.

Y tienen mucho que dar..., si sabemos cómo.



03.- Tus proveedores son personas.

Y tienen sus propias empresas y preocupaciones.

Y están deseando ayudarte a lograr el éxito.

Y creen que sus productos o servicios encajan contigo.

Y te tratarán mejor si les tratas bien.

Y eso será bueno para tus clientes y tu equipo.



5 maneras de mejorar en la *gestión de personas.*

01.- Piensa que las empresas son personas.

02.- Pon el talento al servicio de tus clientes.





02.- Pon el talento al servicio
de tus clientes.

01.- El talento va más allá de la expresión artística.

El talento es aquello que se hace sin esfuerzo.

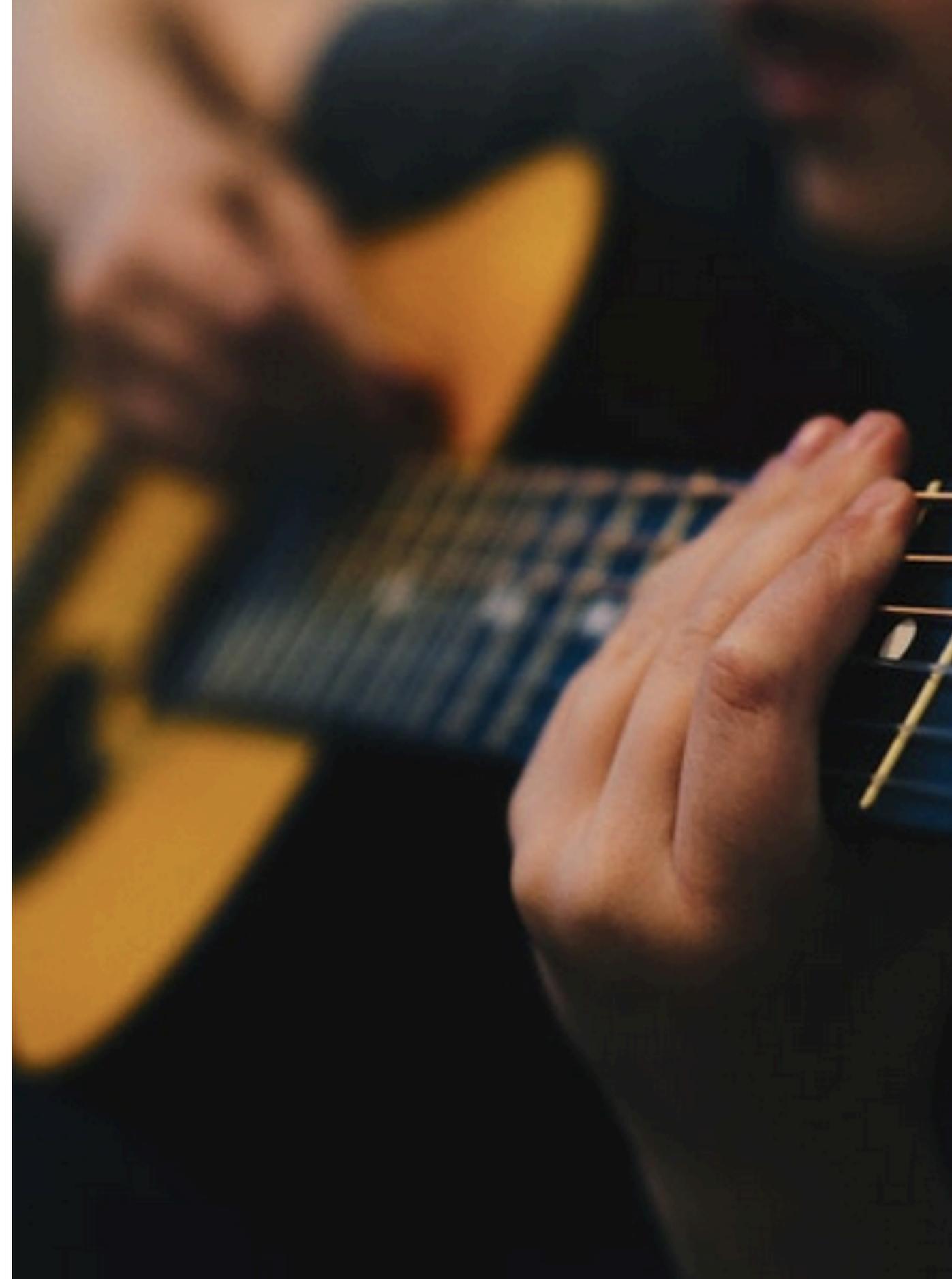
El talento hace feliz, tanto a ti y como otras personas.

El talento no tiene edad, pero sí valores y estilo.

Nos interesa el talento que podemos ofrecer al cliente.

Y si hace falta, buscaremos la manera de ofrecérselo.

Pero el talento es sensible... sufre y se extingue.



02.- El talento hay que identificarlo en el entorno.

