

Etapas del reclutamiento

Definir cuál es el perfil que se requiere del personal a reclutar
Lo primero es conocer el fin de la empresa
Igualmente importante es conocer el cargo que esa persona ejercerá.
Para que podemos conocer cuáles son las habilidades que deberá tener el grupo de personas a evaluar. Saber el potencial de cada persona y las necesidades del cargo a ocupar son muy importantes.

Por ejemplo:

El cargo requiere de personas con ciertas características, trabajar con 2 personas más, atender público que llega a sala de urgencias, etc.

Puede preguntarse:

¿puede trabajar en equipo?,
¿puede atender amablemente al público?
Con estas y otras preguntas afines se puede conocer qué tipo de perfil requerimos que posea el personal a entrevistar, completado esta fase podemos realizar el siguiente paso.

Crea la descripción del puesto vacante

Antes de empezar a redactar la descripción o la oferta, debemos determinar algunos rasgos clave del perfil que necesitamos. Por ejemplo:

¿Buscamos a un profesional que cumpla diferentes roles dentro de la empresa?
¿Es necesario que cuente con mucha experiencia dentro del sector?
¿Su currículum académico ha de ser impecable?

Todas estas preguntas nos ayudarán a ir perfilando las necesidades de la empresa para redactar una buena descripción del puesto de trabajo. Esta debe reflejar las tareas y responsabilidades que conlleva el puesto de trabajo para que el posible candidato pueda construir fácilmente unas expectativas antes de aplicar.

Decide cuál será el modelo de reclutamiento

Reclutar consiste en atraer y captar talento y eso se puede hacer de dos maneras:

Reclutamiento externo: cuando los candidatos se buscan fuera de la organización. Por ejemplo, en portales de empleo, agencias, etc.
Reclutamiento interno: en este caso, la persona que ocupa el puesto vacante ya trabaja en la empresa.

Adicionalmente, a la hora de buscar talento fuera de la empresa (reclutamiento externo), el equipo de Recursos Humanos también puede optar por el reclutamiento pasivo. Este consiste en contactar a profesionales que tienen perfiles interesantes pero que no han mostrado interés ni han aplicado a la oferta.

Recibe y almacena los currículums

Una vez haya arrancado la fase de reclutamiento, el departamento de Recursos Humanos empezará a recibir candidaturas a través de los canales habilitados. Es posible que estas vengan acompañadas del currículum y una carta de presentación, por lo que es muy importante guardar bien toda esa documentación.

Un sistema de CRM te ayudará a ir creando una base de datos de candidatos propia. De hecho, Kenjo se conecta automáticamente a todos los canales de captación para ir guardando la información de cada candidatura bajo la misma plataforma.

Haz una preselección

Un importante porcentaje de las candidaturas recibidas no cumplirán con los requisitos mínimos del puesto, por lo que es importante hacer una criba previa al proceso de selección.
Entrevistarlos a todos requeriría mucho tiempo y costaría mucho dinero a la empresa.

Con la ayuda de un software de selección de candidatos te resultará mucho más fácil aplicar filtros y obtener una lista con los mejores aspirantes. Con Kenjo también podrás hacer una búsqueda rápida por keywords y encontrar rápidamente a los profesionales que desees.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Selección del personal

La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos. También en la selección, se evalúan sus cualidades. De esta forma, se logra dilucidar si están aptos para el puesto.

Reclutamiento Selección
El reclutamiento se define como el proceso de identificar y hacer que los candidatos potenciales soliciten los puestos de trabajo.

La selección se define como el proceso de elegir a los candidatos adecuados para los puestos vacantes.

El reclutamiento se considera un proceso positivo con su enfoque de atraer a tantos candidatos como sea posible para los puestos vacantes.

La selección de personal se denomina un proceso negativo. Pues tiene la eliminación o rechazo de tantos candidatos como sea posible. Todo ello para identificar al candidato adecuado para el puesto.