**PROCESO DE RECLUTAMIENTO (EXTERNOS).**

### **1 – Analizar y detectar las necesidades**

Toda empresa que quiera triunfar en su sector debe tener muy en cuenta cuáles son sus **necesidades** de su plantilla.

Hay que saber que no todos los puestos vacantes o las necesidades de personal son igual de fáciles de detectar. En la mayoría de las ocasiones depende de factores como el sector del negocio, la cultura empresarial y la descripción del puesto de trabajo vacante.

Si se ha iniciado un proceso de reclutamiento externo es porque existe la necesidad de personal dentro de la empresa. Ser conscientes de esta necesidad es importante a la hora de comenzar este proceso.

Los headhunters de GD Human Capital, especialistas en la búsqueda y selección de puestos directivos, sabemos de la importancia de este paso y por ello tomamos conocimiento de las necesidades, situación y requerimientos de cada empresa cliente.

### **2 – Análisis y descripción del puesto vacante**

Antes de conseguir el máximo número posible de candidatos válidos para el puesto de trabajo vacante es necesario crear la **descripción del puesto.**

En este paso se debe elaborar una lista en la que se incluyan:

* Los requisitos mínimos que deben tener los candidatos.
* los conocimientos técnicos imprescindibles.
* Otros aspectos que se tendrán en cuenta en el proceso (por ejemplo, el dominio de un tercer idioma).

Con esta información se crea la descripción del puesto vacante, por lo que debe reflejarse de manera clara y concisa para que los interesados puedan tener claro si pueden solicitar el puesto o no.

### **3 - Divulgación de la vacante y recepción de candidaturas**

Una vez detectadas las **necesidades** y analizada la **descripción del puesto de trabajo** vacante, llega el paso de **divulgación** con el objetivo de atraer candidatos.

En este paso se pueden emplear diferentes canales de comunicación, tales como:

* Plataformas digitales enfocadas en la búsqueda de empleo.
* Publicación de las ofertas en redes sociales (especialmente Linkedin).
* También se puede optar por contactar directamente a profesionales que tienen perfiles interesantes pero que no han mostrado interés ni han aplicado a la oferta en cuestión.

Nuestros headhunters para empresas trabajan con el objetivo de conseguir el máximo número de candidatos válidos para el puesto. Identifican personas target a través de diferentes medios: **bases de datos de propias**, redes sociales…con la finalidad de desarrollar una **preselección** que permita localizar aquellas personas que participarán en el proceso de evaluación final.

### **4 – Preselección**

En todo proceso de reclutamiento externo llegan candidaturas o currículums que no cumplen con los requisitos mínimos del puesto. En esta fase del proceso se debe hacer una **“criba inicial”** previa al proceso de selección como tal.

Agendar entrevistas con todos los candidatos sería una tardea ardua, además de que supone emplear mucho tiempo.

### **5 – Inicio de entrevistas y evaluación del candidato**

Una vez aplicado un primer filtro, llega la hora de realizar **entrevistas** y presentar las **prueba**s que detecten las habilidades y competencias requeridas para el puesto de trabajo que queremos cubrir.

Es el momento de contrastar información, estudiar las **conductas** (a través, por ejemplo, de exámenes psicotécnicos) o de tomar referencias con el objetivo de dar con el mejor candidato posible para el puesto vacante.

Tras este paso surgirá una lista con los finalistas.

### **6 – Elaboración de informes de adecuación**

Ahora llega el momento de crear los **informes de adecuación y de motivación** de los candidatos. Elegir al candidato ideal es más fácil una vez recopilados todos los resultados de las entrevistas y de las pruebas realizadas para su puesta en común.