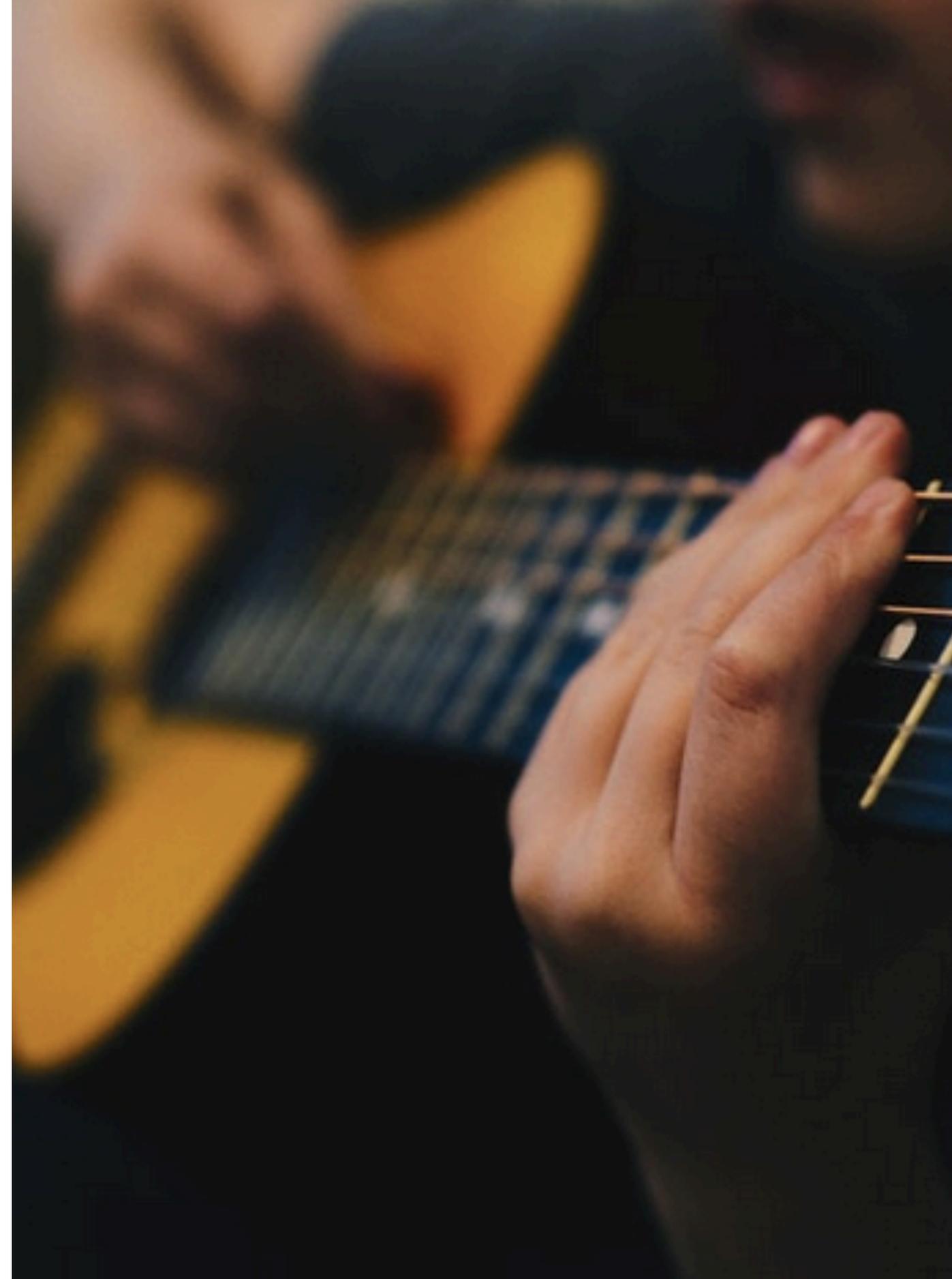
Prepárate para entender bien el mundo del cliente.

Contrata a gente que le gusta a tu cliente, no solo a ti.

Abre tu mente al elegir; no te clones a ti mismo.

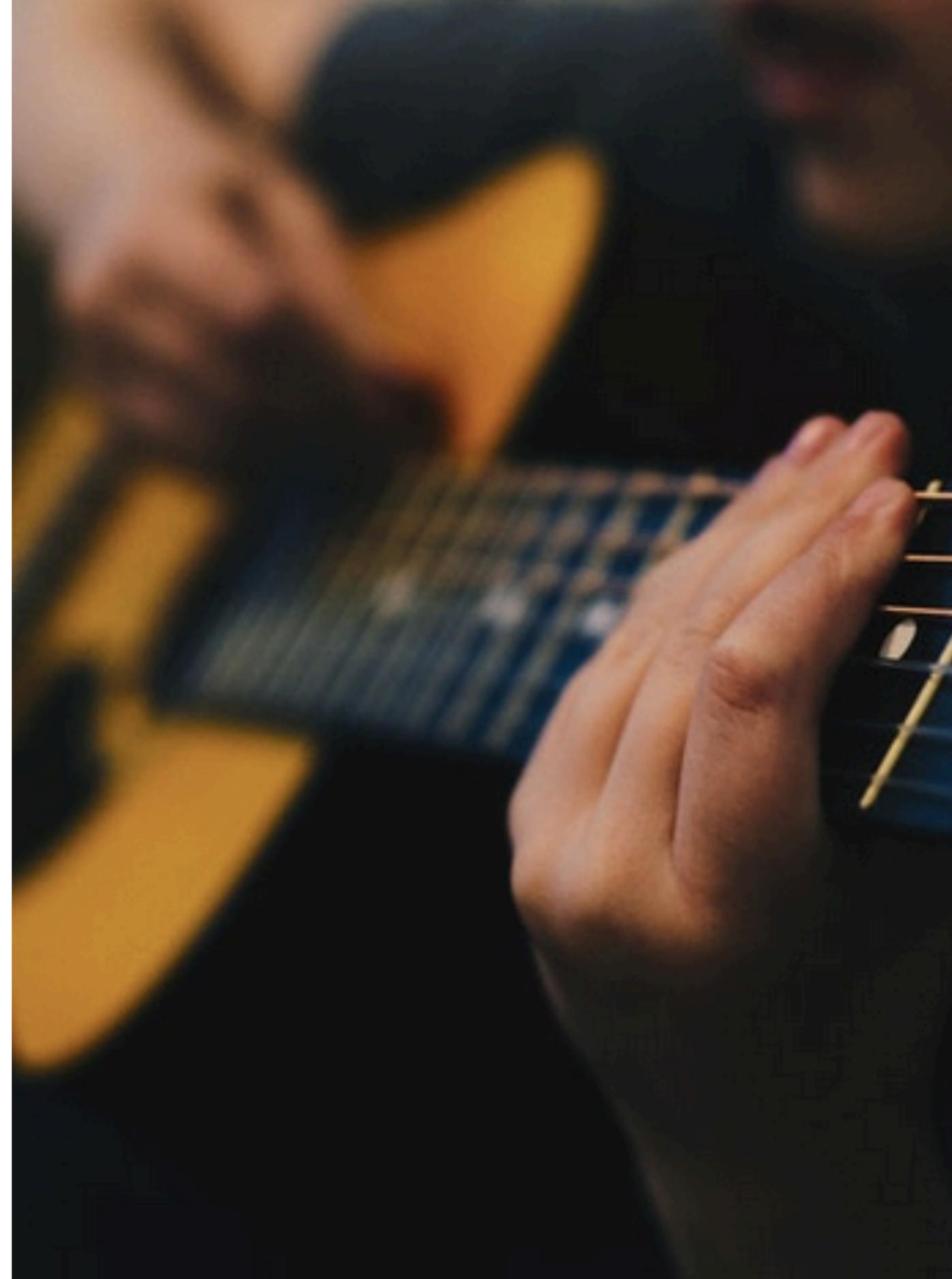
Busca apasionados de su trabajo; te lo darán todo.

Pero pregúntate si ellos quieren trabajar contigo.



03. El talento hay que atraerlo a tu organización.

La gente talentosa trabaja en empresas talentosas. Interésate por tu entorno, ten presencia, hazte ver. Cultiva tus valores, ofrece, colabora, crea marca... Si eres una empresa atractiva, querrán estar aquí. El talentoso busca expresar su talento, no dinero.



04.- El talento hay que dejarlo que se exprese.

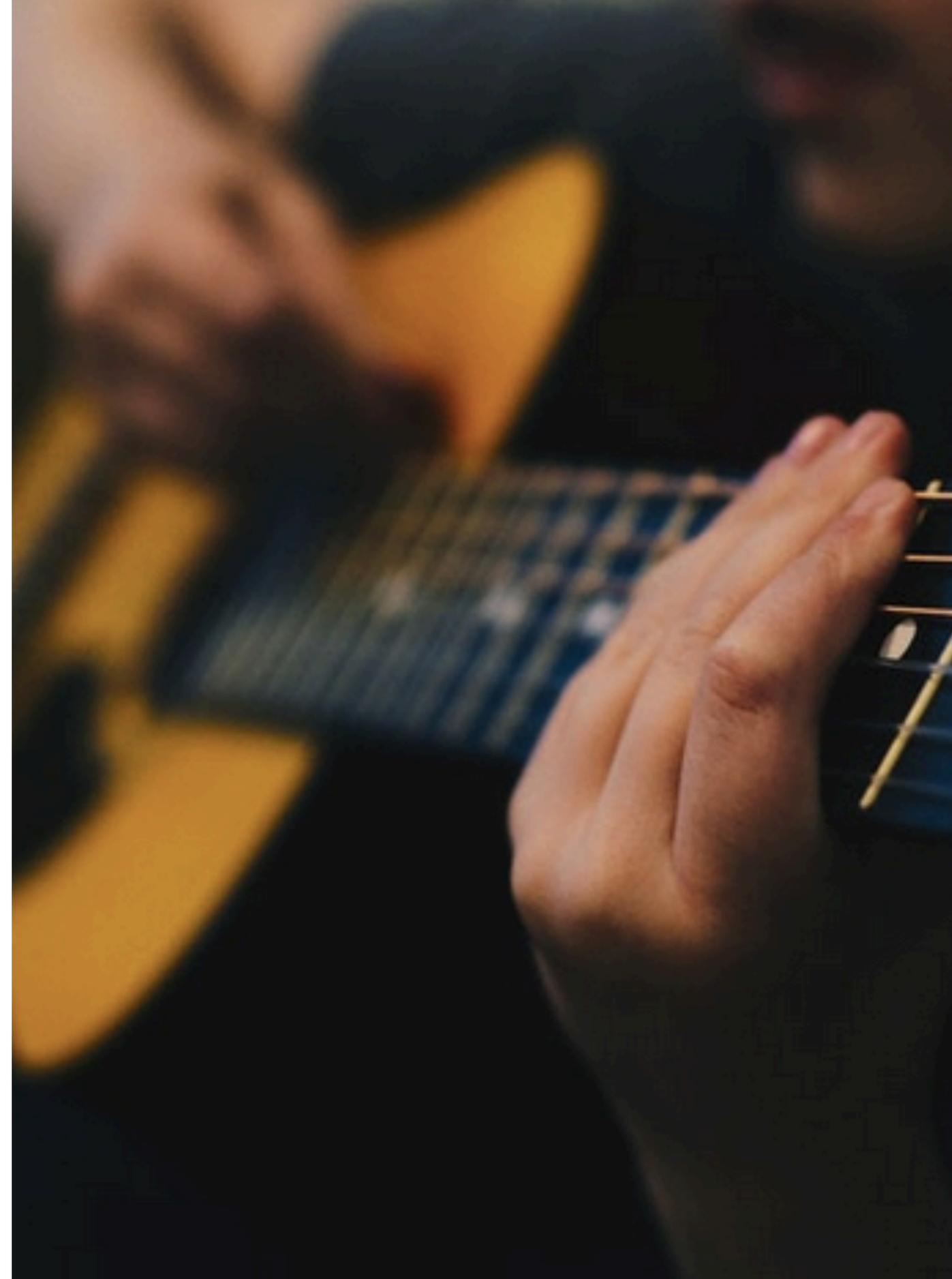
El talento solo busca una cosa: expresarse.

No busques talento y le digas cómo hacer su trabajo.

Apóyale para que mejore en el trabajo del día a día.

Déjale espacio para solucionar problemas del cliente.

Ofrécele un entorno de trabajo que le permita crecer.



