

SELECCIÓN



DEFINICIÓN

Hablamos de **selección externa** de personal cuando, se realiza un proceso de búsqueda de una persona ajena a la organización, con un perfil adecuado para desempeñar un puesto de trabajo concreto y se adapta a un entorno profesional determinado.

La **selección interna** consiste en el proceso de elección de una persona de la propia empresa para cubrir una nueva posición profesional.

OBJETIVO

Complementar las aportaciones y expectativas de una persona con las necesidades presentes y futuras de una organización.

FASES DE LA SELECCIÓN

FASE 1

DEFINICIÓN PERFIL DE COMPETENCIAS

Una vez recopilada la información necesaria del puesto de trabajo, se determinaran las competencias que sean necesarias.

- Competencias estratégicas de la organización.
- Competencias técnicas.
- Experiencia.
- Formación previa.
- Otros aspectos de interés concreto para el puesto.

FASE 2

RECLUTAMIENTO Y LOCALIZACIÓN DE CANDIDATURAS

Fase de especial importancia para el éxito del proceso de selección que consiste en el uso de fuentes externas, que permitirán hacer llegar la oferta a profesionales que se ajusten al perfil y que permitan atraer el mayor número de candidatos.

Desde talentagora.net proporcionamos el contexto idóneo para este paso.

FASE 3

FASE DE RECEPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS C.V.

En esta fase se procede a la revisión curricular y a la selección de aquellos que se ajusten a los requisitos mínimos previamente establecidos. Se valorará la posibilidad de realizar entrevistas telefónicas con los candidatos preseleccionados.

FASE 4**PRIMERA ENTREVISTA**

Las candidaturas que hayan superado la revisión curricular, serán **entrevistadas por un psicólogo/a** con la finalidad de evaluar su adecuación al perfil competencial. Se comprobará el grado de interés, inquietudes análisis de la formación reglada y no reglada, experiencia previa, habilidades comunicativas.

El tipo de entrevista debe de ser semiestructurada y por competencias.

FASE 6**PRESENTACIÓN RESULTADOS/INFORMES A DIRECCIÓN DE RRHH**

Después de la recogida y análisis de la información de las candidaturas finalistas, se presentarán a los candidatos óptimos con un informe personalizado, indicando los puntos fuertes y débiles, así como sugerencias para facilitar su adaptación e integración.

FASE 5**FASE DE APLICACIÓN DE OTRAS PRUEBAS**

Al llegar a este punto, se pueden realizar **dos pruebas** (según necesidades):

- Una psicotécnica de personalidad que permite evaluar determinadas características de los candidatos.
- Una prueba situacional que recoja el mayor número posible de competencias requeridas por el perfil seleccionado.

FASE 7**SEGUIMIENTO DE LA PERSONA INCORPORADA**

Finalmente, desde talentagora.net estableceremos contactos regulares con la Dirección de RRHH para comprobar la adecuación del candidato seleccionado a los requisitos del puesto de trabajo.

Oficina central Barcelona:

Tel. +34933220211 • Fax +34934104008

Delegación Madrid: Tel. +34914030519

info@grup-pitagora.com • grup-pitagora.com • talentagora.net



grupitagora

Consultoría en Recursos Humanos y Formación