

Estrategias de Reclutamiento de Operadores en Empresas de Transporte

Dra. María Alejandra Lira González



TEMA 1.

Definición del análisis de puesto: conductor - operador

1.1 Perfil de puesto

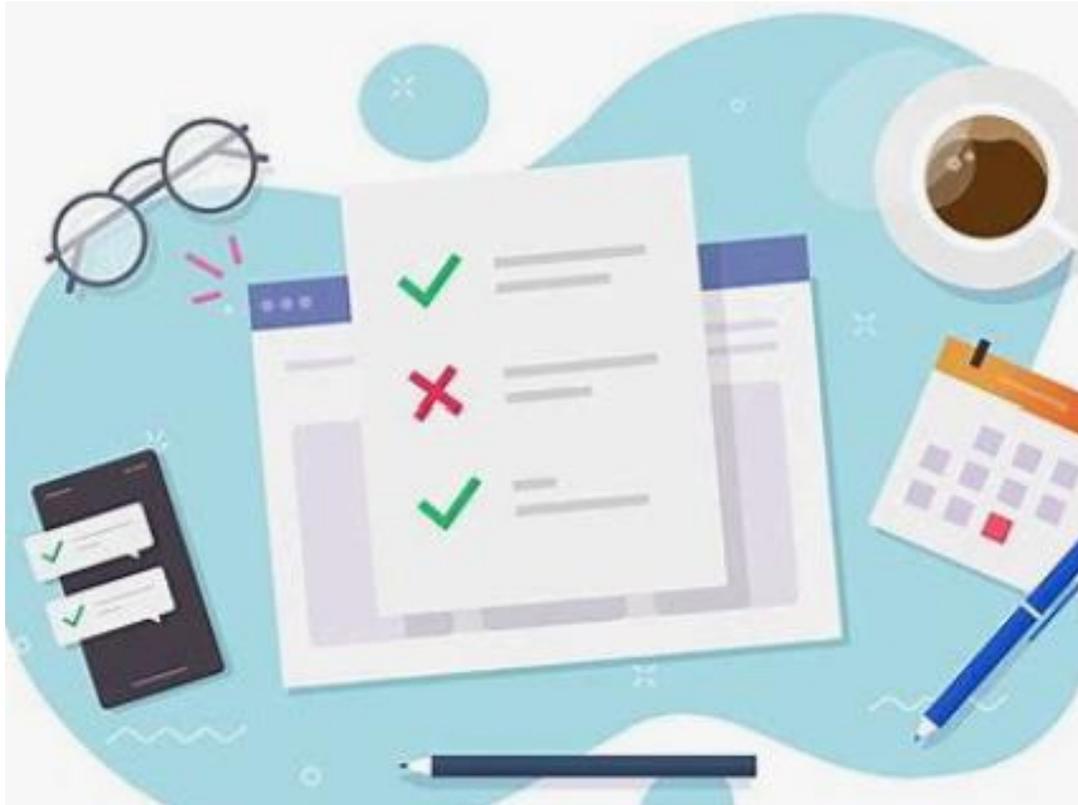
- El perfil de puesto va a reunir todas las características sociodemográficas requeridas para los candidatos; tales como edad, escolaridad, experiencia, localidad, entre otras.

Importante:

- Da una guía clara para la búsqueda de candidatos
- Debe estar actualizado
- Corroborarlo con los usuarios



1.2 Descripción de puesto



- El descriptivo va mencionar el alcance de la posición, su nivel de responsabilidad, su objetivo, su posición en organigrama, áreas internas y externas de relación, competencias técnicas y blandas, así como la descripción de actividades a realizar para la función.

Importante:

- Determinar el grado de las competencias técnicas y blandas.
- Actualización constante

1.3 Check list de documentación

¿Qué documentación solicitan?

- Ejemplos

TEMA 2.

Esquema salarial

2.1 ¿Qué es el esquema salarial?

- Todo lo que integra la compensación económica del operador, desde su sueldo, prestaciones y beneficios adicionales en la empresa.

Importante:

- Conocer a detalle cada uno de los conceptos
- Actualización constante



2.2 ¿Qué es salario emocional?



- El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen **incentivos no económicos**, cuyo fin es **satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador**.
- Este tipo de salario ayuda a las empresas y áreas de recursos humanos a **motivar al personal y mejorar el ambiente laboral**, ambos factores indispensables en el éxito de toda organización, pues sin motivación no se pueden cumplir objetivos, en tanto que la **retención de talento** se convierte en una misión complicada.

