

Selección de personal *online*

Financiado por:



CEA^{ANIVERSARIO}**40**
Confederación de
Empresarios de Andalucía



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO,
EMPRESAS Y UNIVERSIDAD

- Nuevas tendencias en la selección de personal
- Webs, Plataformas y Portales de empleo más destacados
- El uso de las Redes sociales y otros recursos para la búsqueda de empleo y la selección de personal

EN PRIMER LUGAR, CONTESTEMOS ALGUNAS PREGUNTAS

¿Por que estar en las redes? la respuesta está en los reclutadores y empresas

¿Cuál es mi reputación on line? ¿tengo?

Es fundamental responder a la pregunta, ¿qué encontrarán de mi si buscan?



¿Qué es el reclutamiento 2.0. 3.0 y 4.0?

La tecnología ha ido evolucionando muy rápido, y por tanto nosotros también hemos tenido que hacerlo, para poder adaptarnos al nuevo entorno digital, **tanto en el ámbito personal como empresarial**



PORTALES DE EMPLEO

<https://www.empleate.gob.es/empleo/>

www.infojobs.es

<http://www.jobandtalent.com/es>

www.indeed.es

www.adecco.es

www.infoempleo.com

<http://www.simplyhired.es>

www.domestika.org

www.studentjob.es

<https://www.xerlok.com/>

<https://www.monster.es/>

<https://www.freelancer.es/>

<https://hosteleo.com/es/trabajo-jaen>

<https://www.turijobs.com/>

www.studentjob.es

<https://www.tecnoempleo.com>

<http://www.ecoempleo.com/>

<https://www.colejobs.es/>

REDES SOCIALES PROFESIONALES

Redes Sociales Profesionales

Linked in

Origen: Estados Unidos
Año de creación: 2003
Nº de usuarios: 396 millones
Web: www.linkedin.com
Posición en Alexa: 14

Origen: Alemania
Año de creación: 2003
Nº de usuarios: 15 millones
Web: www.xing.com
Posición en Alexa: 1.038

XING 

viadeo 

Origen: Estados Unidos
Año de creación: 2004
Nº de usuarios: 50 millones
Web: www.viadeo.com
Posición en Alexa: 1845

Origen: España
Año de creación: 2015
Nº de usuarios: 9 millones
Web: www.beebe.com
Posición en Alexa: 10.973

 **beeBee**

Infografía realizada por @VallejoAngeles y @alfredovela (visita ticsyformacion.com)

¿Qué es LinkedIn?

El punto de encuentro ideal para hacer contactos profesionales y establecer relaciones comerciales

Muchas posibilidades de Networking

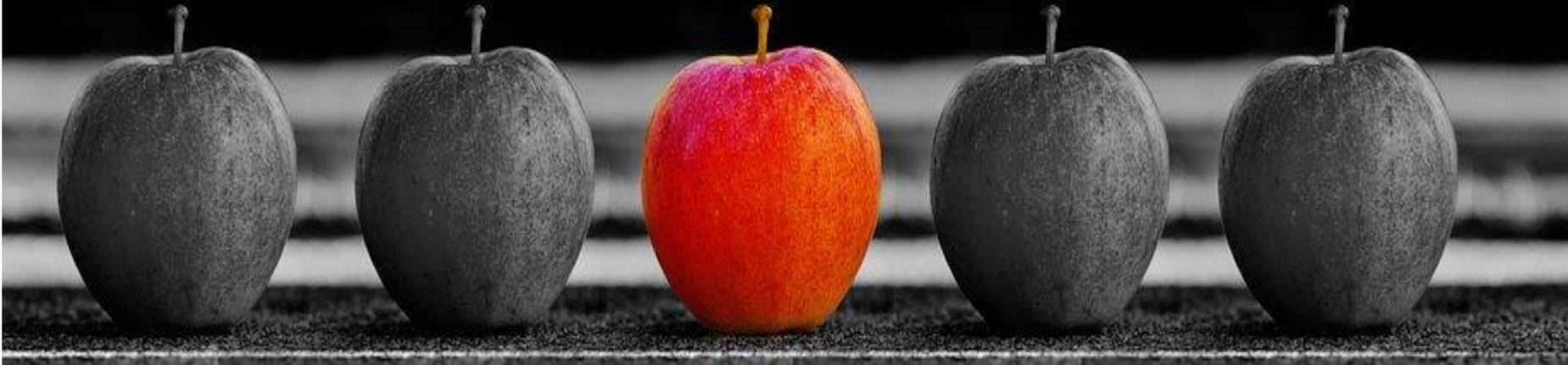
Es útil para: empresas, buscadores de empleo, reclutadores...

