





# **CURSO AVANZADO DE FESTIVALES Y EVENTOS CULTURALES**

## **BUSQUEDA Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

LA SELECCIÓN ES UN PIEZA CLAVE PARA CONSEGUIR EL EQUIPO HUMANO PROFESIONAL CON LAS APTITUDES IDONEAS PARA CADA ORGANIZACIÓN.  
Por esto es importante dominar diferentes métodos de selección de personal y así adaptarse a cada uno de los perfiles y situaciones por las que pasa cada empresa y/o evento en cada momento.

### **METODOS MÁS USADOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### 1- ANÁLISIS DE CV Y FORMULARIOS DE SOLICITUD.

Entre los métodos más clásicos está el análisis de CVS y aunque gracias a la tecnología se han producido algunos cambios estos son mínimos, estos van unidos sobre todo a la recepción y archivo de estos cv.

¿Qué se pretende con el CV? Pues que con un diseño atractivo poder conocer de forma esquemática y lo más resumida posible datos personales, académicos y laborales de cualquier persona que postule al puesto ofertado.

Actualmente existen muchas plataformas y aplicaciones de RRHH que nos permiten digitalizar esta primera fase y sobre todo poder realizar una criba curricular rápida y eficiente además de valiosa centrándonos en lo que nos interesa del puesto.

#### 2- LA ENTREVISTA CON LOS CANDIDATOS/AS

Esté método es de los más usados y además recomendable sobre todo sumado a que actualmente ya no solo son presenciales si no que muchas se hacen ONLINE, ahorrando tiempo.

Existen distintos tipos de entrevistas según las preguntas que se hagan, el número de entrevistadores y participantes, el canal usado, pero en todas ellas debemos tener en cuenta:

Se debe confirmar datos del cv tales como formación y la experiencia demostrable en el puesto.

Saber cuáles son las pretensiones de la persona candidata, así como sus objetivos en el sector y en concreto en nuestra compañía.



Que valores tienen los candidatos/as y cómo afronta el proceso de selección (actitud).

Valorar si se adaptará a las necesidades de la empresa y a lo que el puesto requiere.

Y sobre todo obtener la máxima información para valorar su adaptabilidad a l puesto ofertado.

Una técnica que actualmente se usa mucho con buenos resultados para valorar estos puntos es la selección por competencias.

### 3- SELECCIÓN DE PERSONAL A TRAVES DE RRSS COMO LinkedIn

Actualmente es uno de los métodos más usados para la búsqueda, pues según estudios recientes más del 60% de las empresas buscan y encuentran sus candidatos/as a través de las RRSS.

Y esto puede deberse a la gran información que nos dan las RRSS sobre la persona candidata, pues además de ver sus competencias profesionales podemos ver las recomendaciones que tiene y observar cómo interactuar en la red en cuestión y con que perfiles y que temas le interesan viendo también su proactividad.

### 4- TEST O PRUEBAS DE ACTITUD/HABILIDADES/COMPENTENCIAS

¿Que conseguimos con estas pruebas o test? Pues analizar realmente las capacidades de los/as candidatas, medir lo que saben o no hacer, pero también vemos otras capacidades que serán muy útiles para el desempeño del puesto de trabajo. Con estas pruebas psicométricas se podrá analizar según la puntuación de las competencias claves para el puesto en cuestión si la persona es la más adecuada al puesto, incluso aunque en alguna competencia tenga una puntuación muy baja y ser el más adecuado/a para el puesto, este tipo de prueba también nos va a dar información sobre como es el potencial de la persona en cuestión y saber cómo desarrollar dicho potencial y saber en que va a destacar más.

### 5- TEST DE PERSONALIDAD

¿Para que utilizamos estos test? Pues para poder valorar si la persona candidata va a congeniar con el equipo actual en la empresa y encajar con los valores y misión de la empresa y también para saber si destaca en las habilidades que demanda el puesto (liderazgo, motivación, emocionalidad, iniciativa, trabajo bajo presión...)

### 6- TECNICAS GRUPALES DE SELECCIÓN.

Estas técnicas se usan para ver como los candidatos/as interactúan y se relacionan con otras personas, que reacciones provocan en otros, como responde, que recursos utiliza ante determinadas situaciones.

Muy conocido dentro de estas técnicas el ROLE PLAYING, donde se pone a la persona en una situación simulada y analiza cómo reaccionaría, está técnica también puede ser individual.

### 7- GAMIFICACION

Esta técnica es de las más novedosas, aunque ya tiene algunos años y consiste en utilizar y aplicar elementos propios del juego en el proceso de selección, convirtiendo en algo lúdico. En esta parte existen hasta video juegos para realizar la selección y también lo que conocemos como realidad virtual.

#### 8- INBOUND RECRUITING

Este método combina técnicas de marketing digital y se basa en incentivar la afinidad de la persona hacia la marca. Cada vez es más importante para las organizaciones el compromiso e identificación de sus personas trabajadoras con la marca para lo que es imprescindible el compromiso y hacer muy atractiva nuestra marca: conciliación, flexibilidad, sostenibilidad....

**Resumiendo**, las empresas hoy en día quieren incorporar el mejor talento para sus organizaciones que no solo sean técnicamente los mejores, si no que ya se prima la actitud y sobre todo compartir los valores de la compañía y Ser los mejores **EMBAJADORES DE LA MARCA**

\* La reproducción, modificación, distribución o cualquier otro uso que vaya más allá de las disposiciones de la ley de copyright requieren el consentimiento del autor por escrito. Solo se permite descargar o copiar esta página para usos privados no comerciales.