Tipos de salario emocional



- Horario flexible
- Home Office
- Días libres
- Desarrollo profesional
- Beneficios sociales
- Espacios de distracción
- Reconocimiento al trabajo bien hecho

Beneficios del salario emocional

- ✓ Índices bajos de rotación de personal
- ✓ Reducción de gastos en formación, administración y reclutamiento de personal.
- ✓ Niveles bajos de ausentismo
- ✓ Mayor productividad y competitividad
- ✓ Mayor pertenencia e identidad de la compañía



TEMA 3.

Marca empleadora

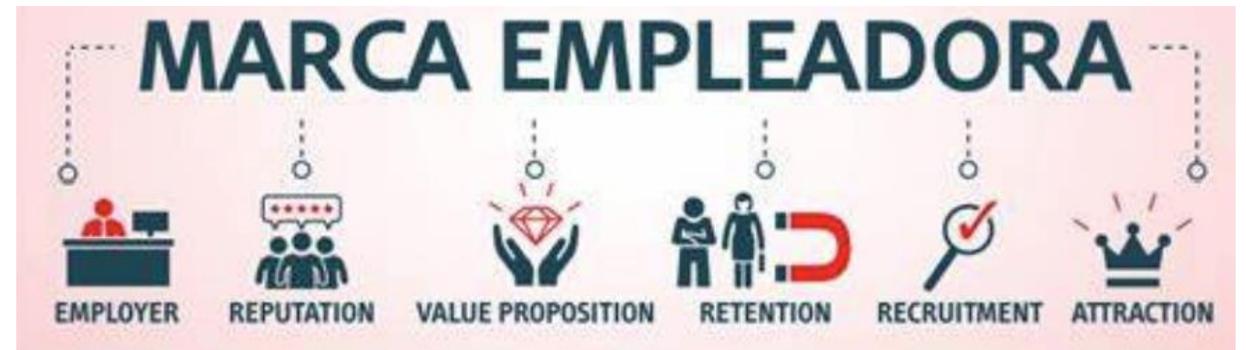
¿Qué es marca empleadora?

- La **marca empleadora** es la reputación de una empresa, no a nivel comercial sino como empleadora. El *employer branding* es el reflejo de las organizaciones desde su interior, desde su «corazón», donde se encuentran sus valores y razón de ser.
- Hasta hace poco las organizaciones se preocupaban mucho por transmitir su marca «hacia afuera» a sus clientes. Sin embargo, las empresas exitosas han descubierto el valor de fortalecer su marca «hacia dentro» a sus colaboradores actuales y futuros.
- Se trata de **lograr una buena reputación entre los colaboradores**; que el nombre de la empresa sea sinónimo, no solo de buenos productos y servicios, sino, de valoración y crecimiento para sus colaboradores. ¿Cómo mejorar el *employer branding* en nuestra empresa o negocio?
- [¿Qué es Marca Empleadora y cómo aplicarla en las empresas? \(youtube.com\)](https://www.youtube.com/watch?v=...)



3.1 Impacto de la marca empleadora

- Aumentar las tasas de retención de talento
- Recibir más solicitudes en tus convocatorias
- Reducción de costos de contratación
- Diferenciarse de la competencia





