

# J.GARCIA CARRIÓN

Miguel Tirado Guzmán - Maria Soledad Pérez Ruiz -

José Luis Rico Ramos

David Martínez Díaz - Guillermo López Jiménez



# INDICE

## 01. Mejoras integradas

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor

## 02. Informe global

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor

## 03. Propuesta final

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipisicing elit, sed do eiusmod tempor



# **MEJORAS A INTEGRAR**



### ***AMPLIACIÓN DE LAS NUEVAS TENDENCIAS SOBRE EL ANÁLISIS Y DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO***

- Enfoque más flexible y adaptable
- Análisis del puesto basado en competencias (entrevistas, observaciones, cuestionarios en línea...)
- Implementación de una plataforma de gestión del rendimiento

### ***AMPLIACIÓN DE LAS FUNCIONALIDADES DE PROPUESTA DE SIRH***

- Implementación de un portal en el sistema de información
- Integración de un nuevo módulo que facilite la gestión y seguimiento de la formación y desarrollo de los empleados

## **MEJORAS PRÁCTICAS 2 y 3**



# MEJORAS PRÁCTICAS 4 Y 5

*MÉTODOS EMPLEADOS PARA LAS  
PROPUESTAS DE CANDIDATOS  
RECOMENDADOS POR OTROS EMPLEADOS*

• • •

• • •

• • •

• • •

• • •



## PROGRAMA PARA REFERENCIAS A NIVEL INTERNO

- Recomendación de candidatos potenciales
- Incentivos por bonificaciones



## REDES SOCIALES Y PROFESIONALES

- Conectarse con profesionales calificados
- Grupos y comunidades en línea
- Identificar personas destacadas del sector



## FERIAS DE EMPLEO

- Ofrecer oportunidades laborales y obtener curriculums
- Colaboraciones con universidades y programas educativos



***PROGRAMAS DE FORMACIÓN  
ORIENTADOS MÁS ALLÁ DE TAREAS O  
PUESTOS CONCRETOS***

- Ofrecer programas de formación en habilidades como el trabajo en equipo, la socialización, ética, creatividad, adaptación...
- Planear estos programas de formación con antelación, en lugar de hacerlos de manera reactiva



***RETRIBUCIÓN FLEXIBLE PARA  
PUESTOS ESPECÍFICOS***

- Implementar algunos paquetes de este ámbito
- vehículo de empresa
- “Bonos de rendimiento”
- Seguros médicos privados para puestos de mayor responsabilidad



**INFORME GLOBAL**



# INFORME GLOBAL

01.

## Análisis y diseño de puestos

- Enfoque tradicional
- Jerarquía marcada
- Relación transaccional con empleados
- Sin planificación estrategia a largo plazo

03. *¿QUE DEBE HACER?*

- **Actualizar** su estrategia de análisis y diseño de puestos
- Adoptar un **enfoque** más **estratégico** y teniendo en cuenta las competencias necesarias.
- Se recomienda que **involucre** a los **empleados** a lo largo de este proceso para garantizar el éxito.

02.

## Descripción y especificación de puestos

- No le da importancia a identificar y comunicar las competencias requeridas para cada puesto.



# PROCESO DE RECLUTAMIENTO

## ANÁLISIS DEL PROCESO

• • •

• • •

• • •

• • •

• • •

## COSTE

- Acuden mucho al reclutamiento interno que conlleva costes más reducidos.
- Excepción: Cubrir un puesto urgente o puesto más cualificado.

## TIEMPO

- Puestos más importantes: meses.

## TIPO

- Reclutamiento interno
- HeadHunters



## METODO

- Consulta en archivos de la empresa
- Candidatos propuestos por los propios empleados
- Anuncios en revistas
- Agencias de colocación
- Instituciones docentes
- Reclutamiento por internet.



## NUEVAS TENDENCIAS

- Buena realización de nuevas tendencias.

# PROCESO DE SELECCIÓN

## DECISIÓN Y CONTRATACIÓN

- Muy pulida
- En caso de seleccionar a alguien se le notifica y al que no, también.