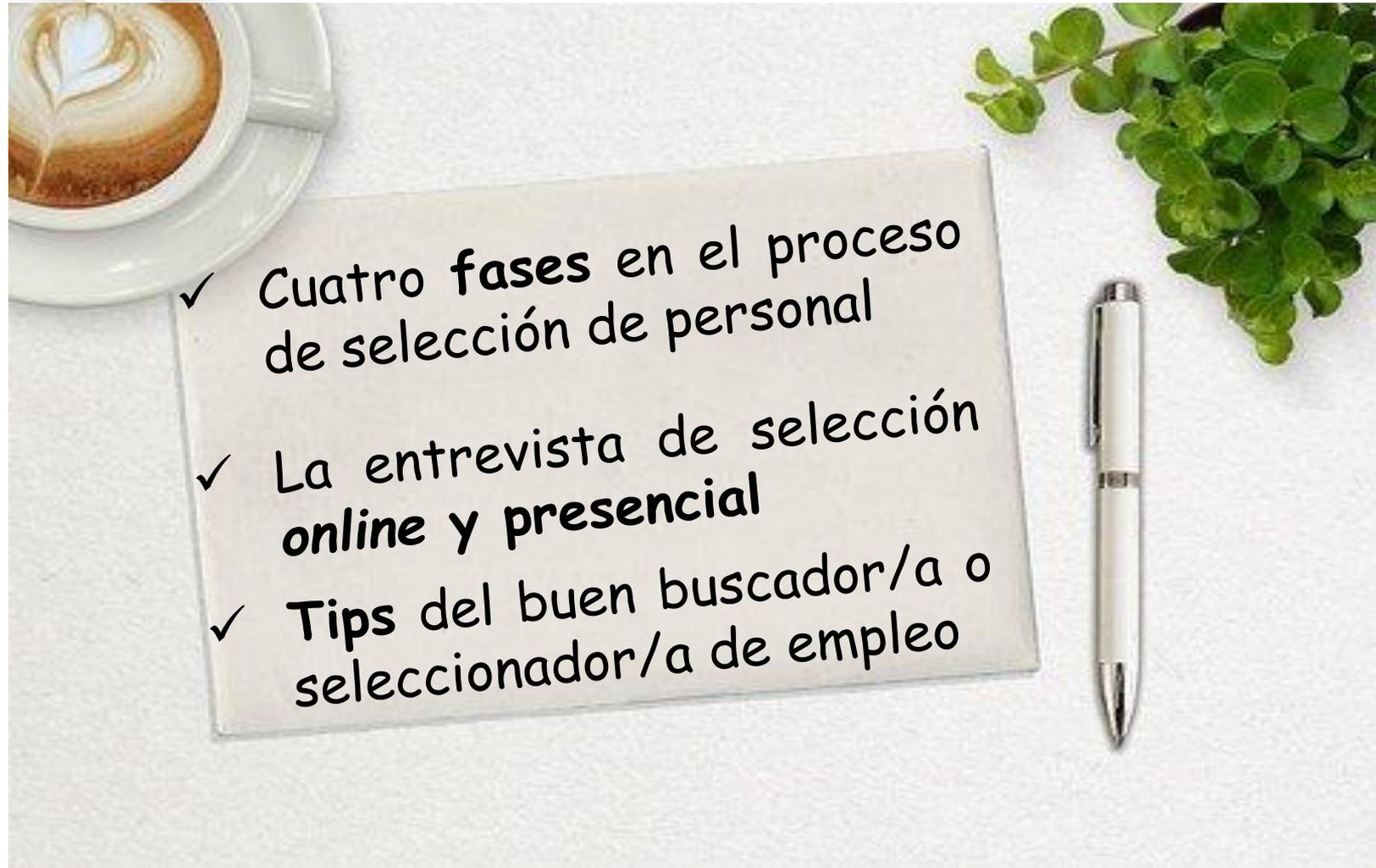
**COMPLETA EL PERFIL TODO LO
QUE PUEDAS CON IDIOMAS,
MANEJO DE PROGRAMAS,
CERTIFICACIONES,
VOLUNTARIADO....**