3.2 Redes sociales

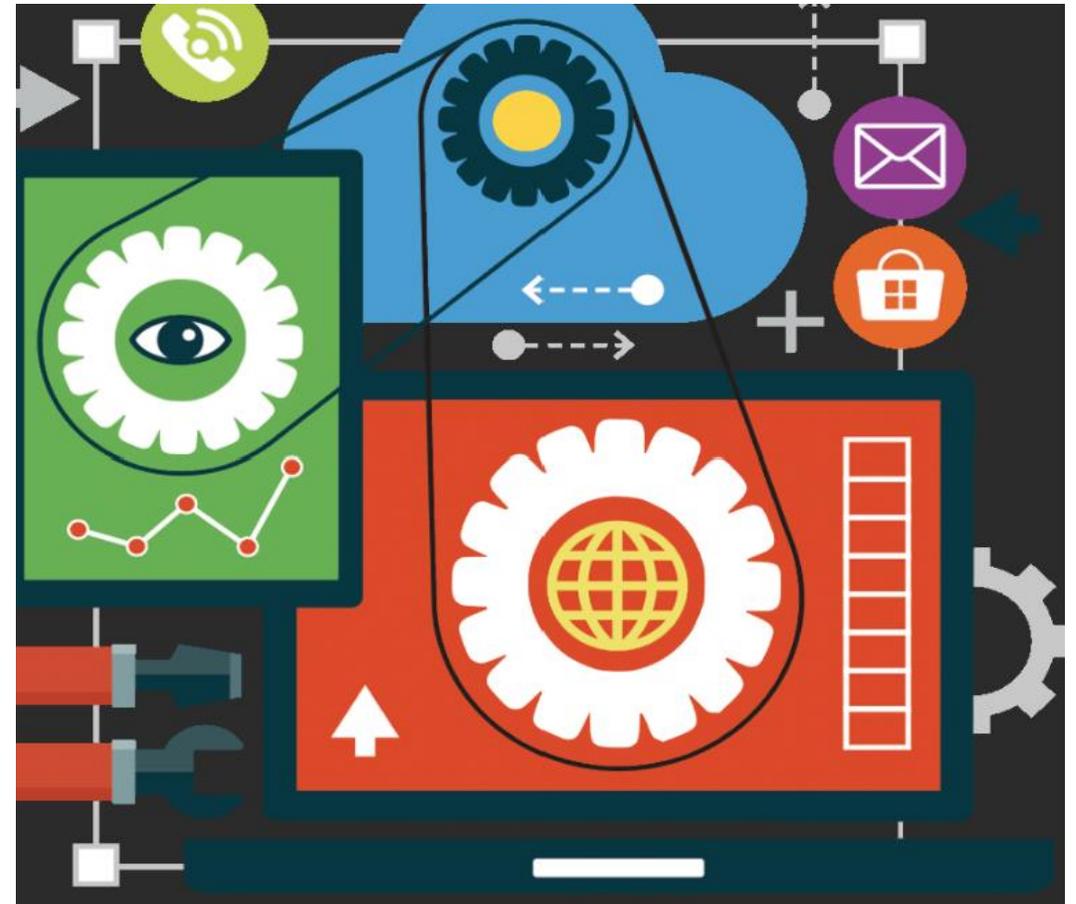
Importante en redes sociales

- ¿Quién las maneja?
- ¿Qué se publica?
- ¿Qué se comenta?
- Va alineado a la cultura de la empresa
- Son cuentas oficiales y/o validadas con alta dirección
- ¿Cómo manejar los comentarios negativos?



3.3 Generar marca empleadora

1. Definir publico
2. Auditar la marca empleadora actual
3. Definir los objetivos de la estrategia
4. Definir los indicadores de marca empleadora
 - Análisis de la página de empleo de la empresa.
 - Número de solicitudes recibidas.
 - Tasa de aceptación de oferta.
 - Costo por contratación.
 - Tasa de retención de talento.
 - Índice de recomendación de empleados
5. Crear propuesta de valor para empleado
6. Determinar tus canales de comunicación
7. Implementar acciones internas y externas
8. Medir y mejorar

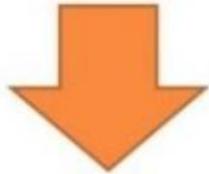


TEMA 4.

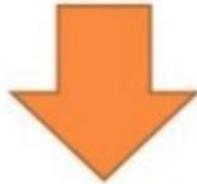
Fuentes de reclutamiento

¿Qué son las fuentes de reclutamiento?

EXISTEN 2 TIPOS DE
RECLUTAMIENTO



**RECLUTAMIENTO
INTERNO**



**RECLUTAMIENTO
EXTERNO**

- Estos son **medios o canales** que se **utilizan en Recursos Humanos** para **dar a conocer los puestos vacantes en la compañía**, las características principales de la posición y el perfil ideal para cubrirla.
- El objetivo de las fuentes de reclutamiento es **atraer a los candidatos adecuados a la empresa** y **motivarlos para que soliciten las vacantes disponibles**.

Reclutamiento interno

- Programa de referidos
- Promoción de personal activo
- Base de datos



Reclutamiento externo



- Portales de empleo
- Redes sociales (FB, TikTok, etc)
- Reclutadores especializados
- Reclutamiento en campo
- Ferias de empleo
- Networking



TEMA 5.

Proceso de selección

Proceso de selección



- Preselección de candidatos
- Entrevista telefónica y WhatsApp
- Validación documental
- Entrevista presencial
- Trato digno / operador al centro
- Guía de entrevista RH / Supervisor Operaciones
- Evaluación competencias
- Certificado médico
- Antidoping

TEMA 6.

KPI's

KPI's

- % Captación por fuente de reclutamiento.
- Días de cobertura
- % Cobertura plantilla
- % Rotación



TEMA 7.

Desarrollo y retención de talento

Desarrollo y retención de talento



- Generación de sentido de pertenencia
- Plan de vida y carrera
- Onboarding

**POR SU
ATENCIÓN
¡GRACIAS!**

COFIDE®
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

CONTÁCTANOS



PÁGINA WEB

www.cofide.mx



TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203,
Col. Del Carmen Coyoacán, 04100
CDMX

SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx