

Fases del proceso	
<i>Definición del perfil</i>	<p>Fase de vital importancia para el éxito del proceso de selección. Junto con nuestro Cliente elaboramos el perfil del puesto a cubrir con la intención de aunar las necesidades del Cliente con la realidad del mercado de trabajo actual.</p> <p>Aportamos nuestra experiencia y conocimiento del mercado laboral para ayudarle a definir de forma realista sus necesidades y así asegurar el éxito del proceso. No se trata de encontrar “al mejor” sino al candidato más adecuado respecto al puesto que se desea cubrir. En esta fase siempre interviene un Socio Director de Criterion Recursos Humanos.</p>
<i>Reclutamiento</i>	<p>Una vez definido el perfil junto con nuestro Cliente, asesoramos en la elección de la estrategia de reclutamiento de candidatos, que variará en función de la naturaleza y dificultad del puesto a cubrir, pudiéndose utilizar varias de forma simultánea.</p> <p>El objetivo es captar el mayor número de candidatos adecuados al perfil definido por nuestro Cliente.</p>
<i>Evaluación</i>	<p>Entrevistas por competencias</p> <p>Una vez evaluados los historiales profesionales obtenidos en la fase de reclutamiento y preseleccionando aquellos que mejor se adecuan a las exigencias del perfil, se procede a la realización de entrevistas por competencias.</p> <p>El objetivo de la entrevista es evaluar la experiencia profesional y las competencias del candidato para valorar su adecuación al puesto de trabajo.</p>
	<p>Pruebas y cuestionarios específicos</p> <p>En función de las características del proceso y consensuado con el Cliente se pueden administrar pruebas y/o cuestionarios específicos para complementar y aumentar la fiabilidad de la evaluación.</p> <p>Estas pruebas están orientadas a evaluar aptitudes, actitudes y competencias, y puede tratarse de pruebas estándar o creadas específicamente para el proceso.</p>
<i>Informe de candidatos finalistas</i>	<p>Se presentará un informe individualizado de cada candidato finalista que comprenderá información sobre sus datos personales, formación, historial profesional y perfil competencial.</p>
<i>Presentación de candidaturas</i>	<p>Una vez confeccionados los informes de los candidatos finalistas procederemos a reunirnos con nuestro Cliente para la presentación de los mismos con el objetivo de poder ampliar información sobre la idoneidad y particularidades de cada una de las candidaturas.</p>
<i>Entrevistas Cliente – Candidatos finalista</i>	<p>Una vez presentadas las candidaturas nuestro Cliente entrevista a los candidatos finalistas con el objetivo de decidir cuál de ellos se ajusta mejor al puesto vacante.</p> <p>En función de las preferencias del Cliente, el Responsable del Proceso puede asistir a las entrevistas para facilitar el desarrollo de las mismas.</p>
<i>Finalización del proceso – incorporación del candidato</i>	<p>El proceso finaliza con éxito cuando nuestro Cliente decide incorporar a uno de los candidatos finalistas y éste acepta la propuesta.</p> <p>Siempre es nuestro Cliente el que decide qué candidato es el más adecuado para el puesto de trabajo, aunque el Responsable del Proceso puede asesorar en la toma de decisión.</p>
<i>Seguimiento y garantías</i>	<p>A partir de la fecha de incorporación del candidato Criterion establece una serie de contactos periódicos con el Cliente para conocer la adaptación del candidato al puesto, con la finalidad de asegurarnos que cumple con las expectativas de éxito depositadas en él, pudiendo intervenir, si es necesario, como elemento facilitador en caso de que surgiese algún problema de integración.</p> <p>En el supuesto de que nuestro Cliente decidiera prescindir del candidato incorporado por cualquier motivo o éste causara baja voluntaria durante el periodo de garantía contratado (entre 3 y 12 meses), Criterion se compromete a repetir un único proceso sin cargo, excepto los derivados de las vías de reclutamiento utilizadas.</p>