



**como factor estratégico de la competitividad
empresarial.**

- **Puntos de partida**
- **Fases del proceso de selección:**
 - **Captación a través de RRSS**
 - **Selección en el siglo XXI**
 - **Incorporación**
- **Conclusiones**

- Es más fácil seleccionar ahora que hace 10 años
- ¿Cuál es su imagen como EMPLEADOR?
 - ¿Atrae talento porque es **Cabeza de león o de ratón?**
 - ¿Se debe conformar con el talento que rechazan otras empresas porque es **Cola de león o de ratón?**
- Los más preparados (cualificación) no tienen porqué ser los más adecuados (capacitación).

- ¿Tiene el candidato/a “identidad profesional”?
- ¿Necesitamos listos o inteligentes?
- No existen trabajos vergonzosos
- Estudiar la “identidad digital” de los candidatos/as
- ¿Quién coordina el proceso de selección?
Micropyme, Pyme o Gran Empresa.
- Siempre, siempre... pedir la Vida Laboral

“Los **españoles** son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

(Art. 14 de la Constitución Española).

- Captación: Interna y Externa
- Selección
- Incorporación

La **captación interna de personal** debe ser utilizada antes que la externa. De esta forma, a través del “Concurso de méritos”, se favorece una política de integración que motiva a los empleados.

Puede ser utilizada en diversos casos:

- Promoción
- Prejubilación
- Jubilación
- Despido
- Cambio de puesto en el mismo departamento
- Cambio de departamento
- Puesto de nueva creación

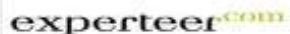
Desde julio 2014 : <https://empleate.gob.es/empleo/#/>



<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/2266>



Redes sociales Profesionales:
Linkedin – Xing – Viadeo



Portales de empleo Internacionales:
Experteer – Monster – Careerbuilder



Portales de empleo nacionales:
Cvexplorer–Infojobs–Infoempleo–ExpansiónyEmpleo



ETT's internacionales:
Adecco – Randstad – Manpower



Para captar talento externo, podemos solicitar el CV

por tres vías:

- 1.0 → En formato papel entregados en mano o enviados por correo ordinario.
- 2.0 → A través de correo electrónico, en formato PDF, incluyendo el QR. [Ejemplo CV Turismo.](#)
- 3.0 → En formato web (Wix), VideoCV o flash (Prezi): Ejemplos

<http://aminguez.wix.com/historiallaboral>

<http://youtu.be/vza9G4cZT3o>

http://prezi.com/5uxozdk4stse/amv_cv_2014/

En un proceso de selección, debemos tener en cuenta cuatro tipos de comunicación:

- **Escrita** → CV, carta de presentación
- **Telefónica**
- **Verbal**, enfatizando en dos metacompetencias: Negociación e Inteligencia Emocional.
- **No verbal**

Entrevistas en el proceso de selección

- **Contacto** → Skype, 5-10 m
- **Profundidad** → En persona, 45 m, mínimo
 - Individuales o grupales
- **Mutua** → Consumo de drogas
- **Contratación** → Asesoría o administración de personal.

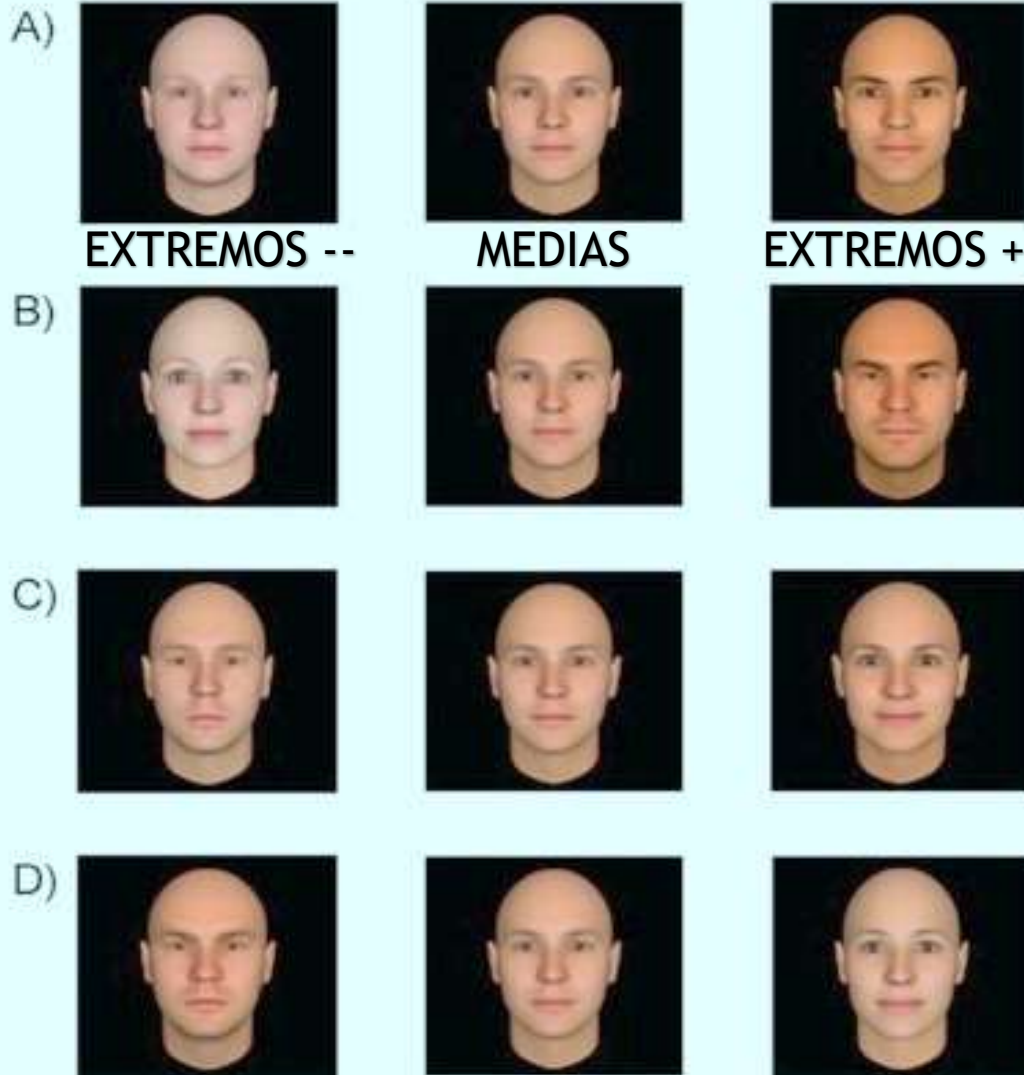
- **Conocimientos.**- Lo que sabemos (teoría, títulos, diplomas) → **Cualificado.**
- **Habilidades.**- Lo que sabemos hacer (práctica) → **Capacitado.**
- **Experiencias.**- Cómo hemos interiorizado lo que hemos vivido

http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

Debemos obtener información en cuatro apartados:

- **Logros** (pasado)
- **Actitudes** (presente)
- **Necesidades** (presentes y futuras a corto plazo)
- **Expectativas** (futuras a medio-largo plazo)

- Seleccionamos a las personas que mejor se venden durante el proceso, normalmente, lobos con piel de cordero (o sin ella).
- Debemos objetivar, en la medida de lo posible, el proceso de selección: es más importante lo que nosotros entendemos, que lo dicho por los entrevistados.
- Nuestra imagen, como empresa, se transmite con claridad en el proceso de selección.



EFICIENCIA

DOMINANCIA

EXTROVERSIÓN

HONRADEZ

Muchas Gracias