**INTERACTÚA, LEE Y COMPARTE
ACTUALIZACIONES....**

**CONSTRUYE NUEVAS RELACIONES
PROFESIONALES**

Selección de personal y Tips para hacer una buena selección





- ✓ **Cuatro fases en el proceso de selección de personal**
- ✓ **La entrevista de selección online y presencial**
- ✓ **Tips del buen buscador/a o seleccionador/a de empleo**

HAY DESEQUILIBRIO EN EL MERCADO LABORAL



TIME FOR CHANGE
IT IS UP TO YOU
WHICH DIRECTION
YOU CHOOSE !!!

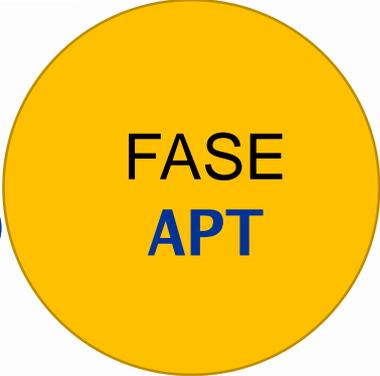
La primera misión del responsable de Recursos Humanos y de cualquier profesional es **reinventarse a sí mismo**

Cuatro fases en el proceso de selección de personal

Incorporar a la persona equivocada genera **pérdidas de tiempo y costos para las empresas.**



(análisis del puesto trabajo)

 FASE
APT

- Mediante la observación y el estudio.
- Es la determinación de las **tareas** que componen un trabajo y de las **habilidades**, **conocimientos**, **capacidades** y **responsabilidades** requeridas del trabajador/a para su adecuado ejercicio y que diferencian el trabajo de todos los demás”.

**FASE
CRIBA
CURRICULAR**

Preselección

- **Es la fase de criba de CV** para hacer el proceso menos largo y costoso.
- Para **reducir** el número de candidatos/as.
- Mira los **detalles** y conocimientos **transversales**



RESALTA TU FORMACIÓN EN UN BUEN CURRICULUM



○ VIDEO-CURRICULUM



PRUEBAS TÉCNICAS



FASE
PRUEBAS
TÉCNICAS

- **“Pruebas psicológicas”** para ahondar sobre la personalidad del aspirante.
- Para determinar **aptitudes y la personalidad** del candidato/a.
- Pruebas profesionales **relacionadas con el puesto en cuestión.**

ENTREVISTA DE SELECCIÓN: PRESENCIAL U ONLINE

FASE
ENTREVISTA

- RR.HH. realiza la **"primera entrevista"** de los preseleccionados/as.
- Con todos los elementos reunidos en los pasos anteriores RR.HH. elabora un informe de cada candidato/a finalista y lo pasa para la "entrevista final".



LOS SEGUNDOS DECISIVOS DE UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Los expertos coinciden en algo: son decisivos los primeros **treinta segundos**. Esa mirada a los ojos en el que el reclutador reconocerá a quien busca o, antes al contrario, a quien nunca querría en su equipo. Ahí es donde hay que defender la valía de un currículum. Si no se supera, con una apreciación aceptable, ese primer medio minuto, la entrevista de trabajo está perdida.

Bolsa de empleo

Bolsa de empleo online, dirigida a *empresas que deseen externalizar sus procesos de selección*, ofreciéndoles estudios de plantilla, análisis de competencias, procesos de reclutamientos y selección de personal. Para perfiles directivos, mandos intermedios o personal base.

Dirigido también a *profesionales que buscan empleo* y que desean formar parte de nuestra bolsa, como candidato en los procesos de selección.

Se trata de una Bolsa de Empleo, dinámica, profesional, abierta a todos los perfiles y que actúa en todo el territorio nacional.