05. El talento ha de serle útil a tu cliente.

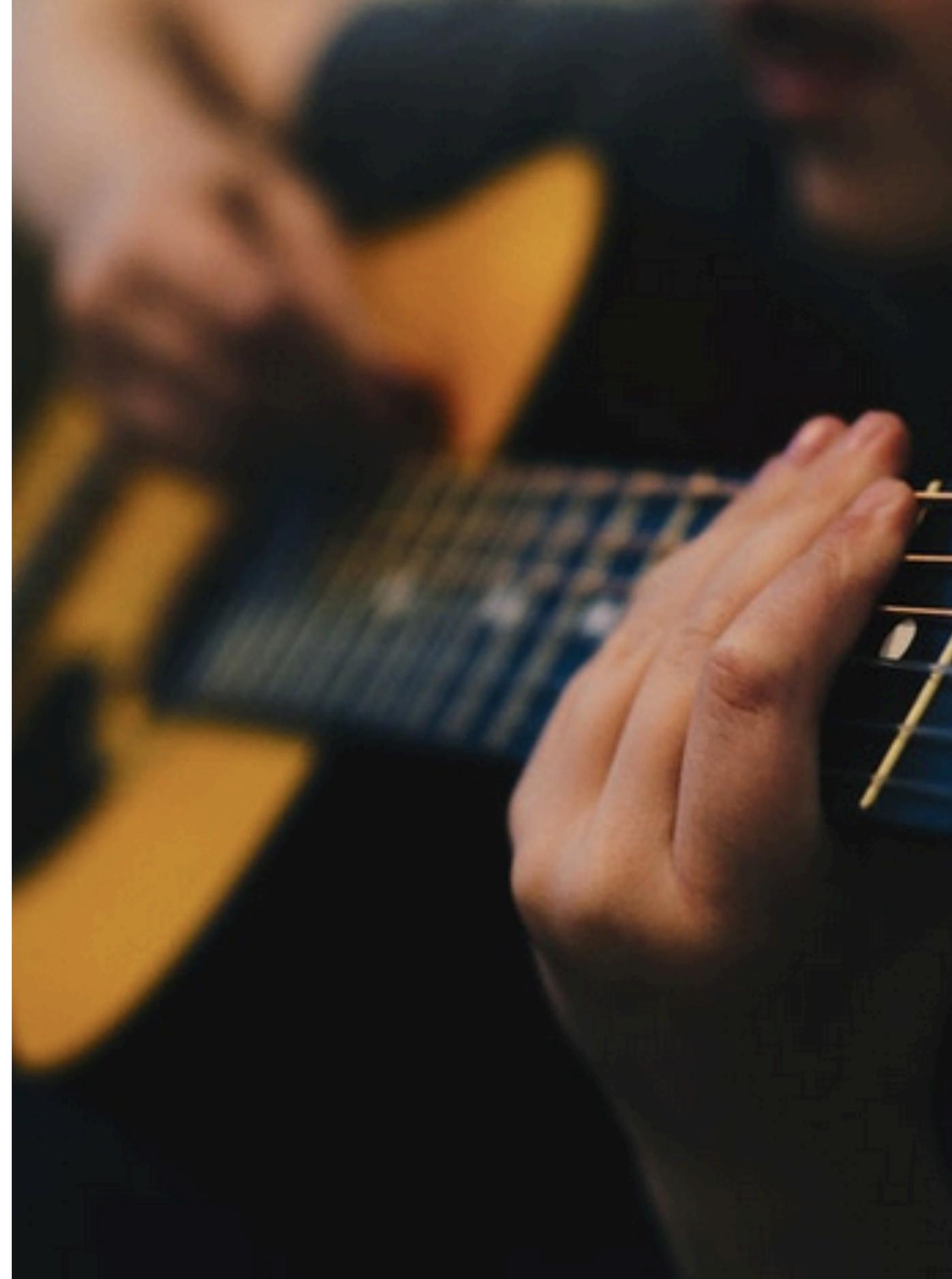
El talento no es útil simplemente por serlo.

El talento que interesa es el que interesa al cliente.

Tu misión es vender el talento de tu gente al cliente.

En el proceso, cuenta con las personas talentosas.

Si tienes mucho éxito, compártelo con el equipo.



5 maneras de mejorar en la *gestión de personas.*

01.- Piensa que las empresas son personas.

02.- Pon el talento al servicio de tus clientes.

03.- Cómo es una organización que atrae talento.



03.- Cómo es una organización capaz de atraer talento.



01.- Se inserta en su entorno, y evoluciona con él.
Siempre atenta a las tendencias, en bien del cliente.
Se arriesga, aprende, sale de su zona de confort...
Colabora con acciones sociales y se implica en ellas.
Comparte valores humanos con sus trabajadores.
Desarrolla su marca, la construye y la protege.
Hace negocios, pero piensa en el largo plazo.



02.- Se organiza de forma diferente.

Hacen grandes cosas, con alma de empresa chica.

La clave no es el tamaño, es la velocidad.

Se organizan en pequeñas unidades, por proyectos.

Equipos autodirigidos, después de delegar en ellos.

La capacitación es norma: no saber no es “no valer”.



03.- Se inserta en su entorno, y evoluciona con él.
Siempre atenta a las tendencias, en bien del cliente.
Se arriesga, aprende, sale de su zona de confort...
Colabora con acciones sociales y se implica en ellas.
Comparte valores humanos con sus trabajadores.
Desarrolla su marca, la construye y la protege.
Hace negocios, pero piensa en el largo plazo.



04.- Los equipos autodirigidos, dirigen la empresa.

Organizamos al personal en función de los proyectos.

Cada equipo se dirige y coordina a sí mismo.

Cada equipo conoce sus objetivos, y los persigue.

Gestionan un presupuesto y deciden sobre él.

Tienen contacto con el cliente y actúan por él.

El propio equipo fiscaliza la calidad del producto.

Cada miembro el equipo actúa como un empresario.



05.- Qué cambios requiere la empresa con talento?

Necesitamos jefes de proyecto, capaces y talentosos.

Personas versátiles, valientes y sin miedo al error.

Que evolucionan más allá de lo que saben hoy.

Menos jerarquía, y más capacidad de autogestión.

Más red, y menos pirámide, compartiendo valores.

Equipos autodirigidos, con objetivos y presupuestos.



5 maneras de mejorar en la *gestión de personas.*

- 01.- Piensa que las empresas son personas.
- 02.- Pon el talento al servicio de tus clientes.
- 03.- Cómo es una organización que atrae talento.
- 04.- Cómo es un proceso de selección lógico.

