

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

MÓDULO 1

1.1 ANÁLISIS DEL PUESTO Y RECLUTAMIENTO

Por Paola Dos Santos Guntiñas

Técnica en Gestión de Empleo de la Agencia de Colocación del Centro de Empleo y Prácticas de la Universidad de Granada

El proceso de selección de personal es clave para la incorporación de nuevos talentos a una empresa o entidad, con el objetivo de optimizar el capital humano obteniéndose un mayor rendimiento en la producción de la misma.

Primero debemos reflexionar las posibles causas que llevan a diseñar un proceso de selección:

- creación de la plantilla de la empresa/entidad
- incorporar puestos nuevos
- promocionar un puesto hacia otro de nivel superior en el organigrama de la empresa
- incorporar puestos necesarios por aumentos temporales de la producción (“picos de reclutamiento”)
- jubilaciones
- despidos

En función del motivo que lleve a generar un proceso de selección, se diseñará el proceso con mayor o menos fases en su planificación. Vamos a dar una visión global y completa de todas las posibles fases que se pueden encontrar en un proceso de selección al uso.

FASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

1. DETECCIÓN DE NECESIDADES (APT)

Es la fase que definirá el resto del proceso de selección; es muy importante saber, según el motivo que cause el proceso de selección, qué puestos hay que crear para cubrir según qué necesidades. Así se deben definir las funciones y tareas necesarias, las responsabilidades, la ubicación en el organigrama, cadena jerárquica...

2. DEFINICIÓN DEL PERFIL DEL ASPIRANTE (APT)

Una vez que hemos diagnosticado nuestras necesidades definimos el perfil idóneo para solventarlas: qué formación, cualidades, aptitudes y actitudes deben tener los futuros aspirantes.

3. CONVOCATORIA O BÚSQUEDA (RECLUTAMIENTO)

Según los resultados de las dos fases anteriores lanzamos la convocatoria para capturar el talento que se necesita, es decir reclutamos. Según el perfil que necesitamos así acudiremos a las distintas fuentes de reclutamiento que nos puedan proporcionar personas idóneas. Decir que puede ser un reclutamiento activo (la empresa publica la oferta y son las personas aspirantes quien envían su candidatura) o reclutamiento pasivo (cuando la empresa es quien acude a los/las candidatos/as, por ejemplo, a través de LinkedIn).

4. PRESELECCIÓN

Una vez recibidos los C.V. de las personas postulantes, se hace una primera valoración de los mismos identificando lo imprescindible para cubrir el puesto: formación, experiencia, nivel de idiomas, etc. filtrando así los C.V. que pasarán a las siguientes fases del proceso.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

5. SELECCIÓN

En esta fase se contacta con las personas convocándolas a las pruebas que hayamos definido previamente (entrevista preliminar, test, pruebas grupales, pruebas de conocimientos, ...) soliendo finalizar con una entrevista personal (presencial o virtual) en profundidad confirmando aspectos tales como la actitud, las metas, aspiraciones, motivaciones, condiciones laborales y demás información recogida en las fases anteriores.

6. INFORMES DE VALORACIÓN DE LOS POSTULANTES

Se recoge toda la información generada por las distintas pruebas llevadas a cabo para cada candidato/a y se vuelca en un informe con las ventajas y desventajas de cada postulante para tomar la decisión final de quién ocupa el puesto.

7. TOMA DE DECISIONES

Es la hora de elegir al talento idóneo para nuestras necesidades; según la naturaleza de la empresa/entidad (privada o pública) se publica en formato de acta o bien se comunica directamente a las personas que llegaron a la última fase del proceso.

8. CONTRATACIÓN

Se cita a la persona seleccionada para la firma del contrato; en ocasiones puede ser citada para un examen médico previo a la firma del contrato.

9. INCORPORACIÓN AL PUESTO

La persona contratada se incorpora al puesto debiéndose acompañar y tutelar por el puesto a quien deba reportar su rendimiento; en esta fase se debe entregar al candidato/a contratado/a el llamado manual de acogida, presentarlo al departamento donde se ubica, etc. y acompañarlo/a en los primeros tiempos. En ocasiones se puede fijar un periodo de prueba (de 3 o 6 meses, según el nivel de estudios de la persona que ocupa el puesto).

10. FORMACIÓN

Para una mayor y mejor adaptación al puesto, se debe formar a la persona recién llegada en aquellas herramientas internas de la empresa que sean necesarias para el desarrollo óptimo del puesto (p.e: bases de datos internas específicas, procedimientos internos, sistemas de comunicación internas, etc..).