• • •

• • •

• • •

• • •

• • •



## PRESELECCIÓN

- Muy depurada por la empresa
- Puntos de mejora: desempate a la hora de la preselección se realiza por parte del director general, con preguntas subjetivas como temas familiares

## PRUEBAS DE SELECCIÓN

- Bastante completa
- Compuesta por una selección secuencial con 3 entrevistas a los empleados

# TÉCNICAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN



**PRUEBAS ESCRITAS U  
ORALES**

*“Headhunters”*



Tests de capacidades y tests de  
personalidad



**ENTREVISTAS DE SELECCIÓN**

- Preparación de la entrevista
- Elección del ambiente
- Desarrollo de la entrevista
- Cierre de la entrevista
- Evaluación del candidato



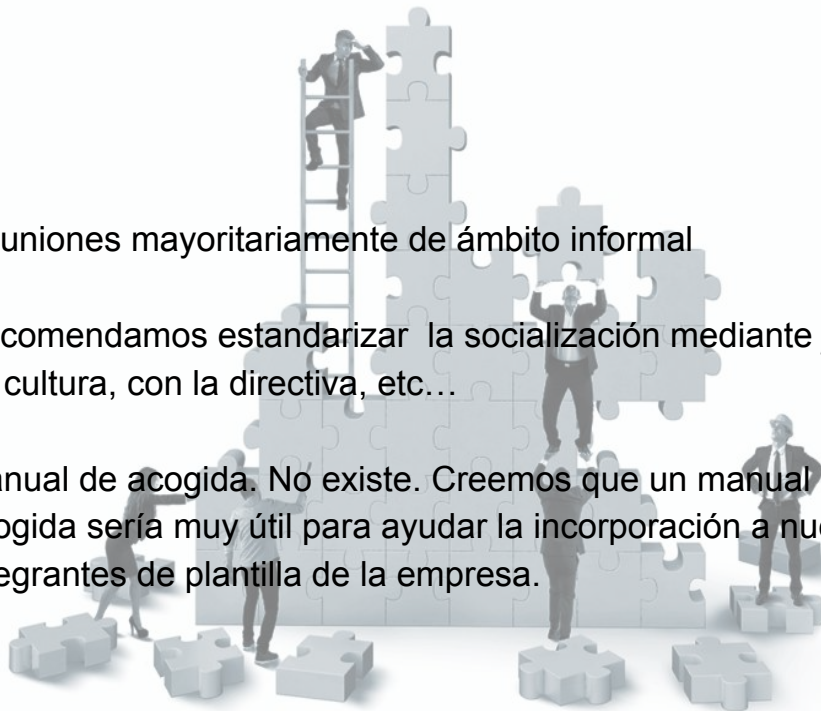
**TÉCNICAS DE SIMULACIÓN  
DEL TRABAJO**

No son habituales

# SOCIALIZACIÓN

Análisis y recomendaciones

- Reuniones mayoritariamente de ámbito informal
- Recomendamos estandarizar la socialización mediante jornadas de cultura, con la directiva, etc...
- Manual de acogida. No existe. Creemos que un manual de acogida sería muy útil para ayudar la incorporación a nuevos integrantes de plantilla de la empresa.



# PLANES DE FORMACIÓN

• • •

• • •

• • •

• • •

• • •



## PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA HABILIDADES MÁS GENÉRICAS

- Empleados ganan flexibilidad
- Imagen de la empresa más atractiva para empleados potenciales.



## PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

- Ganancia de valor a largo plazo
- Motivación para trabajadores = Mayor rendimiento



# CONJUNTO DE MEJORAS PROPUESTAS

---



## Planificación estratégica a largo plazo

- Junto a la planificación a largo plazo de RRHH establecer sistemas de control



## Importancia a las competencias de los empleados

- Descripción y especificación del puesto



## Reducir el estrés

- Simplificación de puestos
- Implementar el teletrabajo de forma flexible
- Horarios de trabajo flexibles
- Semanas laborales comprimidas...



## Mayor estabilidad

- Recolocación
- Disminuir rotación laboral



## Socialización

- Mayor importancia y controlar qué mensaje se quiere transmitir a los nuevos empleados

# CONJUNTO DE MEJORAS PROPUESTAS

---



## Cultura empresarial

- Ampliación programas de formación
- Implementar programas que fortalezcan la cultura empresarial
- Desarrollo de capacidades cada cierto tiempo



## Plan de gestión de carrera profesional



## Universidad Corporativa



## Mejorar estrategia retributiva

- “Salario emocional”
- Mayor ahorro



## Evaluación del rendimiento

- Añadir elementos de compromiso sobre la empresa
- Posicionarse a favor de los rediseños de puestos en caso de que los trabajadores no se sientan cómodos o no rindan bien en lugar de despidos