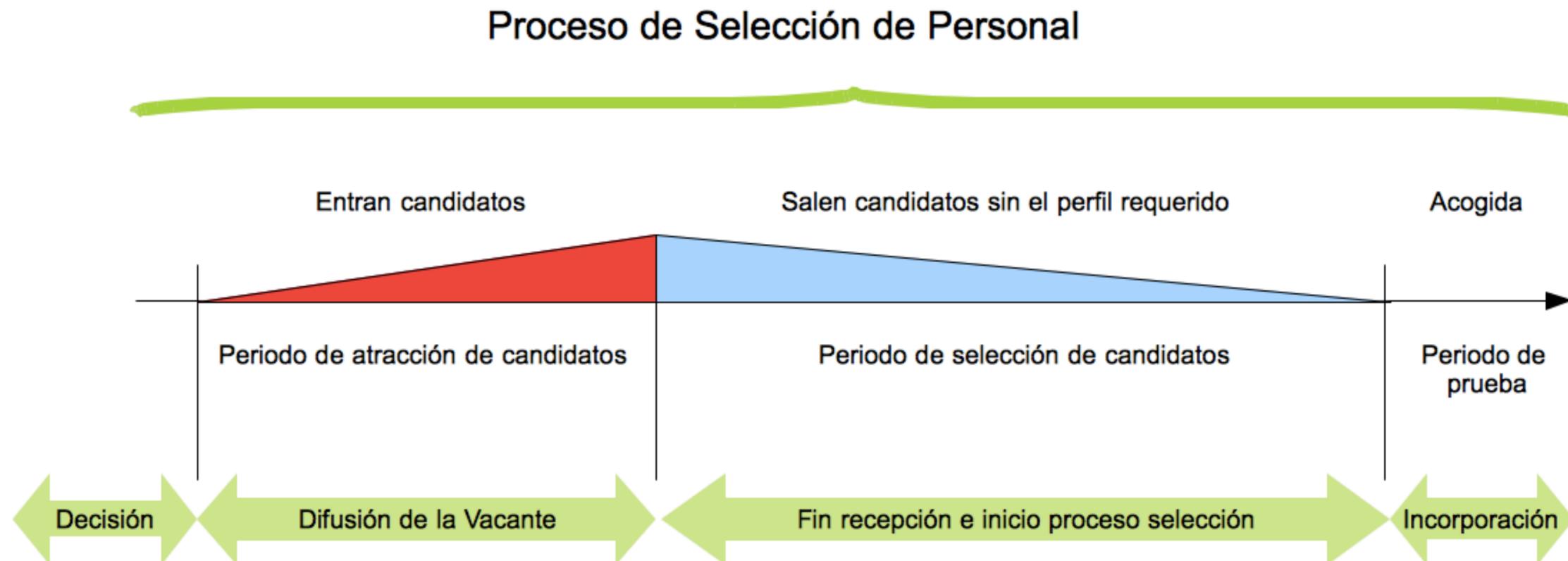


A group of people standing in a line, wearing various styles of clothing. The image is cropped to show the midsection and lower torso of the individuals. From left to right, there is a person in a red and white checkered shirt, a person in a blue sweater with a white circular pattern, a person in a dark blue sweater with a plaid scarf, a person in a plaid shirt, a person in a plain white t-shirt, and a person in a yellow t-shirt. The background is a plain, light-colored wall.

04.- Cómo es un proceso de selección
usando la lógica.

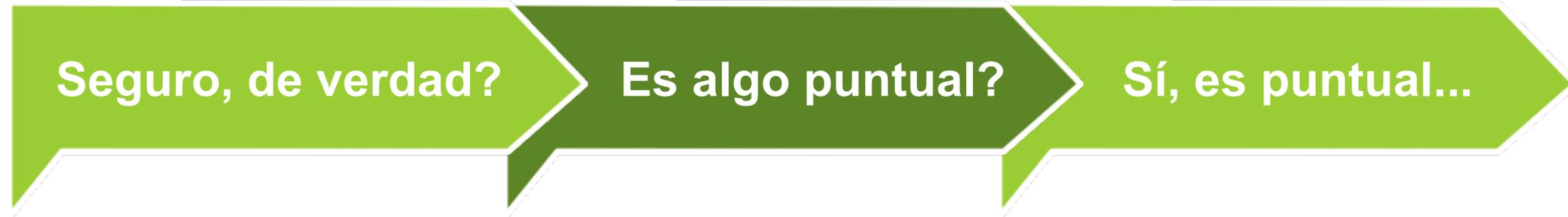
¿Cómo es un proceso de selección real?

El que permite, con los menos recursos posibles (tiempo-dinero):
Incorporar al equipo a la persona adecuada.
Que cubre mi necesidad y la de mi empresa.
Con potencial para avanzar allí donde yo lo necesito.
Que rinde en el menor tiempo posible.
Que provoca los mínimos cambios negativos en el equipo.
Que tiene un potencial de rotación bajo.



1a.- Detección de la necesidad de personal.

Todo empieza con un... “tenemos mucho trabajo, necesitamos más gente...”



Te propongo que esperes un momento:

Los recursos humanos son caros.

Un coste fijo sobre el que no se puede operar fácil.

Tal vez sea momento de apretar los dientes y hacer equipo.

Comunícate con ellos y cuéntaselo de forma transparente.

Solicita su compromiso con el proyecto, pactando el límite.

Reconoce el trabajo extra que se hace, y recompénsalo.

1b.- Detección de la necesidad de personal.

“Tenemos mucho trabajo?, o no lo estamos haciendo bien?”



Aún así, piensa primero:

Estamos bien organizados?

La planificación del trabajo es correcta?

Estamos siendo eficientes y productivos?

Podemos iniciar procesos de optimización?

Podemos tecnificar alguna parte?

Cómo son los recursos humanos de la competencia?

Ok..., pero necesitas personal o capacidad de trabajo?

Esta necesidad, estaba prevista?

Podemos asociarnos para obtener esa capacidad?

Hemos pensado en un acuerdo con un freelance?

Es posible subcontratar alguna tarea?

Puedes resolverlo con una beca o prácticas remuneradas?

1c.- Construcción del Perfil Profesional.

Si no sabes lo que necesitas, no sabes lo que contratas.



Necesitas analizar y describir el “perfil del puesto”:

Tareas principales y específicas, al detalle.

Posición en el organigrama, nivel de autoridad y responsabilidad.

Personas que dependerán de esta persona.

Personas de las que dependerá esta persona.

Estilo de liderazgo o seguidorazgo que se requiere.

Requisitos de formación y tecnología que debe manejar.

Experiencia profesional.

Actitudes: equipo, cliente, innovación, calidad...

Otras titulaciones requeridas.

Ámbito de proyección esperado.

*Vamos
juntos*

2a.- Proceso de Reclutamiento.

Tranquilos... yo también soy pacifista.

Conjunto de procedimientos para atraer candidatos cualificados a quienes interese formar parte de la organización previo sometimiento a unas pruebas selectivas.