11. SEGUIMIENTO

Tanto si hay o no periodo de prueba se lleva a cabo un seguimiento durante un periodo previamente establecido conjuntamente, de la persona incorporada a la empresa/entidad a través de instrumentos como pueden ser la evaluación de desempeño, las encuestas de satisfacción, para casar el nivel de adecuación y satisfacción tanto de la empresa como del trabajador/a. Según los resultados se continua en la empresa o no, finalizándose por completo el proceso de selección.

Fuente: Elaboración propia

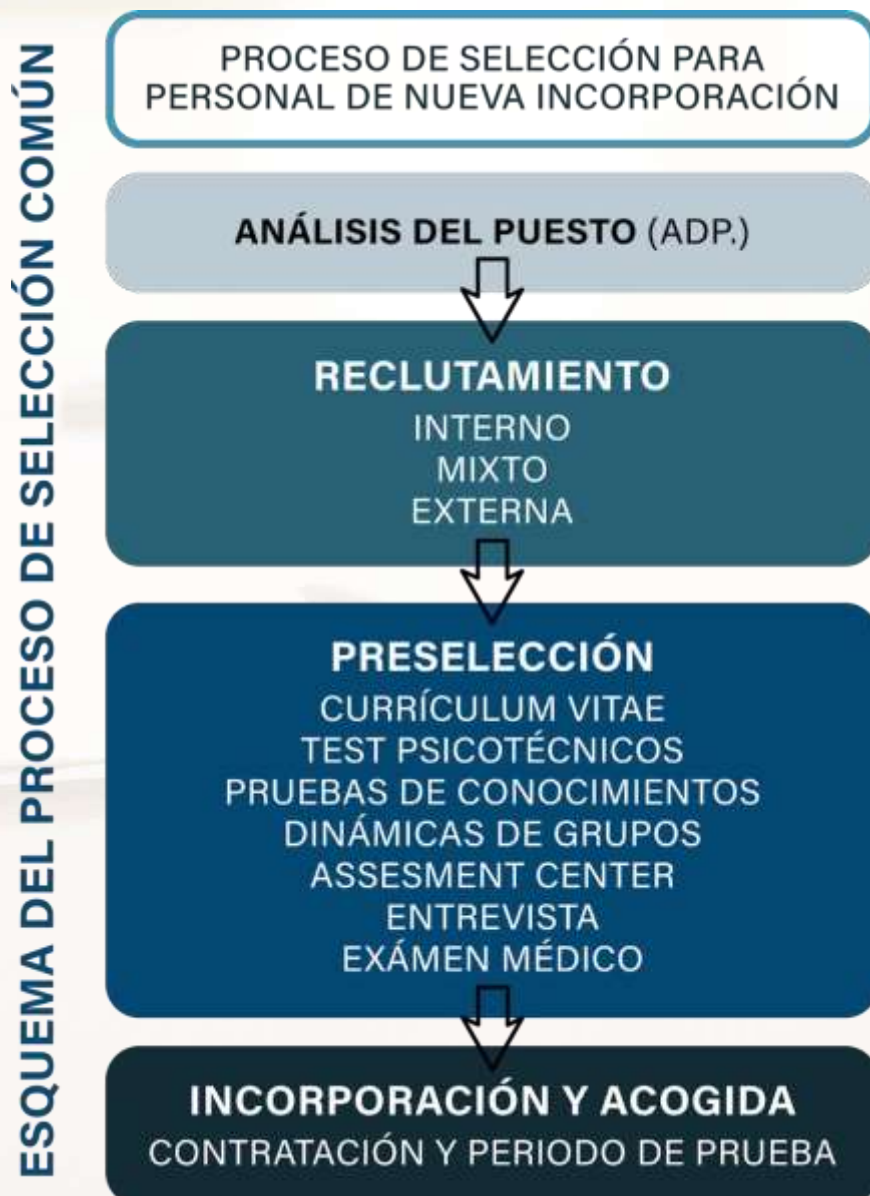
Claves para afrontar un proceso de selección de personal

1) VISIÓN GLOBAL

La selección de personal representa un proceso clave dentro de los departamentos de Recursos Humanos, ya que es el procedimiento por el que se incorporan nuevas personas a la empresa, siendo vital para el buen funcionamiento de la misma.

Con este curso queremos daros una visión completa y ofrecer los conocimientos imprescindibles de cada fase del mismo para que con un enfoque práctico se puedan superar con éxito los futuros procesos de selección que os presentéis.

Así os planteamos un esquema sencillo que recoge las principales fases, etapas o partes del Proceso de Selección común o habitual en las empresas.



Claves para afrontar un proceso de selección de personal

Fuente: Elaboración propia

2) ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

Tanto desde el punto de vista empresarial como el de la persona que se enfrenta a buscar empleo, hay un primer paso fundamental para diseñar y/o participar en un PROCESO DE SELECCIÓN y es definir/analizar el puesto de trabajo que necesitamos cubrir. Para ello hay varias técnicas en RRHH, pero la más extendida y aplicada es el ANÁLISIS DEL PUESTO (APT en adelante).

