

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS**

### **FUNDAMENTACION**

El reclutamiento consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización.

La selección de personas, por su parte, es un proceso integrado por una serie de fases que se inician con la detección de la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, y culmina con la designación de una persona para ocupar el mismo.

### **METODOLOGIA**

Nuestra metodología supone diferentes etapas que apuntan a obtener un perfil del postulante evaluado, así como a establecer la afinidad de éste con el perfil específico del cargo para el cual el candidato postula. Las principales etapas consideran:

### **DESARROLLO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO:**

**1.- Análisis del Perfil del Cargo:** Se trata de distinguir las capacidades, competencias y habilidades, que deben poseer los candidatos para ocupar el puesto que se pretende cubrir.

Dicho análisis se realiza en conjunto con **EL CLIENTE** y debe tener en cuenta las exigencias del puesto y las características de la organización.

**2.- Levantamiento de Perfil de Competencias para el cargo:** Con la información emanada de la etapa anterior, se procede a elaborar el "perfil esperado" del postulante, de modo de poder confrontar éste perfil con el "perfil observado" en los candidatos en los diferentes instrumentos e instancias de evaluación y entrevistas.

Este perfil es elaborado conjuntamente con **EL CLIENTE**, a fin de flexibilizar procesos y adecuarlos a sus propias necesidades.

---

## GESTION DE RECURSOS HUMANOS

### **3.- Difusión oferta de empleo:**

- **Consulta a nuestra Base de Datos**, Bolsas de trabajo, Portales de Internet y referidos, de posibles candidatos.
- **Publicación de aviso de reclutamiento:** en diarios locales y/o nacionales.

**(Los costos de avisos en medios escritos, deberán ser cubiertos por EL CLIENTE en el caso que los requiera).**

**4.- Recepción de antecedentes,** en e-mail y/u oficina.

**5.- Análisis Curricular:** Se realizará un filtro grueso de los CV según variables del perfil esperado.

De este proceso, de reclutamiento, resulta un listado de candidatos pre-seleccionados, los cuales son citados y confirmados vía telefónica y correo electrónico a participar de la segunda etapa (selección).

## **DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

**1.- Evaluación Psicológica Laboral** a los candidatos pre-seleccionados.

Para esto **GRUPPE LAUGUZ** utiliza una variada gama de herramientas de evaluación, tanto individuales como grupales, que permiten determinar la compatibilidad de los postulantes con los requerimientos del cargo. Dichos instrumentos son válidos y confiables.

Las competencias de nuestro equipo de profesionales, tienen relación con el manejo avanzado de pruebas en las siguientes áreas: Personalidad, Neurológica, de Capacidad Intelectual (cognitivas), de Conocimientos, de Aptitudes y Destrezas.

**IMPORTANTE: La aplicación de estos test puede Grupal y/o Individual, Presencial o On line, en Español o Inglés, de acuerdo a los requerimientos de EL CLIENTE y/o del cargo.**

**2.- Entrevista Psicológica Individual por Competencias** a los postulantes preseleccionados.

Tanto la entrevista como las evaluaciones psico-laborales permitirán conocer y analizar experiencia laboral, nivel motivacional, competencias, habilidades y rasgos de personalidad del postulante en relación con el perfil de cargo.

## GESTION DE RECURSOS HUMANOS

**IMPORTANTE: La entrevista psicológica por competencias es SIEMPRE INDIVIDUAL, ya sea Presencial o On line, en Español o Inglés, de acuerdo a los requerimientos de EL CLIENTE y/o del cargo.**

### **3.- Elaboración Informe Psicológico Completo de la TERNIA seleccionada.**

Cada informe dispondrá de información lo más completa, objetiva y detallada posible sobre los candidatos presentados, con antecedentes claves: historia laboral, motivación para el cargo, descripción genérica de la personalidad, competencias específicas y generales (dependiendo del perfil del puesto esperado), sugerencias y conclusiones; todo lo cual permitirá determinar la idoneidad del postulante para desenvolverse exitosamente en el cargo vacante.

Las categorías a considerar en los Informes son:

A	Indicado	Recomendable
B	Indicado con Observaciones	
C	Reservas importantes	No recomendable
D	No Indicado	

**4.- Solicitud y verificación de Referencias laborales (mínimo 2), si EL CLIENTE lo solicita,** para comprobar la información proporcionada por el postulante (exactitud de fechas, logros, experiencias y opiniones generales acerca del desempeño anterior del candidato).

La verificación se realiza vía telefónica a anteriores jefaturas del postulante respecto a al desempeño de éste en diferentes variables de interés.

**5.- Solicitud de antecedentes comerciales (DICOM), si EL CLIENTE lo solicita.**

La solicitud y verificación de Referencias Laborales y Antecedentes Comerciales, se realiza posterior a la firma de "Consentimiento Informado" por parte de cada uno de los postulantes pre-seleccionados.

**6.- Seguimiento de candidato seleccionado:** Para finalizar ésta etapa del proceso de selección, **GRUPPE LAUGUZ** realiza un seguimiento de 6 meses al profesional contratado.

## **PLAZOS**

El plazo indicado para este proceso de reclutamiento y selección es de 25 días hábiles, el que comienza a partir de la "Firma de Convenio de Prestación de Servicios" entre **EL CLIENTE** y **GRUPPE LAUGUZ**, hasta la presentación de una **TERNA DE CANDIDATOS RECOMENDABLES**.

Los documentos entregados a **EL CLIENTE** por parte de **LAUGUZ** son:

- ✓ Informe Psicológico Laboral Completo
- ✓ Currículo Vitae del profesional
- ✓ Informe de Referencias Laborales, si **EL CLIENTE** lo solicita
- ✓ Informe de referencias comerciales, si **EL CLIENTE** lo solicita

## **GARANTÍAS**

Las garantías de calidad en el resultado del proceso de selección ofrecidas por **GRUPPE LAUGUZ** al **EL CLIENTE**, son las siguientes:

-Si durante el período de 15 días hábiles transcurridos entre la entrega de la TERNA y la contratación del candidato por parte de **EL CLIENTE**, uno de los candidatos de la TERNA renuncia por motivos personales a ésta, **GRUPPE LAUGUZ** se compromete a reemplazarlo a la brevedad por otro candidato igualmente idóneo.

-Si el candidato contratado es **DESVINCULADO** de la empresa por variables atribuibles a su persona, **GRUPPE LAUGUZ** se compromete a aportar, *durante seis (6) meses (a contar de la contratación de éste)*, **UNA (y sólo UNA) nueva TERNA de candidatos**, sin costo para la organización, con el fin de reemplazarlo dentro del menor plazo posible.

-Si el candidato contratado **RENUNCIA** a la relación laboral, por motivos netamente personales, ajenos a **EL CLIENTE**, **GRUPPE LAUGUZ** presentará **UNA (y sólo una) nueva TERNA de candidatos** a **EL CLIENTE**, sin costo para éste en el menor tiempo posible.