Es un proceso de atracción mútua. ¿Soy atractivo como empresa?

Los buenos vienen a compartir talento.

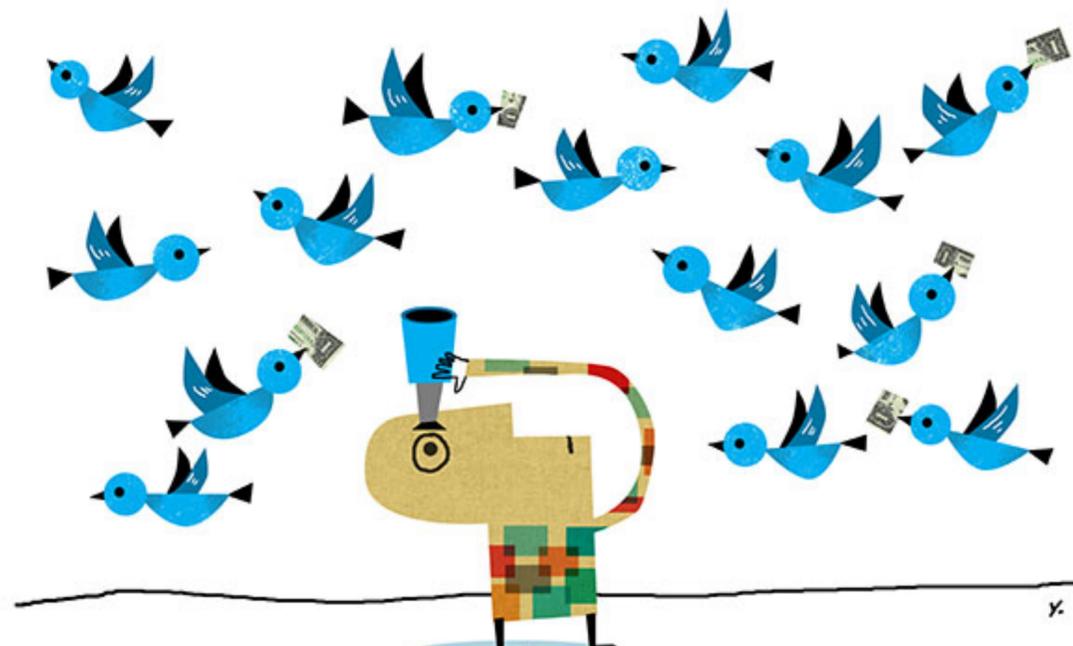
Los buenos vienen a innovar y divertirse.

Los buenos buscan retos, aportar...

Los buenos buscan proyección.

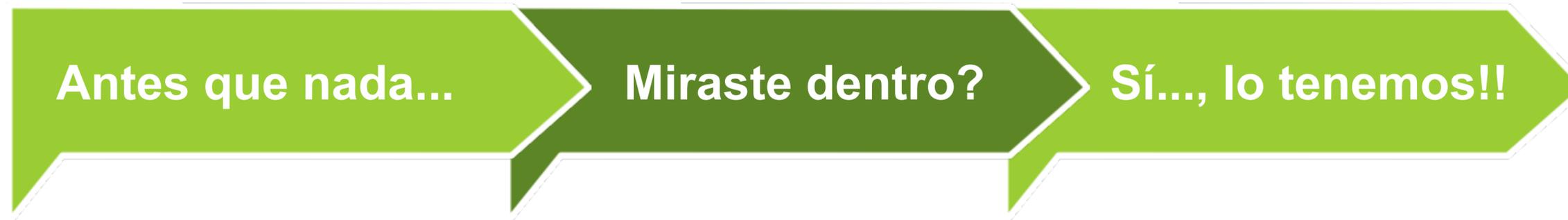
Los buenos buscan visibilidad.

¿Estás dispuesto a ofrecer algo más que sueldo?



2b.- Reclutamiento: fuente interna.

Como en casa, en ningún sitio...



A veces el mejor candidato lo tenemos en casa, pero solo a veces...

Más rápido, más barato, y puede rendir desde el día 1.

Conoce la empresa y la tarea, sabes de él qué te gusta y qué no.

Tiene una posición en el equipo.

Si le asciendes, su motivación será mayor.

Crea cultura: favorece el desarrollo de carrera.

Asegúrate de que el cambio es plenamente aceptado.

Todos necesitamos un periodo de adaptación: páctalo.

Puede necesitar formación complementaria.

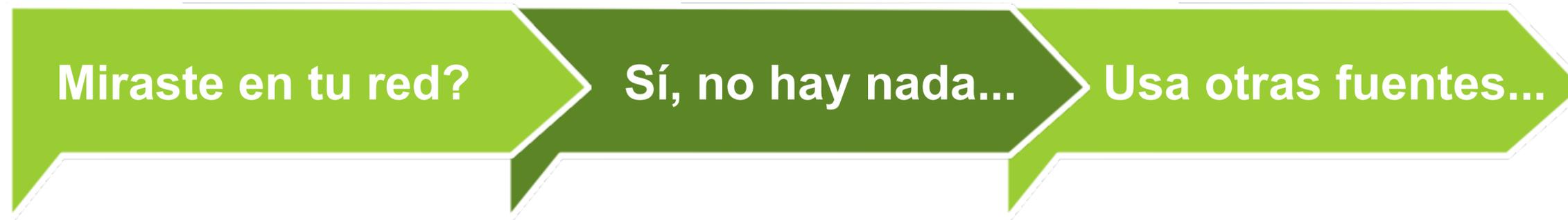
Si se modifica su labor, cambia su contrato.

Si adquiere mayor responsabilidad, remunéralo.

Hazle un seguimiento cercano: mentoriza.