A menudo, los términos que nos solemos encontrar para referirnos al tema son también descripción de puestos, relación de puestos, especificación y requisitos de puestos, etc....

Aunque parezcan similares y guarden relación, es conveniente diferenciarlos:

- APT: es el procedimiento de obtener información acerca de los puestos.
- Descripción de puestos: es el documento que recoge la información obtenida por medio del análisis, quedando reflejado de este modo el contenido del puesto.
- Especificaciones para el perfil: hacen referencia a los requisitos y cualificaciones personales exigidos de cara a un cumplimiento de las tareas.

Una vez obtenemos toda esta información, estaremos con las premisas necesarias para elaborar el perfil profesional idóneo para ocupar el puesto.

PERFIL PROFESIONAL

Antes de continuar, nos puede ser de ayuda a la hora de analizar y entender a qué se refiere un determinado puesto de trabajo, los siguientes conceptos:

- Puesto: se trata de un conjunto de funciones que se organizan constituyendo una nueva unidad de orden superior y adoptan una posición jerárquica en la organización.
- Función: conjunto de tareas que suponen una parte significativa del trabajo total que implica el puesto.
- Tarea: actividad individualizada e identificable como diferente del resto.

El APT tiene múltiples aplicaciones dentro de la empresa/organización:

- Reclutamiento.
- Selección de personal.
- Planes de Formación.
- Evaluación del Desempeño.
- Valoración de puestos.
- Planes de carrera o de Desarrollo.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

- Promoción.
- Política salarial.
- Seguridad e Higiene/Prevención de Riesgos Laborales.
- Otras finalidades...

Cómo me puede ayudar dicha técnica a la hora de afrontar un proceso de selección como candidato/a:

- ✓ Conocer a qué me enfrento.
- ✓ Actitud motivante/des motivante hacia el puesto.
- ✓ Posible reflejo de la empresa 'diana'.
- ✓ Posible ubicación del puesto en la jerarquía de la organización.
- ✓ Conocimientos a desarrollar o resaltar (tanto en el C.V. como en las pruebas de selección futuras).
- ✓ Detección de futuras pruebas de selección.
- ✓ Mayor competitividad frente a los demás aspirantes al mismo puesto.
- ✓ Saber qué condiciones laborales puedo negociar.
- ✓ Mayor rapidez de adaptación al puesto (bien en el periodo de prueba bien en la fase de acogida).

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

Vamos a conocer **en qué consiste analizar un puesto de trabajo** de una forma sencilla para poder aplicarlo sin necesidad de ser un profesional de los RRHH:

¡Pongamos a prueba nuestro sentido común!

Como primera cuestión que se nos plantea es saber **QUÉ SE HACE**. En este apartado han de especificarse todas las tareas cotidianas, periódicas y ocasionales que se tienen que desarrollar en ese puesto.

Una vez que voy terminando con el 'día a día del puesto', tendré que plantearme **CÓMO SE HACE**, es decir las especificaciones técnicas, equipos, metodologías, herramientas, ergonomía e instrumentos que se necesitan utilizar para la correcta realización de las tareas.

Ya solo me faltaría saber **PARA QUÉ SE HACE**. Debe quedar clara la misión o finalidad principal del puesto y de cada una de las funciones que lo constituyen, de tal forma que se pueda observar el papel que desempeña él mismo dentro del proceso productivo de la organización (nivel de responsabilidad sobre procesos—personas-equipos, ubicación jerárquica, condiciones laborales ajustadas a ese puesto, misión, objetivos fundamentales...).

Una vez tenemos toda la información relativa al puesto, necesitamos saber **qué perfil debe tener la persona que aspire a dicho puesto**. Para ello nos resulta muy útil el ADP, ya que:

Las funciones y tareas del puesto nos indican qué conocimientos teóricos, técnicos debe poseer la persona candidata al mismo, es decir, nos indica qué **SABERES** debe poseer.

El cómo se hace nos describe qué habilidades y destrezas serían necesarias que tuviera la persona que ocupe el puesto, el **SABER HACER**.

Si nos fijamos en cómo debe ser la persona que tenga que cumplir los objetivos y responsabilidades del puesto, estaremos refiriéndonos en el perfil de la persona aspirante a todo lo relativo a las actitudes: **QUERER HACER**.

