

## Módulo 10

### La oferta laboral

#### El cierre del proceso de selección

- 1- **Tomar la decisión de contratar a un solicitante.** Esta responsabilidad puede asignarse al futuro supervisor del candidato o al departamento de Recursos Humanos.
- 2- **Comunicarse con los solicitantes que no fueron seleccionados.** Del grupo de personas rechazadas puede surgir un candidato idóneo para otro puesto.
- 3- **Conservar los expedientes de todos los solicitantes,** para constituir un banco de recursos humanos potenciales.
- 4- **Conservar todos los documentos que conciernen al candidato aceptado.** Su solicitud, referencias, evaluaciones, exámenes médicos, constituyen el inicio de su expediente personal.

#### Proceso de contratación del candidato

Comienza junto con la oferta de empleo. Consiste en formalizar la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como de la empresa. Hay que tener en cuenta que:

- La contratación se lleva a cabo entre la organización y el trabajador.
- La duración del contrato puede ser por tiempo indeterminado o determinado.
- El contrato deberá ser firmado el director general, el responsable directo y el trabajador.
- Cuando ya se aceptaron las partes en necesario integrar su expediente de trabajo.

#### Negociación del Salario

El empleo es un trato que se cierra en función de la oferta y la demanda. El número de trabajadores con las habilidades y la experiencia necesarias influyen en la oferta del mercado laboral, y las empresas que están contratando para ciertos puestos marcan la tendencia en la demanda.

El sueldo es uno de los factores principales en la lista de elementos motivadores para los trabajadores, pero no es el factor determinante. Los beneficios adicionales también son parte del paquete contractual, y es importante saber utilizarlos en la negociación.

A lo largo del proceso de contratación de un nuevo empleado debemos tomar una decisión presupuestaria sobre el paquete salarial que se ofrece al empleado. La oferta debe atraer al candidato, y mantener una correlación con lo que ganan sus empleados actuales. Cuánto necesitamos a un empleado y lo excepcional de sus habilidades son elementos fundamentales para calcular el valor del trabajo.

Al negociar un salario tener en cuenta:

- No se trata de quién empieza a negociar sino de la conclusión a la que llegue.
- Nuestro candidato conoce ofertas de empleo alternativos.
- Es importante conocer el sueldo y los beneficios más recientes que recibió su candidato. Normalmente esperarán una mejora de alrededor del 10%.
- En las negociaciones no se trata de ganar. Si las partes sienten que se han rendido, en vez de negociado, ambas partes perderán a largo plazo.

### **Oferta Laboral**

Para cada vez más candidatos, el dinero y los beneficios adicionales ostentosos ya no son un factor decisivo al aceptar una oferta de trabajo. Se tienen también en cuenta:

- La oferta de beneficios reales beneficios relacionados con el estilo de vida
- Prácticas laborales más flexibles.
- Licencias y Vacaciones pagadas
- Una política de ropa informal
- Los descuentos corporativos en locales y eventos.
- Las Tarjetas de presentación personalizadas.
- Las Inscripciones a gimnasios
- La disponibilidad de Fruta gratis
- La disponibilidad de sesiones de Masajes
- La habilitación de un vehículo de empresa

El resultado final del proceso de selección se traduce en el nuevo personal contratado idóneo para el puesto.

## **Feedback**

Sirve para evaluar tanto al nuevo empleado como el proceso de selección en sí.

- a) Positivo:
  - a. Promoción del nuevo empleado
  - b. Desempeño adecuado
  - c. Fata de conflictos
- b) Negativo:
  - a. Renuncia prematura
  - b. Necesidad de separar al nuevo empleado de la compañía
  - c. Niveles bajos de evaluación.

