SELECCIÓN DE PERSONAL

MODALIDADES	DESCRIPCIÓN	ACCIONES
RECLUTAMIENTO	Consiste en el proceso en el que **se informa a posibles candidatos** mediante diferentes medios sobre la opción de postular a un puesto de trabajo. Se obtiene la información básica sobre un conjunto de candidatos con perfiles apropiados al puesto ofertado.	- Descripción y análisis del puesto de trabajo. - Publicación de la oferta. - Criba Curricular -Entrega de CV's.
PRE-SELECCIÓN	Se distingue entre los candidatos que pueden seguir en el proceso, ya que se ajustan a las necesidades del puesto más allá de la información que se obtiene del propio CV. Se realiza mediante **entrevista telefónica**, valorando la información sobre formación, experiencia laboral y preferencias personales.	PRE-SELECCIÓN + : Entrevista por competencias. Test de personalidad. Prueba de conocimientos técnicos. Informe valorativo de los candidatos seleccionados.
SELECCIÓN	La Selección de personal tiene como objetivo evaluar mediante diferentes metodologías, que incluyen la entrevista personal y la realización de pruebas, las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir a la persona que más se adapte al perfil profesional que se necesita cubrir.	SELECCIÓN + : Búsqueda "activa" de Candidatos. Test PDA. Informe completo de valoración de los candidatos seleccionados. Asesoramiento en la toma de decisiones. Seguimiento tras la incorporación del candidato.
EXECUTIVE SEARCH	Se estudia en profundidad las características profesionales y de personalidad de los diferentes candidatos consiguiendo un mayor porcentaje de éxito en la elección del candidato idóneo, por lo que está indicado para la selección de perfiles complejos. Además, incluye el asesoramiento en la toma de decisiones y el seguimiento del candidato durante los primeros meses de su incorporación, proponiendo medidas que faciliten su adaptación al nuevo puesto y a los requerimientos de éste.	

Somos expertos en seleccionar a los mejores profesionales adecuados a sus valores corporativos, su cultura empresarial y sus objetivos corporativos. Trabajamos desde la empatía, la satisfacción efectiva de necesidades, la honestidad, la coherencia y la responsabilidad para ayudar a resolver los procesos de captación de Talento adecuados a la Organización.

Nuestros elementos Clave para la evaluación del **VALOR de los Candidato**s, son:

- CONOCIMIENTOS Estudios Reglados y no Reglados

- HABILIDADES Conjunto de Cualidades y Aptitudes generales

- EXPERIENCIA Historial Profesional y opciones futuras

- EDUCACIÓN Comportamiento y Cultura General

- ACTITUD Motivación, Ambición y Pasión

INFORMACIÓN AMPLIADA SOBRE EXECUTIVE SEARCH:

El Executive Search es un proceso de búsqueda y selección de candidatos para posiciones Directivas y Ejecutivas dentro de una Organización. El proceso se caracteriza por ser un proceso de **búsqueda directa** en el que además de utilizar las fuentes de reclutamiento tradicionales (BBDD de candidatos, anuncios y webs de búsqueda de empleo) también se realizan búsquedas directas a través de la localización de candidatos óptimos para la posición.

OBJETIVO

El objetivo de un proceso de Executive Search es el de identificar y presentar los candidatos más idóneos en base a requisitos del puesto, nivel competencial y expectativas y perfil personal que garantice al máximo el éxito en la incorporación a la posición directiva.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El Executive Search se engloba dentro del área de selección y atracción del Talento y es un servicio profesional que garantiza el anonimato de la empresa en las fases de reclutamiento y preselección y aporta valor añadido a la empresa cliente en la identificación de potenciales candidatos y en la evaluación exhaustiva de las candidaturas.

BENEFICIOS

Se aporta un valor añadido en la selección de posiciones directivas ya que ayudan a identificar candidatos válidos que inicialmente no mostrarían interés en el cambio profesional y por otro, aportan información y valoración en aspectos imprescindibles para el éxito tales como el perfil personal y las expectativas de cambio por parte del candidato.

METODOLOGÍA

FASE 1. Definición del puesto: La fase más importante en la que se identifican la misión principal del puesto, funciones, responsabilidades, requisitos de formación, experiencia y competencias clave, realizando un análisis exhaustivo de la empresa y su entorno, tanto interno como externo.

FASE 2. Identificación de candidatos: Nos centramos en identificar empresas de sectores afines, cultura empresarial similar y otras fuentes de potenciales candidatos a los que contactaremos de forma discreta para desarrollar su interés, asesorarlo en el proceso y proponerles la posición directiva de nuestro cliente.

FASE 3. Selección de candidaturas: Entrevistas personales con los perfiles que consideramos más adecuados para el puesto, valorando la experiencia, nivel competencial y encaje del candidato a la cultura de la empresa, sus objetivos y valores corporativos.

FASE 4: Elaboración de informes: Solicitamos referencias de los candidatos y revisar sus expectativas económicas, se realiza una pre-selección de 3 finalistas. Se redactan informes sobre el perfil personal y profesional del candidato, así como un test PDA que los candidatos realizarán durante el proceso.

CAPACITACIÓN

MOTIVACIÓN

MEJORA CONTÍNUA

Grup essentia
Personas // Equipos // Rendimientos

- Contamos con más de 19 años de experiencia mejorando la gestión de personas en entornos empresariales.
- Disponemos de Productos y Servicios que abarcan todo el ámbito de la gestión de Recursos Humanos paras las PYMES.
- Nuestro personal está especializado en adaptar el servicio ofrecido a las necesidades especificas de nuestros clientes.
- Especialistas en la gestión de formación bonificada de FUNDAE.

Para más información:
OFICINAS CENTRALES

93 675 67 00 653 648 968

nfo@grupessentia.com

www.grupessentia.com

Carrer Borrell, 4
08172 Sant Cugat del Vallès

Síguenos

FASE 5: Presentación de candidaturas finales: Se presentan los informes finales de forma presencial en las instalaciones del cliente, y se revisan las diferentes candidaturas con el fin de fijar las entrevistas finales.

FASE 6: Cierre del proceso: Una vez el cliente ha escogida a su candidato, comunicamos a los candidatos el resultado del proceso y ponemos en contacto al candidato seleccionado con la empresa para la realización de la oferta de incorporación.

FASE 7: Seguimiento: Durante los seis meses siguientes a la incorporación, se realiza un seguimiento doble, con el cliente y con el candidato, para valorar el proceso de adaptación al puesto y para revisar el cumplimiento de las expectativas y el proceso de incorporación del candidato.

ENTREGABLES

- **Documento de seguimiento del proceso:** documento semanal o quincenal que explica la evolución del proceso, las fuentes de reclutamiento y los datos de los candidatos reclutados y/o preseleccionados.

- **Informe de los candidatos presentados a la empresa.**

ESQUEMA SELECCIÓN

RECLUTAMIENTO

Descripción y Análisis del puesto de trabajo
Publicación de la Oferta
Criba Curricular
Entrega de CV

PRE-SELECCIÓN

Criba Curricular
Entrevista telefónica
Entrega de CV y Ficha de Valoración de los Candidatos

SELECCIÓN

Entrevista por Competencias
Test de Personalidad
Conocimientos técnicos
Informe de Valoración de los Candidatos Seleccionados

SELECCIÓN COMPLETA

Test de Personalidad (DISC)
Informe Completo de Valoración de los Candidatos Seleccionados
Asesoramiento en la toma de decisiones
Seguimiento tras la incorporación

Grup essentia
Personas // Equipos // Rendimientos
93 675 67 00
info@grupessentia.com
Carrer Borrell, 4
08172 Sant Cugat del Vallès
www.grupessentia.com