QUÉ SE HACE + CÓMO SE HACE + PARA QUÉ SE HACE

SABER + SABER HACER + QUERER HACER

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

PERFIL DEL PUESTO		PERFIL PERSONA ASPIRANTE
QUÉ SE HACE	FUNCIONES Y TAREAS PRINCIPALES	SABERES (Conocimientos teóricos y técnicos)
CÓMO SE HACE	HABILIDADES	SABER HACER (Habilidades, Destrezas)
PARA QUÉ SE HACE	OBJETIVOS CONDICIONES LABORALES	QUERER HACER (Actitudes)

Para una mejor comprensión de la equivalencia del análisis del puesto con el perfil requerido del mismo, mostramos la tabla superior dónde se visualiza qué información corresponde al puesto y cuál al perfil. En la tabla inferior, podemos observar un ejemplo de una ficha APT completa:

EJEMPLO FICHA APT COMPLETA

IDENTIFICACIÓN:

Denominación de formación
Período de Prueba y/o de formación
Quién lo ocupa
Área, división y departamento

DESARROLLO:

Posibilidades de Promoción
Sistemas de Supervisión (controles, frecuencia...)

SITUACIÓN ESTRUCTURAL:

Dependencia de
Se relaciona con
Puestos bajo su mando
Localización en el organigrama

CONDICIONES DE TRABAJO

Físicas (exterior/interior, iluminación, ruidos...)
Peligrosidad (equipo necesario)
Ergonomía necesaria

ANÁLISIS FUNCIONAL:

Funciones habituales
Funciones esporádicas
Tareas

OBJETIVOS:

En cifras de negocios
Con clientes
Margen de autonomía/iniciativa

CONDICIONES:

Jornada laboral/turnos
Variaciones estivales
Vacaciones
Flexibilidad/Disponibilidad

CONDICIONES LABORALES:

Remuneración inicial/Tipo de contrato:
Sistema (fijo, comisiones, primas...)
Ventajas sociales (seguros, coches, viviendas...)

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

(Elaboración propia)

EJ. FICHA PERFIL IDÓNEO PARA EL PUESTO

DATOS GENERALES:

Situación profesional
Edad, nacionalidad, ubicación
Grado de discapacidad

FORMACIÓN:

Titulación mínima exigida
Conocimientos técnicos
Cursos complementarios
Idiomas

EXPERIENCIA:

Duración mínimas
Tipo de empresas/puestos
Tipo y nivel de responsabilidad
Conocimientos de la Organización
Cultura profesional (orientación, valores, prioridades, madurez corporativa)

COMPETENCIAS:

Responsabilidad
Planificación/Delegar
Iniciativa, Creatividad, Innovación
Análisis y resolución de problemas
Toma de decisiones
Comunicación
Negociación/Persuasión
Liderazgo
Capacidad de trabajo individual
Capacidad de trabajo en equipo
Compromiso, puntualidad
Disciplina
Flexibilidad, adaptabilidad

MOTIVACIÓN:

Situación económica
Situación profesional
Expectativas de cambio, promoción y desarrollo

CARACTERÍSTICAS PERSONALES:

Datos sociales
Intereses
Hobbies

Fuente: Elaboración propia

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

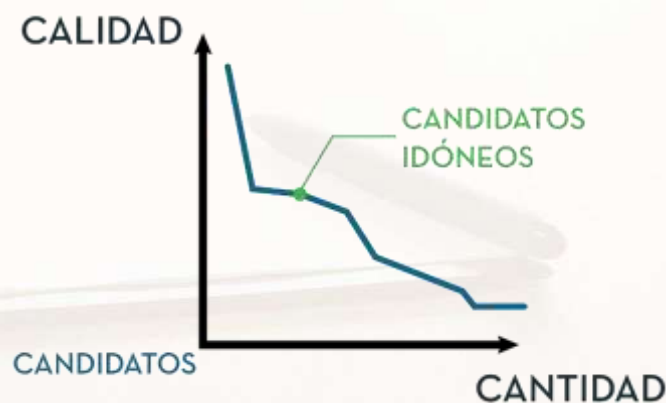
3) RECLUTAMIENTO

El reclutamiento es una etapa previa a la SELECCIÓN propiamente dicha, que tiene por objeto disponer de un número suficiente de personas interesadas en el puesto que se quiere cubrir. El reclutamiento puede determinar las posibilidades de éxito o de fracaso de un proceso de selección. Una buena **política de reclutamiento** exige:

- Buena planificación del personal de la empresa;
- Buen conocimiento de las exigencias del puesto;
- Buen conocimiento del mercado de mano de obra;
- Buen conocimiento de las distintas fuentes que pueden proporcionarnos candidaturas;
- Determinar el número de aspirantes deseados por cada puesto a cubrir;
- Conocer y fijar el presupuesto disponible por o para cada proceso.

En definitiva, el **Reclutamiento** es una acción que irá dirigida a un perfil profesional u otro, en función de los requisitos que, en cada caso, se fijen. Hoy en día es una **fase del Proceso de Selección** que preocupa dependiendo del puesto a cubrir.

