

O PROCESO DE SELECCIÓN

Fases do proceso de selección:

- **Recrutamento.** Implica:
 - ❖ Realiza-la análise do posto de traballo, isto é, delimitar entre outros aspectos as tarefas a realizar pola persoa.
 - ❖ Facer chegar a convocatoria da praza ás persoas que podan estar interesadas en cubrir dita praza e que teñan posibilidades de ser seleccionadas.
 - ❖ Nútrese de dúas fontes: internas (persoal activo da empresa) e externas (persoal alleo á empresa).
 - ❖ Utilízanse fontes internas normalmente para cubrir postos de responsabilidade, é o que coñecemos por promoción interna ou ascenso.

- **Preselección:** avaliación das candidaturas recibidas (formularios de solicitude, currícula,...) co obxecto de eliminar aquelas que menos se adecúen ós requisitos do posto. Na preselección elimínanse aproximadamente o 60 % das candidaturas.

- **As probas de selección:** non sempre son realizadas e non sempre se realizan antes da entrevista.

- **A entrevista:** normalmente trátase da última fase, e a ela terán chegado en torno ó 5 - 20 % dos candidatos /as. Non sempre se realiza unha única entrevista.

- **Elaboración de informes:** Resumen toda a información dos candidatos/as que mellor se adecuaron ó posto. Estes informes remitíranse á persoa que ocupe un posto de responsabilidade na empresa, decidindo en función dos informes ou realizando entrevistas co apoio de aqueles.
Os informes soen recoller a seguinte información:
 - Trazos de personalidade
 - Aspectos académicos
 - Aspectos profesionais, competencia da persoa.



Concello de Camariñas
A Coruña



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE TRABALLO
E BENESTAR



SERVIZO PÚBLICO
DE EMPREGO
DE GALICIA



Asociación
Desenvolvemento
Local de
Camariñas

- **Entrevista con superiores xerárquicos da empresa:** centrada en temas de tipo profesional, isto é, problemas concretos do posto de traballo. A interacción persoal candidato/a, entrevistador/a, desempeña nesta fase un papel crucial.
- **A contratación e seguimento:** unha vez contratada a persoa. O seguimento baséase na evolución do rendemento da persoa e no grado de satisfacción co posto, compañeiros/as, e a empresa, isto é, adecuación á cultura da empresa..