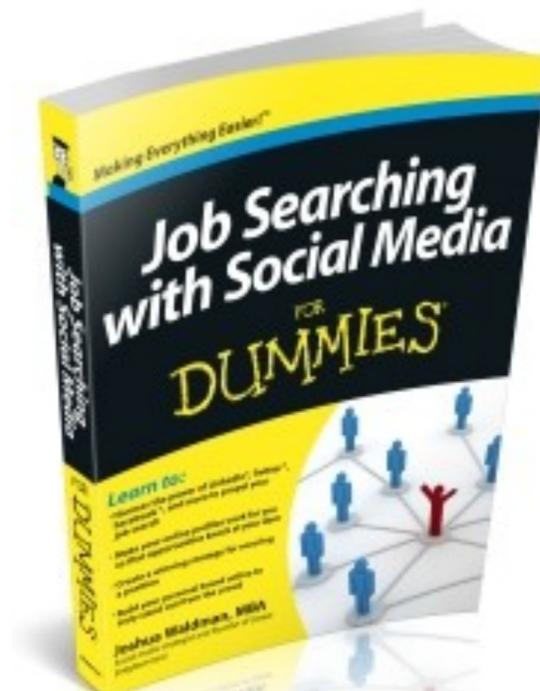
2c.- Reclutamiento: tipos de fuentes externas.

Cuando entra alguien de fuera, algo siempre se mueve en positivo



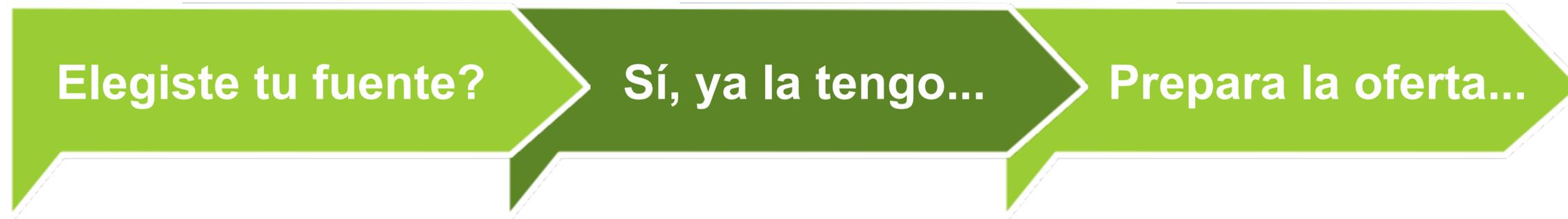
Las fuentes de candidatos son mejores, cuanto más eficaces.
Cada fuente ofrece un tipo de candidato: prensa, web, SEXPE...
Existen cientos de alternativas gratis..., guarda tu dinero.
Actualmente, sólo ciertos perfiles se buscan en prensa.
Los anuncios en web tienen muy buenos resultados.

Anuncios en webs de empleo.
Foros, wikis y redes sociales.
Colegios profesionales y asociaciones.
Centros de formación profesional.
Universidades y centros de negocio.
ETTs y agencias privadas de colocación.
Oficinas públicas de empleo.
Anuncios en prensa.



2d.- Reclutamiento: fuente externa. Ofertas.

Lo curioso es que ambos estáis en proceso de acercamiento...



2 conceptos clave: “lo barato, sale caro...” y “tu primo no será tu empleado”

Alguien de fuera tiene más coste, pero refresca el ambiente.

Sobre todo claridad: deja los misterios para otros.

Un candidato confundido es tiempo perdido para ambos.

Utiliza el análisis del Perfil Profesional que has hecho.

Tómate tu tiempo; o acabarás perdiendo mucho luego.

Haz atractiva tu empresa; estás compitiendo por el mejor.

Piensa cómo eres y qué buscas: desecha mediocres.

El anuncio perfecto no existe, pero puedes acercarte.

Sé preciso y específico; no pidas cosas que realmente no valoras.

Cada fuente requiere un anuncio distinto (SERVEF, Web, prensa...)

No lo abandones en otras manos..., tú conoces tu empresa y cliente.

Pese a la crisis..., no hay genios a mitad de precio.

2e.- Construyendo una oferta de empleo.

Con capacidad para atraer a buenos profesionales, y mejorar la selección final.

Importante Compañía Multinacional del sector de la climatización, líder europeo en su actividad, precisa incorporar para su división postventa en el área del Gran Bilbao:

TÉCNICO DE MARKETING

En dependencia de la Dirección Comercial su misión principal será el control de la política de ventas:

- Análisis de la competencia.
- Elaboración de estudios de mercado al objeto de conocer el posicionamiento de marca.
- Análisis de tendencias de mercado introduciendo políticas de fidelización.
- Estudio de motivos de compra, rotaciones y rentabilidades.
- Tendencia de la competencia y posibles oportunidades de desarrollo.
- Colaboración en el desarrollo del Plan de Marketing y Comunicación.

El puesto se adapta a un Titulado Superior o Medio, joven, con conocimientos específicos en el área de Marketing/Investigación de Mercados, que aporte una experiencia de 2-3 años en puestos similares relacionados con Departamentos de Marketing (gestión de productos) y estudios de mercado.

Informática: Excel uso avanzado, tablas dinámicas. Dado el carácter internacional de la compañía, el buen dominio del idioma inglés es imprescindible.

Se ofrece incorporación en sólida y solvente compañía y una interesante retribución que se negociará en función de valía y experiencia aportadas. El proceso selectivo se realizará de forma individual y en entrevista inicial se ampliarán datos.

Interesados pueden responder a través de nuestra Web www.seleccionformacion.com, o bien enviando C.V., Nº DNI, fotografía y teléfono de contacto por correo ordinario indicando tanto en el sobre como en su escrito la Referencia **8410**.

SE CONTESTARÁN ÚNICAMENTE LAS CANDIDATURAS PRESELECCIONADAS EN UN PLAZO MÁXIMO DE 30 DÍAS.
Se tratarán los datos de acuerdo a la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, incluyéndolos en el fichero propiedad de Selección & Formación.



SELECCION & FORMACION
Selección de personal
GRAN VÍA, 15, Planta 1ª, 48001 BILBAO, Tfn: 94 416 98 33
www.seleccionformacion.com

Breve descripción de la emp

Posición que ocupará

Funciones y dependencia

Titulación, perfil personal,

Se ofrece e info del proceso

Dirección, referencia y otros...

Plazos y LOPD

Empresa de selección

3a.- Selección: elegir al mejor...

¿De verdad va a dar la casualidad de que es tu hermano?

Actividad organizada que, especificados requisitos y cualidades del perfil, identifica y mide en los candidatos las cualidades actuales y potenciales, las características de personalidad, los intereses y aspiraciones, para elegir el que más se aproxima al ideal.

¿Y esto cómo se hace?.

Siguiendo estos 7 elementos clave...

- 1.- Valora si puedes-sabes-debes hacerlo tú.
- 2.- No existe candidato que se ajuste al 100% al ideal.
- 3.- Un reclutamiento de calidad aporta candidatos de calidad.
- 4.- La selección es un proceso, no sólo una entrevista.
- 5.- ¿Se puede evaluar el potencial? Sabes lo que buscas...?
- 6.- Crea las condiciones para obtener lo mejor de cada uno.
- 7.- El proceso natural es un filtrado en calidad.



3b.- Selección: fases del proceso de selección.

El objetivo es filtrar e ir quedándose con lo mejor en base al perfil descrito.

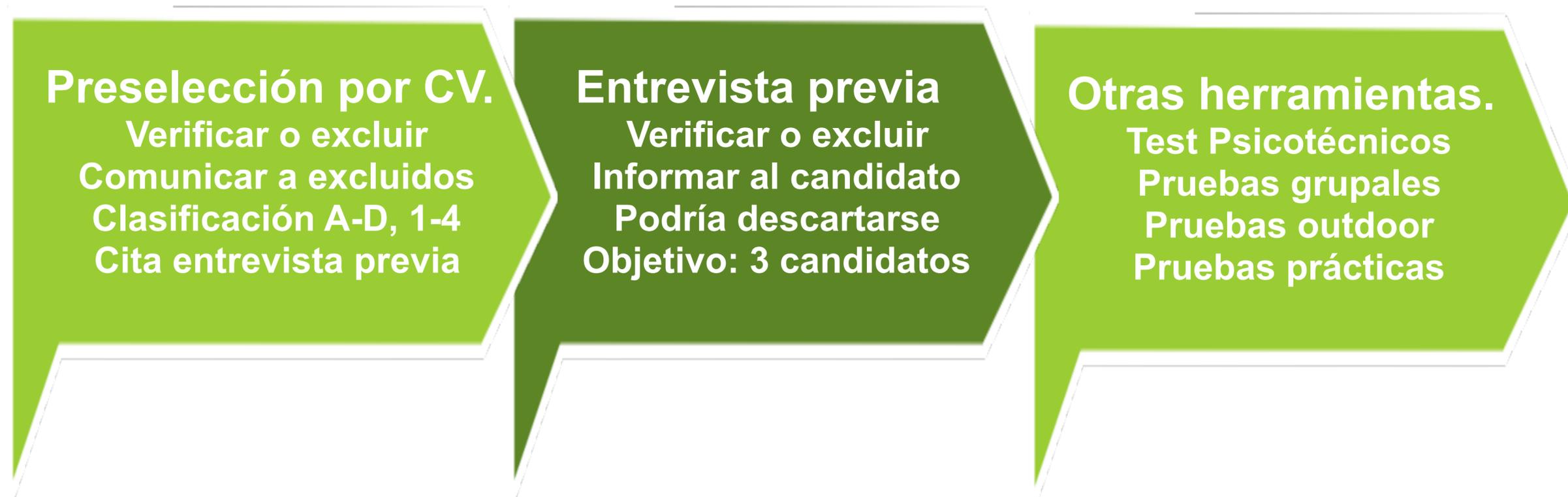


Destina recursos en función de la importancia del perfil.

En casos extremos, contrata a una empresa de *headhunters*.

En ciertas profesiones, el reconocimiento médico puede ser previo.

Nunca entrevistes a nadie en soledad: son un proceso muy emocional.



3c.- Selección: fases de la entrevista.

Todo prende si la chispa es adecuada....

Preparatoria

Saludos
Comentarios relajados
Atentos a toda la info
Info de la empresa
Info del perfil buscado
-Crear ambiente-

Desarrollo

Pedir que cuente el cv
Preguntas en orden:
- formación
- experiencia
- trabajos anteriores
- proyectos futuros
Tomar notas siempre
-ojo con las notas-

Cierre

Cierre de la entrevista
Despedida apropiada
Permitir relajación
Si quiere decir algo
Siguietes pasos
Cierre de la sesión
-decidir pronto-

Es la prueba más importante: prepárala, y no improvises...

Lleva un guión siempre escrito, que luego se usará o no.

Tener a mano la descripción del perfil y las condiciones a ofertar.

Poner en tensión al candidato divierte, pero no aporta información útil.

4a.- Incorporación a la empresa.

Elegir un contrato... más difícil que elegir un amor.

Contrato de trabajo es un acuerdo que se establece entre un empresario y un trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

En la actualidad hay 24 tipos de contrato diferentes...
<http://www.empleo.gob.es/es/informacion/contratos/>

- 1.- Valora si puedes-sabes hacerlo tú.
- 2.- Analiza el tipo de contrato mejor para cada caso.
- 3.- No te dejes llevar por cantos de sirenas indefinidas...
- 4.- Nunca te saltes la ley, pero utiliza las ventajas que ofrece.
- 5.- Atentos a: periodos de prueba, precontratos, prácticas...



4b.- Incorporación a la empresa.

Haciendo equipo...

Analizaste el puesto?

Elegiste al mejor?

Que rinda ya!!

**El proceso de adaptación varía según las personas y los puestos.
Una empresa es como un ecosistema; introducir un animal se nota...
Hay formas de acelerar el proceso de adaptación.**

Manual Trabajador

Storytelling empresa
Qué hacemos aquí?
Qué se valora?
Qué se espera de tí?

Presentarlo al resto

Crear lazos rápido
Demostrar confianza
Detallar las tareas
Cultura interna

Hacer seguimiento

Incorporarlo a equipos
Estar más solícito
Sondear sensaciones
... pedir resultados

5 maneras de mejorar en la *gestión de personas.*

- 01.- Piensa que las empresas son personas.
- 02.- Pon el talento al servicio de tus clientes.
- 03.- Cómo es una organización que atrae talento.
- 04.- Cómo es un proceso de selección lógico.





Plan de Capacitación en materia de Liderazgo, Dirección y Gerencia dirigido a personal técnico y directivo de empresas y cooperativas.

Módulo: XXXXXXXX
Formador: Emilio Benítez