Esto es debido a que, en función del perfil solicitado, el mercado de trabajo no proporciona los candidatos deseados para cubrir los puestos ofrecidos, y en este problema interaccionan, lógicamente, las variables de calidad y cantidad, siendo muy importante esta última en determinados tipos de Grados y/o profesionales (Ejemplo: todos los relacionados con las TIC).



Fuente: Elaboración propia

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

4) FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Siempre que necesitemos cubrir un puesto de trabajo, hemos de acudir a una o varias fuentes que puedan proporcionarnos personas idóneas para ese puesto.

Pueden ser aparentemente múltiples, pero la mayoría de ellas quedan recogidas en la siguiente relación. Comentaremos las posibles ventajas e inconvenientes de cada una de ellas para la empresa y así tener razones para elegir, con criterio, cuáles me pueden convenir más para mi búsqueda de empleo. Las hemos dividido en tres grupos: interno, mixto o externo.

a) PROPIA EMPRESA (RECLUTAMIENTO INTERNO)

Las candidaturas provienen del propio personal de la empresa. Por lógica, debería ser siempre la primera fuente donde acudir, por varias razones:

- puede darse una subocupación del personal propio de la empresa;
- demostrar la existencia de un sistema de promoción interna que funciona.

VENTAJAS

- Ofrece posibilidades de **PROMOCIÓN**.
- Estimula el **interés** y desarrolla la **iniciativa**.
- Compensa la **fidelidad**.
- Retiene el **talento**.
- Mejora el **clima laboral** e incrementa la **estabilidad laboral**.
- Reduce el periodo de adaptación al puesto.

INCONVENIENTES

Prácticamente **no existen**; quizás pueda aparecer algún descontento en aquellos/as candidatos/as que no han conseguido el puesto, **pero si el proceso ha sido 'transparente y objetivo', y reciben el reporte adecuado, no deben surgir problemas.**

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

b) RECLUTAMIENTO MIXTO:

• FAMILIARES O CONOCIDOS DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

Es una fuente que produce diferentes posturas; en algunos casos potencian esta forma de reclutar, mientras que, en otras, totalmente contrarias, llegan a prohibir la contratación de familiares de sus trabajadores.

VENTAJAS

- La **rapidez y economía** en el reclutamiento.
- Las empresas que lo utilizan suelen valorar la “**garantía**” de que son **personas conocidas**.
- Normalmente el **trabajador suele “responsabilizarse”** del aspirante propuesto.

INCONVENIENTES

Posibles **compromisos y situaciones desagradables** si se producen rechazos, despidos, reestructuraciones de plantilla, etc...

• WEB/BASE DE DATOS DE LA EMPRESA

Este archivo suele componerse de aquellos C.V. de personas que presentan una candidatura espontánea con el interés de formar parte de la plantilla de la empresa, o bien, aquellos expedientes de candidatos/as a otros puestos de trabajo y que, tras realizarse la selección, no los ocuparon, es decir, las personas que se quedaron como suplentes.

VENTAJAS

Fundamentalmente la rapidez y la economía, siempre que el archivo esté actualizado y depurado.

Posible **obsolescencia** de los datos.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

c) RECLUTAMIENTO EXTERNO:

• CENTROS DE FORMACIÓN, FACULTADES...

Cada día se acude más a las `fuentes de saber´ o `dónde transmiten el saber´: Facultades, Escuelas Técnicas, Centros especializados de formación...

VENTAJAS



- El hecho de **estar en contacto con otros Centros** posibilita, además de la aportación de personas formadas en materias necesarias (o en ello), otras alternativas interesantes para la empresa (proyectos de colaboración, prácticas de estudiantes,).
- Actualización de los **conocimientos de los/las candidatos/ as en las técnicas requeridas.**
- **Economía en el reclutamiento**, aunque ya va creciendo el número de Centros que tienen un departamento específico como 'bolsa de trabajo', incluso llegando a cobrar por su servicio y gestiones.

INCONVENIENTES

No sirve como fuente de reclutamiento cuando necesitamos profesionales con experiencia.

• SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Según se define en su web, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. El SEPE, junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forma el Sistema Nacional de Empleo. Este sistema asume las funciones del extinto Instituto Nacional de Empleo (INEM) desde 2003.

Desde esta estructura estatal se promueven, diseñan y desarrollan medidas y acciones para el empleo, cuya ejecución es descentralizada, ajustadas a las diferentes realidades territoriales.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

Sus principales funciones son:

- 1) Planificar e impulsar propuestas de políticas de empleo centradas en las necesidades de las personas y de las empresas: orientación profesional mediante itinerarios individuales y personalizados, formación para el empleo, programas de fomento del empleo, etc.
- 2) Gestionar y controlar las prestaciones por desempleo, haciendo efectivo el derecho de las personas desempleadas a protección.
- 3) Realizar investigaciones, estudios y análisis, de ámbito estatal y provincial, sobre la situación del mercado de trabajo y las medidas para mejorarlo.

INCONVENIENTES

- Para determinados colectivos siguen criterios de 'discriminación positiva' garantizando el acceso de estos perfiles a ofertas de empleo.
- Por criterios en sus procedimientos, como candidato se puede estar excluido o no visible para ofertas (por ejemplo: la antigüedad en la inscripción como demandante de empleo).
- Tal y como estés 'catalogado/a' según el CNO (Código Nacional de Ocupaciones), el instrumento para recoger a qué puestos aspiras, aparecerás en las ofertas o no, por lo que es muy importante dicha catalogación.

• EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Según la definición oficial que recoge la web de la Junta de Andalucía:

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley.

Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar esta actividad deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de una serie de requisitos.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

VENTAJAS

- La ETT ofrece a los trabajadores en busca de **empleo todo tipo de trabajo, en cualquier categoría profesional**, con experiencia o sin ella y a jornada completa o a tiempo parcial.
- Además, existe la posibilidad de **encadenar distintas contrataciones para distintas empresas, lo que eleva significativamente las posibilidades de incorporación al mercado**, y con ello, de acabar en un contrato fijo tal y como indica ASEMPELO.
- Son una alternativa idónea para quienes no tienen experiencia suficiente o red de contactos.

INCONVENIENTES

- Para el/la candidato/a la **estabilidad** en el empleo es menor.
- Aunque los/las trabajadores/as perciben el mismo salario base que el resto del personal propio de la 'empresa destino', **pueden quedar excluidos de bonificaciones salariales concretas** (por ejemplo: seguros médicos privados, bonificaciones sociales...).

• AGENCIAS DE COLOCACIÓN

Se configuran como **entidades que colaboran con Servicio Público de Empleo** (estatal o regional) en la intermediación en el mercado de trabajo, ayudando a los trabajadores y las trabajadoras a encontrar un empleo y a los empleadores y las empleadoras a la contratación de personas apropiadas para satisfacer sus necesidades de personal.

Mencionar que las **Agencias de Colocación son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro**, que han de garantizar el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, estar previamente autorizadas por el Servicio Estatal, circunscribir su ámbito territorial o funcional a lo que se determine en el correspondiente Convenio de Colaboración y no subcontratar con terceros la realización de los servicios objeto de la autorización concedida.

VENTAJAS

- Garantizan criterios de objetividad en sus procedimientos de gestión de las ofertas;
- La mayoría ofrecen orientación profesional para encontrar el empleo deseado;
- Variedad de puestos y de perfiles;
- Son gratuitas, tanto para la empresa como para las personas candidatas.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

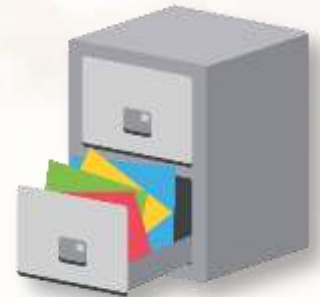
INCONVENIENTES

- De primera suele ser habitual no salir publicado el nombre de la empresa o entidad empleadora;
- Algunas están especializadas en sectores de actividad, por lo que solo gestionan puestos derivados del mismo.

• CONSULTORAS/EMPRESAS DE SELECCIÓN

Son **empresas privadas del sector servicios que son contratadas por otras para realizar el proceso de reclutamiento y Selección**. Normalmente recurren a los anuncios en su propia web u otras de medios de comunicación o portales de empleo.

Al margen de la contestación puntual a estos anuncios, las personas interesadas pueden **enviar su candidatura a estas empresas**, ya que a veces recurren únicamente a sus archivos sin que la oferta llegue a anunciarse en ningún canal difusión.



• OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO

El empleo público sufre recortes importantes en la actualidad por lo que centrarse exclusivamente en él puede no resultar operativo. Los demandantes de empleo deben ser conscientes de ellos. De todas formas, para localizar ofertas de empleo público se recomienda:

- Sobre el empleo en la U.E. (Unión Europea): Oficinas de información de la Comisión de las Comunidades Autónomas, Anuncios en Prensa.
- Sobre el empleo en la Administración del Estado: Boletines Oficiales del Estado (BOE), Diarios, Academias y Centros de preparación de oposiciones, Centros de información juvenil, Oficinas de Empleo, etc.
- Sobre empleo regional: distintas Consejerías, publicaciones de ámbito regional, incluidos los Boletines Oficiales (Ej: BOJA), etc.
- Sobre el empleo local: tablones de anuncios municipales, concejalías de juventud o similares, Agencias de desarrollo local, oficinas de información juvenil, periódicos locales, etc.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

- **REDES SOCIALES**

Quienes seleccionan a los mejores candidatos para un puesto utilizan cada vez más las redes sociales para comprobar los datos, rastrear engaños, verificar perfiles y asegurarse de la idoneidad de los aspirantes. Lo que hacemos y decimos en los medios sociales tiene cada vez más impacto en nuestro empleo... En este sentido, las prácticas más habituales son las siguientes:

- Las empresas tienden a utilizar los buscadores como GOOGLE para contrastar los datos que proporciona la persona aspirante al puesto a través de su C.V. con la información disponible sobre la misma en internet.
- Las empresas están utilizando las redes sociales de internet para identificar, captar y reclutar a los candidatos, desde puestos base a puestos directivos.



Pero, ¿qué buscan exactamente de nosotros los reclutadores en Twitter, LinkedIn o Facebook?



Claves para afrontar un proceso de selección de personal

- LINKEDIN

Es una red social orientada a **establecer contactos profesionales**; se suele asociar a perfiles de alta dirección, pero cada vez más aumenta la tendencia a ser utilizada para **buscar candidaturas para puestos de todos los niveles profesionales**.

Recoge los **datos profesionales de los usuarios, como experiencia profesional, estudios, recomendaciones o competencias profesionales**. Tiene como objetivo que sus usuarios estén conectados a su red profesional de contactos para descubrir nuevas oportunidades laborales, hacer negocios o crear nuevas empresas, así como disponer de las últimas noticias e información útil para destacar profesionalmente. Además, es una herramienta que promueve el **Networking a través de los 'grupos de interés' y los foros de debate**.

Eva Collado, experta en **Nethunting y búsqueda de candidatos**, considera que:

En esta red tiene importancia el hecho de compartir contenidos de valor de forma regular, personalizar las invitaciones, interactuar y sumarse a grupos de interés para conseguir visibilidad y obtener sinergias.

Andrés Pérez Ortega, **experto en 'Personal Branding'**, opina que LinkedIn es "la red social tradicional para los profesionales", aunque añade que "en los últimos tiempos tiene tendencia a frivolar los contenidos, y poco a poco se está convirtiendo en Facebook 2".

Asegura que "si bien es cierto que LinkedIn facilita el trabajo de un cazatalentos - porque estandariza los perfiles - esto mismo se convierte en un problema para los candidatos, porque reduce su capacidad para diferenciarse. Por eso hay tantos asesores que explican cómo crear unos titulares llamativos, cómo elegir la foto adecuada o la forma de participar en los grupos".

También considera que "esta herramienta ha conseguido crear una especie de guía telefónica de candidatos, pero a medida que crece es menos útil para éstos y resulta más complicada de gestionar para los seleccionadores".

- TWITTER



Facilita la publicación de ofertas de empleo logrando una mayor difusión entre los seguidores. También, permite a las empresas **analizar y valorar posibles candidatos/as** obteniendo información sobre sus características profesionales, intereses y empresas en las que están interesados/as.

Aranca Ruiz, **Headhunter & Talentist**, opina que *Twitter es una red de información y opinión. Lo primero que definimos es el uso que le da el candidato. Si es para informarse y aprender, el reclutador se interesa por sus fuentes (a quién sigue) y si tiene listas por temas, será el enunciado de las listas lo que explique esos intereses.*

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

También le da valor al hecho de que el candidato tenga muchos seguidores gracias a que ha construido una **comunidad con un contenido de relevancia** relacionado con la posición que se quiere cubrir. Si el aspirante tiene muchos seguidores por haber utilizado estrategias de compra de followers o de “te sigo y me sigues” puede ser contraproducente. Y si el profesional usa Twitter para opinar en conversaciones ajenas a los temas y cualidades que el reclutador necesita para la posición no será relevante para su candidatura.

Guillem Recolons, **Consultor en Personal Branding**, se refiere a Twitter como *la red abierta.* “Es el lugar, junto a los comentarios en la prensa digital, donde se ven más excesos; la red que más pide a gritos contar hasta diez antes de publicar y preguntarse si ese tuit que vamos a poner aporta valor o quién lo leerá. Muchos candidatos no entienden que hasta sus likes pueden ser monitorizados”.

Para Eva Collado, lo que los reclutadores admiran en Twitter es la capacidad de hacer tuits excelentes, pero también la **actitud abierta, transparente y colaboradora**; el hecho de emitir y compartir **contenidos de calidad**; una presencia regular; la cortesía, que incluye **agradecer y contestar**; apoyar a nuestra comunidad y distribuir contenidos de terceros; **generar valor**; las listas para la curación de contenidos, o la **participación en debates y la defensa de los propios argumentos**.

- FACEBOOK



A través de la aplicación ‘Social Job’, se intenta conectar a empleadores con candidat@s potenciales. En la actualidad hay más de 1,7 millones de trabajos ya disponibles en dicha aplicación. Además, los reclutadores usan esta plataforma para obtener información del/ la candidata/a **sobre habilidades o aficiones con el objetivo de complimentar el C.V.** de las personas aspirantes.

Arancha Ruiz recomienda a los candidatos que:

Una red como Facebook esté cerrada, con ajustes de privacidad, ya que lo contrario indica que esa persona es poco cuidadosa, poco celosa de su privacidad o poco digital.

Eva Collado cree que **lo que más importa a los reclutadores son las fotografías** y lo que un posible candidato comparte en el muro, y asegura que Facebook “es la **red que más se utiliza más para descartar aspirantes**”.

Añade que aquí “el contenido es el rey, y se refiere a la **calidad, a la transparencia, la cercanía, la complicidad, la ayuda y el humor, sin olvidar los vídeos o la música**, que dan una idea de la parte más humana del candidato. También que:

“el engagement que un profesional es capaz de obtener con su comunidad para resultar indispensable y cómo agradece, anima, apoya, felicita o respeta”.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

- INSTAGRAM

Es una red social y aplicación para subir fotos y vídeos que los reclutadores de personal utilizan cada vez más para valorar a los nuevos candidatos.



“Buscan una coherencia entre la vida personal y profesional de las personas”

- XING

Es una red social de **ámbito profesional**. También se denomina plataforma de Networking online, ya que su principal utilidad es la de gestionar contactos y establecer nuevas conexiones entre profesionales de cualquier sector.



- BLOGS PERSONALES

También se utilizan los **BLOGS PERSONALES**, esto es, sitios web en los que se van publicando contenidos cada cierto tiempo en forma de artículos y ayuda a mostrar de manera muy personalizada las habilidades de las personas.

-FOROS

Otro canal que se utiliza son los **FOROS**, espacios de intercambio de ideas en donde las empresas bucean para buscar perfiles especializados.

-VIDEO C.V.

Algunas empresas han empezado a requerir a los candidatos que envíen un **vídeo corto presentándose a sí mismo**.

Las empresas dan cada vez más importancia a las candidaturas de solicitantes de empleo que disponen de página web personal, blog personal... De manera que puedan recabar más información sobre estas personas.

VIDEO CURRICULUM ▶▶

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

Hasta ahora nos hemos referido a las redes **ONLINE**, pero también se utilizan las redes **OFFLINE**:

Numerosos estudios, afirman que existe un canal informal de búsqueda de empleo, como es el boca a boca o la **red de contactos personales**. Esta red la constituyen familiares, amigos, conocidos de la vida social, excompañeros de trabajo, antiguos profesores, viejas amistades escolares...

Toda esta red de contacto constituye el **NETWORKING**.



Otra nueva herramienta de reclutamiento y selección es el **HACKATHON**, utilizado en el mundo del software, es un concepto empleado por los programadores **cuando se reúnan para colaborar en el desarrollo de alguna herramienta**, y actualmente ese es también el fin con el que se está usando.

HACKATHON

Cuando algunas empresas lo emplean, lo que buscan no sólo son ideas y encontrar talento, sino talento en movimiento y puesto en práctica. En este ejercicio los participantes no sólo demuestran sus conocimientos, sino también sus habilidades y capacidades de colaboración, de innovación, de compromiso, su pasión... Es decir, en los participantes se busca todo aquello que puede interesar a una empresa y que en una entrevista de selección es difícil de valorar y que en el hackathon si permite observar.

Claves para afrontar un proceso de selección de personal

5) ENLACES Y OTROS RECURSOS DE INTERÉS

- “EL ANÁLISIS DE PUESTO” (Agustín Reyes Ponce; Ed. Noriega Editores).
- “ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO” (Manuel Fernández-Ríos; ED. Díaz de Santos, S.A.).
- “RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL” (Jaime A. Grados; ED. Manual Moderno).
- “ADMINISTRACIÓN DE RRHH” (George W. Bohlander, Scott Snell, ED. Cengage Learning Editores S.A.
- “MARCA ERES TÚ” (Eva Collado, ED. Rasche 2015).
- “EL MAPA DE TU TALENTO” (Arancha Ruiz, ED. BE-LIBRIS).
- La entrevista de selección: Manual para el Entrevistador y Entrevistado. Miguel Ángel Alcalá. 2001.
- Manuel de selección de personal. Vicente Alcalá Amorós. Deusto

PÁGINAS DE INTERÉS

- BLOG DE GUILLEM RECOLONS ([HTTP://guillemrecolons.com](http://guillemrecolons.com))