Tema: Procesos de Reclutamiento

MATERIAL DE APOYO PARA EL POLILIBRO DE GESTIÓN EMPRESARIAL

El sistema clásico de selección de personal consta de tres fases diferenciales:

Primera fase:

- Descripción del puesto de trabajo
- Elaboración del perfil Psicoprofesiográfico
- Reclutamiento de candidaturas
- Preselección a través del Currículum Vitae o formulario de solicitud de empleo

Segunda fase:

- Entrevista preliminar
- Pruebas profesionales y psicotécnicas
- Entrevistas de selección
- Comprobación de referencias
- Presentación de los candidatos al Jefe del departamento o, en su defecto, a la persona con autoridad y capacidad técnica de decisión

Tercera fase:

- Reconocimiento médico.
- Adscripción al puesto de trabajo y acogida
- Formación y adiestramiento
- Evaluación durante el período de prueba y seguimiento
- Contratación definitiva

EL RECLUTAMIENTO:

Es el procedimiento destinado a atraer candidatos potencialmente cualificados y con el perfil deseado al proceso de selección

El reclutamiento es el paso anterior a la selección y la condiciona, pues predetermina la cantidad y calidad de candidatos disponibles

EL RECLUTAMIENTO EXTERNO:

- Facultades, escuelas de negocio, centros de formación profesional, etc..
- Colegios profesionales.
- Gremios
- La competencia (head-Huntings).
- Archivos de solicitud
- Candidatos desestimados en otros procesos.
- Empresas de selección de personal
- Anuncios

EL RECLUTAMIENTO - El Anuncio

Claro, conciso, informativo y motivador

Contenido del anuncio

- Identificación
- Denominación del puesto de trabajo
- Exigencias del puesto
- Oferta de la empresa
- Forma de establecer el primer contacto

Ejemplo de estructuración de un anuncio

Importante Hotel de 4 estrellas situado en la ciudad de Barcelona
precisa

JEFE DE RECEPCIÓN

Con dependencia directa de Director del hotel se responsabilizará de la supervisión y control de la recepción del hotel, de la motivación y distribución de funciones, horarios, etc. de los cuatro recepcionistas, así como de poner en marcha un nuevo sistema de atención al cliente.

Imprescindible: Diplomatura en turismo, experiencia mínima de 2 años en puesto similar y buen dominio del idioma Ingles hablado y escrito.

Se valorará: Experiencia en gestión de atención al publico y dominio de otros idiomas.

Se ofrece: Incorporación en importante hotel en expansión con reales posibilidades de promoción tanto económicas como profesionales y sueldo a convenir en función de las aportaciones del candidato.

Interesados enviar C.V. con fotografía reciente al Apartado de correo, 112, 08001 – Barcelona, indicando en el sobre referencia JR-1224.

PRESELECCIÓN DE CANDIDATURAS:

Su objetivo ha de ser filtrar la población reclutada, eliminando los candidatos poco interesantes o los que no se ajustan a los requerimientos del puesto

A) La carta de solicitud:

Analizando la cara, se puede obtener una somera información acerca del candidato y de su personalidad.

- Análisis de la letra
- Aspecto: lenguaje, orden, estructura, etc.

PRESELECCIÓN DE CANDIDATURAS:

B) Curriculum Vitae:

El C.V. Es la presentación profesional del candidato y sirve para comprobar si el candidato cumple o no los requisitos necesarios para cubrir el puesto.

Se trata de compararlo con el profesiograma, edad, formación, experiencia, lugar de residencia etc...

ENTREVISTA PRELIMINAR

- Se trata de un encuentro breve en el que se estudia el cumplimiento o no de las condiciones básicas requeridas por el puesto.
- Verificación de los datos del curriculum y primera aproximación a la personalidad del candidato.

ENTREVISTA PRELIMINAR

Esta entrevista suele constar de dos partes

1ª PARTE

ENTREVISTADOR	ENTREVISTADO
El entrevistador intentará obtener toda la información necesaria para poder valorar el Curriculum Vitae del candidato intentando filtrar la información totalmente cierta.	El candidato a ocupar el puesto de trabajo intentará vender su candidatura como la más apropiada, intentando explicar lo “mejor” de su candidatura y rehuir o disimular lo “peor”.

2ª PARTE

El entrevistador explicará al candidato el puesto de trabajo, informándole de todo lo positivo, con la intención de atraerlo a la organización, disimulando al máximo aquellos defectos que puedan dificultar la selección.	El candidato intenta obtener toda la información posible (tanto la positiva como la negativa) acerca de la empresa con el fin de valorar la propuesta y seguramente compararla con su trabajo actual , con otras ofertas o con sus expectativas de colocación.

TESTS PSICOTECNICOS

Se trata de un procedimiento científico de diagnóstico y medida, de un reactivo o prueba que, aplicado a un sujeto, indica el grado o índole de instrucción, aptitud o manera de ser

- ✓ Tests de aptitud
- ✓ Tests de personalidad
- ✓ Técnicas de simulación

PRUEBAS DE CONOCIMIENTO O DE CAPACIDAD

Tienen como objetivo evaluar el grado de nociones y habilidades adquiridas por el candidato a través del estudio o de la práctica.

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Tipos de entrevista:

A) Por el grado de tensión

- Normal
- Tensa o dura

B) Por la modalidad

- Libre
- Planificada
- Mixta

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Tipos de entrevista:

C) Por el momento

- Preliminar
- De selección

D) Por el número de participantes

- Individuales
- Colectivas
- De grupo

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Factores que intervienen en el desarrollo de la entrevista

A) Ambiente físico

B) Estructuración de la entrevista

C) Registro de datos

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Fases de la entrevista:

A) Preparación

- Estudio del puesto
- Estudio del candidato
- Elección de medios

B) Inicio

- El local
- La acogida
- El tono

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Fases de la entrevista:

C) Desarrollo

- Obtener información (formación, experiencia y motivación)
- Evaluar el desempeño profesional
- Detectar y analizar características personales
- Proporcionar la información necesaria

E) Final de la entrevista

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Errores más frecuentes a evitar

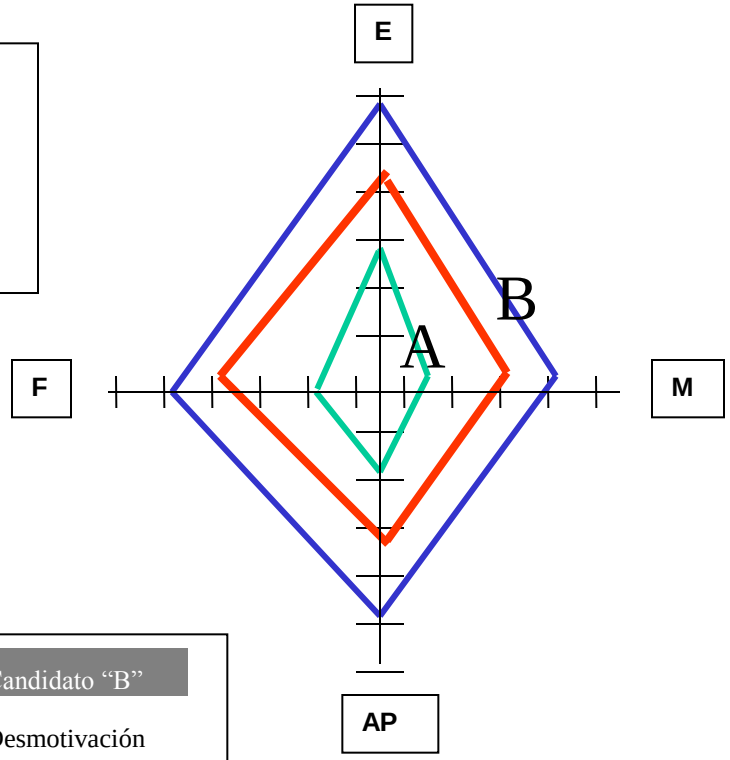
- Efecto Halo
- Efecto Horm
- Efecto primera impresión
- Estereotipos o generalizaciones
- Efecto de similitud
- Tendencia central
- Tendencias extremas
- Efecto contraste

EVALUACIÓN DE LOS CANDIDATOS

Elección de los candidatos más adecuados al puesto de trabajo

EVALUACIÓN DE LOS CANDIDATOS

E = Experiencia
F = Formación
M = Motivación
AP= Aptitudes
Perfil requerido



	Candidato "A"	Candidato "B"
Características	Deficiente Incapaz Ineficaz Desmotivado	Desmotivación Bajo rendimiento Dimisión
Conclusiones	Rechazable por defecto	Rechazable por exceso