



CUBI TALENTO

Desarrollo laboral y profesional.

ESTUDIOS
SOCIOECONÓMICOS

¿QUÉ ES?

Un estudio socioeconómico es un proceso que nos permite conocer el entorno económico, social, cultural y laboral de una persona. Se enriquece con información adquirida en la entrevista domiciliaria, investigación y validación de referencias, la información es recabada a través del candidato y de terceros como: vecinos, jefes inmediatos, compañeros, etcétera.

Nosotros hacemos énfasis en los antecedentes laborales que obtenemos del candidato con la intención de fortalecer el proceso de selección y contratación de personal.



CARACTERÍSTICAS

Zona Geográfica: Conocer donde habita el candidato permite saber el tiempo que le tomará llegar a su lugar de trabajo y si la zona es de riesgo.

Condiciones de vivienda: Este punto mide la estabilidad económica de un candidato con el fin de conocer la rotación de empleo que puede llegar a tener, se reporta la organización y limpieza.

Formación académica: De esta forma, se puede evaluar si los conocimientos del candidato son los adecuados para cubrir la vacante.

Documentación: Se verifican los documentos solicitados en páginas oficiales (RFC, CÉDULA PROFESIONAL, CERTIFICADOS, CARTAS DE RECOMENDACIÓN, ETC).

Referencias laborales: Verificamos las referencias laborales para corroborar la información que presenta en la entrevista inicial: el tiempo que trabajó, puesto, salario, la conducta y el desempeño. También se hace un cotejo de las semanas cotizadas ante el IMSS y se verifican los empleos ocultos.

Referenciales personales: Se verifican con el fin de corroborar el entorno social del candidato, verificar si es una persona de confianza y responsable.

Investigación Legal: Se realiza una investigación para verificar si el candidato ha estado en procesos legales, sobre todo, laborales.


BENEFICIOS

- Se verifica la información proporcionada por el candidato en la entrevista.
- Fortalecer los procesos de selección y contratación de personal.
- Conocer los aspectos importantes sobre los empleos anteriores del candidato.
- Evitar contratar a personal conflictivo o con malos antecedentes laborales.
- Evitar la contratación de personal que falsee información.
- Conocer el entorno del candidato para evaluar los aspectos que pudieran afectar su desempeño laboral.
- Reducir rotación de personal, evitar gastos por liquidaciones, demandas, reclutamiento, etc.
- Obtener personal calificado, con aptitudes y habilidades que ayudan a lograr los objetivos empresariales.

CONCLUSIÓN.

La situación laboral actual está enormemente competitiva, hay una gran cantidad de profesionales en búsqueda de una oportunidad laboral, esto puede orillar a los candidatos a maquillar su C.V., falsear información e inflar sus habilidades y experiencia. Muchas veces esto puede ser difícil de identificar en entrevistas iniciales o pruebas psicométricas. Lo más común puede ser omisión de referencias personales, añadir información sobre conocimientos o estudios con los que el candidato no cuenta, mentir sobre sus anteriores trabajos, ocultar información sobre algún proceso penal, inflar los sueldos anteriores y demás prácticas deshonestas.

Es por esto que la investigación socioeconómica laboral es una excelente herramienta para ayudar a escoger al mejor candidato para los perfiles de tu empresa.



En CUBI TALENTO contamos con un servicio que se ajusta a las necesidades de nuestros clientes, realizado por personal especializado.

Nuestro compromiso es proporcionar los resultados de forma rápida y completa ya que tenemos claro que el éxito de nuestros clientes es el nuestro.

Contacto:

Lic. Leonel Sánchez.

cubi@talento.com.mx / 55 4649 0418