Si eres un profesional interesado en formar parte de nuestra base de datos, entra en nuestra plataforma y regístrate. Cumplimente al menos una experiencia laboral y un curso de formación.

El acceso a **Administración** sólo será accesible a la consultora Trespasos Consultores, para funciones de intermediación entre candidatos y empresas.



Tipos de entrevistas

Debemos **elegir la que mejor se adapte a nuestras necesidades:**

- **Presencial y *online***
- **Individuales**
- En **grupo** (se atiende a varios entrevistados a la vez)
- En **panel** (varios entrevistadores y un solo entrevistado),
- **Estructuradas** (con un guión)
- **No estructuradas**, etc.

PROS y CONTRAS



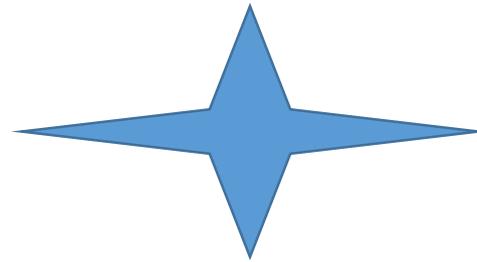
La entrevista por competencias

La entrevista por competencias valora a los trabajadores no solo por sus habilidades, sino por el potencial para desarrollarlas y aplicarlas en un entorno laboral.

ENTREVISTA DE INCIDENTES CRÍTICOS



Método STAR



Situación + Tarea + Acción + Resultado

"cuéntame algún momento en el que..."

Entrevista selección *online*

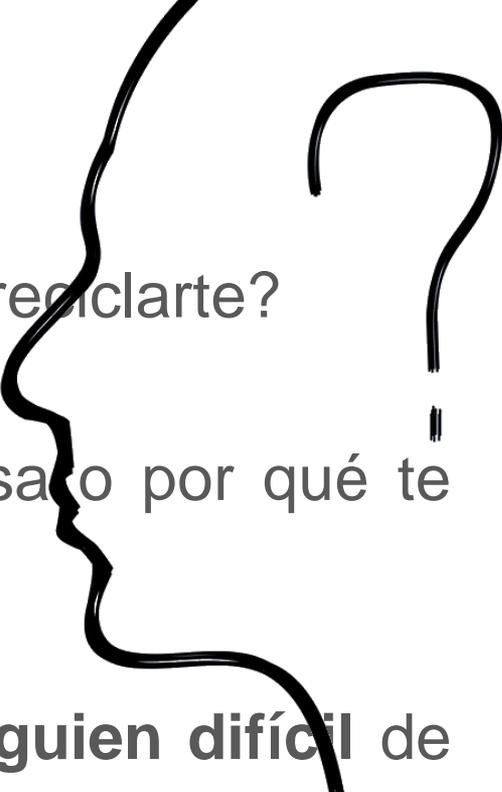
Suelen ser más directas y rápidas por ambas partes. Se utilizan para una **primera fase** donde el reclutador puede conocer al candidato y ambas partes ahorrarse tiempo en el desplazamiento.





SKIPE
WHATSAPP
HANGOUTS...

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES EN LA ENTREVISTA

- ¿Qué **significa para ti** el trabajo?
 - ¿En qué **áreas** crees que necesitarías reciclarte?
 - ¿Cuales son tus **puntos fuertes**?
 - ¿**Por qué te marchaste** de la empresa o por qué te despidieron?
 - ¿Por qué **debo contratarle**?
 - ¿Alguna vez tuvo que **trabajar con alguien difícil** de tratar?
- 

DECISIÓN FINAL

Superados los pasos anteriores, RR.HH. le confirma al candidato la decisión de **incorporación y la propuesta económica final.**



ATENCIÓN

Respecto de los candidatos **no seleccionados, se les comunica** que lamentablemente quedaron fuera del proceso de selección y se les agradece el tiempo dispensado.

No te olvides de...

**FASE
ACOGIDA**



L A A C O G I D A

Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Gracias

Financiado por:



Información y Consultas en
masempresas.cea.es



/CEA.es



@CEA.es_



/CEA.es



Financiado por:



Colaboran:

