



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso académico 2018-2019

SISTEMAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL: ¿CÓMO ELEGIR QUIEN OCUPA UN PUESTO DE TRABAJO?

Autora: Leticia Cuadrado García

Tutor: Miguel Lamoca Pérez

ÍNDICE

	Página
1.- Introducción.....	3
2.- Marco teórico	7
2.1.- Reclutamiento.....	7
2.1.1.- Fuentes.....	7
2.2.2.- Tipos.....	9
2.2.- Procesos de selección de personal.....	13
2.2.1.- Técnicas.....	15
2.2.2.- Nuevas tendencias de reclutamiento.....	18
3.- Aplicación empírica: Fases de contratación en Salamanca.....	27
4.- Conclusiones.....	41
5.- Bibliografía.....	47
6.- Anexos.....	48

1.- Introducción

Este trabajo trata de ver cuáles son las técnicas que utilizan las distintas empresas para elegir qué persona ocupará un puesto de trabajo y que persona no lo hará, utilizando para ello determinadas técnicas que han ido evolucionando a lo largo de los años y perfeccionándose.

Se pretende conocer cuáles son las técnicas más utilizadas hoy en día y que mejores resultados proporcionan a las empresas

También es interesante ver si existe algún tipo de relación entre los contratos que se realizan y los métodos que se utilizan para decidir quién es el candidato idóneo; si esos contratos son temporales o indefinidos, o acaban siéndolo.

En ello influye mucho las formas o medios que tienen los posibles trabajadores para buscar empleo y las que realmente utilizan, porque a veces también hay algún tipo de relación entre las pruebas de selección y los medios de búsqueda, ya que cada vez más se utilizan las tecnologías para todo el proceso.

Ello, nos ayudará a saber si podemos hacer algo para realizar de mejor forma una entrevista y poder suponer cuando la entrevista es para un contrato temporal o indefinido, de esta forma, si tenemos varias opciones entre las que decantarnos poder conocer cual puede interesarnos más o menos.

¿Por qué es interesante estudiar la selección de personal?

Desde el punto de vista de la empresa, es interesante para ver cómo establecer unas técnicas concretas para poder seleccionar a la persona que puede ocupar un puesto de trabajo, de la mejor forma posible, pues de esa manera nos ahorramos tiempo y dinero, ya que encontramos a la persona mejor cualificada de una forma más rápida, esto es así porque si contratamos a la persona que mejor ocupará el puesto de trabajo que ofertamos, sin necesidad de repetir el proceso, ahorramos el tiempo y el coste de iniciar un nuevo proceso.

Desde el punto de vista del futuro empleado, es interesante conocer los métodos que tienen las empresas para elegir al candidato a ocupar el puesto de trabajo que ofertan, de esta forma se puede preparar para ello e intentar tener más posibilidades

de conseguir ocupar ese puesto de trabajo, porque no se enfrentará a un proceso desconocido con los nervios y la inseguridad que ello conlleva.

También sería interesante ver si hay alguna relación entre las técnicas de selección de personal y la temporalidad del contrato, para de ésta forma intentar mejorar el empleo, es decir, si tienes un trabajo temporal y quieres buscar uno indefinido, puedes fijarte en los procesos de selección que utilizan las empresas que ofertan los empleos a los que quieres acceder.

Todas las técnicas de selección, al igual que todo en la vida, con el paso de tiempo han ido evolucionando. Hemos pasado de la tradicional gestión de recursos humanos a gestionar el talento, antiguamente se veía a los trabajadores como simples individuos y ahora se ven como personas que se integran en una organización, en la que utilizan todos los medios personales de los que disponen para colaborar con ella y mejorar su rendimiento.

Antiguamente se valoraba más la empresa en su conjunto que a su personal ya que había poca cualificación y gran demanda de los puestos de trabajo. Cuando se dejó de ver a las personas como simples individuos y se les empezó a ver como parte de una organización, hubo que cambiar la forma de seleccionar el personal de las empresas.

Al transformarse las sociedades industrializadas en sociedades de servicios, se emplea la mayor parte de la población activa en el sector terciario, sector que está encaminado a crear riqueza para las empresas por lo que cada vez se necesita gente más cualificada, lo que hace que el capital humano comience a cobrar valor.

Además hay que tener en cuenta que una mala selección de personal tiene graves consecuencias para toda la organización, se pierde productividad si los nuevos candidatos tardan en aprender, por lo que disminuye la rentabilidad y se crea estrés entre el personal implicado.

A veces la selección de personal supone unos costes administrativos elevados que no serían rentables si se produjera un despido a corto plazo, además disminuye la confianza en la empresa ya sea por parte de trabajadores, clientes o proveedores, lo que conllevaría un descenso de beneficios.

Si los nuevos empleados tardan además en integrarse en la organización o son personas conflictivas se llega a generar un malestar generalizado en toda la empresa.

Para evitar todo ello es necesario conocer todas las formas de selección de personal y cómo podemos elegir de la mejor forma al candidato perfecto.

También se nos puede dar la circunstancia de que como candidatos, estemos realizando varios procesos a la vez, en ese caso, sería interesante conocer qué relación existe entre los procesos y la temporalidad o el tipo de contrato resultante, así nos será mucho más fácil decantarnos por un proceso u otro, en caso de que tengamos que elegir y abandonar uno de ellos.

Al conocer también el tipo de pruebas que nos realizarían podríamos prepararnos mejor e ir más tranquilos y seguros de nosotros mismos porque no nos enfrentaríamos a algo desconocido.

Las competencias generales del título que este trabajo me ha permitido desarrollar son las siguientes:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
INSTRUMENTALES
CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
CG.3 Comunicación oral y escrita en lengua nativa
CG.6 Capacidad de gestión de la información
PERSONALES
CG.14 Razonamiento crítico
SISTEMÁTICAS
CG.16 Aprendizaje autónomo
CG.20 Aprendizaje y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)
DISCIPLINARES (SABER)
CE.4 Dirección y gestión de recursos humanos
CE.10 Economía y mercado de trabajo
PROFESIONALES (SABER HACER)
CE.13 Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
CE.15 Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
CE.17 Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo.
CE.19 Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos
CE.23 Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
CE.27 Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
ACADEMICAS
CE.32 Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
CE.33 Capacidad de interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

2.- MARCO TEÓRICO

2.1.-Reclutamiento

El reclutamiento, es el conjunto de tareas destinadas a atraer a las personas que reúna las características adecuadas para ocupar un puesto de trabajo y al número de personas necesarias en la empresa.

Una vez que la empresa ve la necesidad de ocupar una vacante, ya sea porque una persona se ha ido o porque ha aumentado el volumen de trabajo, ha de ser consciente de los atributos que considera imprescindibles y necesarios para ocupar ese puesto, es decir, de las características profesionales que ha de tener la persona que se vaya a contratar.

En las nuevas sociedades, la forma de competir de los trabajadores es a través de su talento, éste se puede desarrollar dentro de la organización, pero es importante que se tenga una base para poder hacerlo, para que esa persona se integre en la organización y sepa ocupar un lugar en ella.

Hoy en día, la competitividad de la empresa se basa en el talento de los recursos humanos que la componen en vez de en su capital, es por ello por lo que han evolucionado las prácticas de reclutamiento y selección de personal, aplicando también para ello las nuevas tecnologías.

2.1.1.- Fuentes

Las fuentes son aquellos sitios de donde las empresas obtienen los datos de sus posibles candidatos, es algo muy importante ya que es la primera barrida que se hace sobre ellos.

Las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas

Las *fuentes internas* se centran en candidatos ya conocidos por la empresa, quienes conocen la forma de trabajo de la misma, por el contrario, las *fuentes externas* son el otro extremo, son personas totalmente ajenas a la empresa y que no han tenido anteriormente relación con ella. También podemos encontrarnos con el reclutamiento mixto que es la mezcla de ambos.

A continuación podemos observar en el siguiente cuadro las diferencias entre ambos:

Tipos de reclutamiento	Ventajas	Desventajas
Reclutamiento interno	<ul style="list-style-type: none"> -Es más económico -Es más rápido -Motiva a los empleados -Aprovecha las inversiones en capacitaciones del personal 	<ul style="list-style-type: none"> -Se pueden generar conflictos de intereses -El hecho de solo ascender a personal interno genera que no exista una diversificación de pensamientos
Reclutamiento externo	<ul style="list-style-type: none"> -Atrae nuevas experiencias a la organización -La empresa se actualiza con respecto al ambiente externo 	<ul style="list-style-type: none"> -Es más lento -Es más costoso -Es menos seguro, los candidatos son desconocidos

Las fuentes internas lo que hacen es dar oportunidades de ascenso y de promoción a los trabajadores de las empresas.

2.1.2.- Tipos

Las fuentes internas más utilizadas son la promoción y el traslado. El *traslado* consiste en un cambio horizontal en la organización, es decir, no es un aumento de categoría sino un cambio de funciones dentro del mismo nivel de responsabilidad.

Otro tipo de fuente interna es la *promoción* que consiste, al contrario que en el caso anterior, en un cambio vertical dentro de la organización, es decir, un ascenso, un aumento de categoría profesional.

Las ventajas y desventajas de este tipo de fuentes las podemos apreciar en el siguiente cuadro:

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<p><i>Rapidez</i> a la hora de identificar a los candidatos, pues ya se conocen</p> <p><i>Fiabilidad</i> a la hora de saber si los candidatos pueden ser buenos o no.</p> <p><i>Integración</i>, ya que ya están integrados en la sociedad</p> <p><i>Motivación</i> ya que sirve para que los empleados se sientan valorados dentro de la empresa, porque tienen posibilidades de mejorar en su puesto de trabajo</p> <p><i>Economicidad</i> ya que no hay que emplear gran cantidad de dinero para hacer la selección.</p>	<p><i>Anquilosamiento</i>, al no entrar nuevas ideas y métodos de trabajo la empresa se estanca</p> <p><i>Conflicto de intereses</i> porque puede ser que los superiores estropeen las oportunidades de promoción de determinados trabajadores.</p> <p><i>Innovación</i>: Ésta queda bloqueada porque no hay quien la incorpore</p> <p><i>Conflictos internos</i>: A veces se cree que las promociones y traslados no son muy objetivas</p>

Algunos de sus tipos de fuentes externas son los siguientes:

- ⌘ Las principales técnicas del reclutamiento externo son:
- ◆ **Avisos en periódicos.**
 - ◆ **Empresas particulares que prestan el servicio de reclutamiento.**
 - ◆ **Contactos con institutos y universidades.**
 - ◆ **Otras empresas.**
 - ◆ **Personal recomendado**
 - ◆ **Base de datos de candidatos (de anteriores reclutamientos)**
 - ◆ **Candidatos espontáneos.**
 - ◆ **Carteles o avisos en sitios visibles. (cargos sencillos como operarios)**

Además debemos añadir:

- Aplicaciones directas y recomendaciones
- Agencias de empleo privadas
- Servicio Público de Empleo
- Reclutamiento electrónico
 - Portales de empleo
 - Redes sociales profesionales
 - Reclutamiento electrónico
- Empresas de trabajo temporal

Las *aplicaciones directas y recomendaciones* son aquellos currículos que llegan a la empresa sin que éstas los pidan, la persona que es recomendada por un empleado o un conocido, o las personas que dejan sus currículos, con la esperanza de que algún día les llamen para incluirlos en el proceso de selección de personal de la empresa.

Para los anuncios en prensa hay que prestar atención a lo que se dice, cómo se dice y dónde se dice. Para elegir el medio, tenemos que tener en cuenta la difusión que tienen, el tipo de lectores, lo que opinan los lectores de ese periódico. En el mensaje han de aparecer los datos de la empresa, del puesto de trabajo y sus funciones, los requisitos de los candidatos, forma de contacto con la empresa y la documentación con la que deben presentarse en la misma. Las ventajas de estas fuentes es que permite dirigirse a un gran número de la población, su gestión es rápida y no es caro.

Las *agencias de empleo privadas* al igual que el *SEPE* disponen de amplias bases de datos y se encargan ellos mismos de hacer una primera selección de los candidatos. La desventaja del primero de los casos es su elevado coste.

El reclutamiento en las universidades tiene la desventaja de que la mayoría de los estudiantes no tienen experiencia laboral, pero si nos aseguramos de que los candidatos tengan la formación mínima requerida.

Dentro de esta fuente, también encontramos posibles ficheros de solicitudes que tienen las empresas en sus instalaciones y que puede rellenar cualquier persona que crea ser un buen candidato para la misma; un fichero de personas en cartera, que son personas que han trabajado anteriormente en la empresa, que no han pasado un proceso de selección anterior o personas que realicen o hayan realizado prácticas en la misma.

Otra forma muy importante de reclutamiento es el e-Recruitment, que es donde entran en juego las nuevas tecnologías, ahorra coste y tiempo a las empresas y la información a la que se tiene acceso es mucho mayor. Las ventajas de este tipo de reclutamiento son que existe un contacto directo con el candidato, es económico, hay acceso a un mayor número de candidatos, se reduce la burocracia, se puede modificar el anuncio en cualquier momento.

Los inconvenientes de este tipo de reclutamiento son que no hay un contacto visual con el candidato, el número de solicitudes recibidas es mucho mayor por lo que es más difícil la selección ya que hay mayor competencia, otro gran problema es la confidencialidad de los datos de los solicitantes, algo que ahora se ha vuelto más

estricto con el nuevo reglamento de la protección de datos, en el que las sanciones son muy elevadas.

El reclutamiento, también puede ser mixto, es decir, un reclutamiento externo pero utilizando como fuente a los propios trabajadores. De esta forma se motiva a los trabajadores porque se consideran parte de la empresa y participan en cierto modo en la toma de decisiones de la misma, lo que hace que se involucren en ella y rindan mejor en su trabajo, porque en cierta manera la ven como algo suyo, algo más cercano.

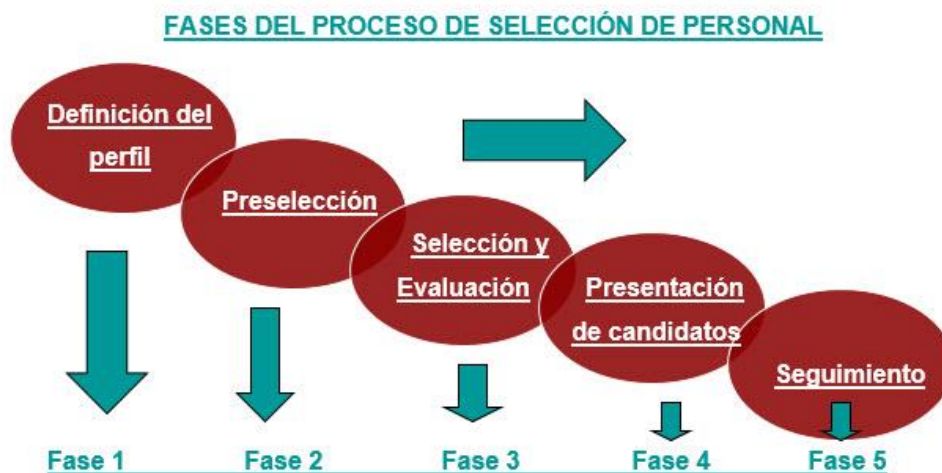
2.2.- Proceso de selección de personal

El proceso de selección de personal es importante porque a través de él se va a elegir a la persona que va a ocupar un puesto de trabajo en la empresa, tendremos que valorar sus conocimientos y experiencia al igual que su personalidad, sobre todo si pretendemos que esa persona permanezca una larga temporada en la empresa.

El proceso de selección tiene dos fases diferenciadas, por un lado las pruebas donde se evalúan las habilidades del candidato, y por otro la entrevista a la que llegan los candidatos que han superado la primera.

A la hora de hacer la selección de una persona para ocupar un puesto de trabajo lo primero que hay que hacer es definir el perfil del candidato, para ello hay que establecer las actividades que tendrá que realizar y si es necesario que tenga experiencia o no.

Según esas tareas habrá que determinar que actitudes o conocimientos se requiere que tenga el futuro trabajador, su nivel de estudios, si es necesario que sepa trabajar en equipo o bajo presión, si la empresa posee unos determinados valores que han de tener sus trabajadores.....



gbsrecursoshumanos¹

Una vez definido el puesto de trabajo a ocupar y las características que ha de tener el futuro trabajador es hora de comenzar con su búsqueda, para ello se publican

¹ <https://gbsrecursoshumanos.com>

anuncios de la oferta empleo, se comenta entre los trabajadores o conocidos por si tienen a alguien cercano que posea esas características, se acude a agencias de empleo, a la base de datos de la empresa y se mira entre los currículos dejados con anterioridad, e incluso la posibilidad de que se promocióne a los trabajadores ya existentes que puedan acceder a ese puesto de trabajo mediante un ascenso, lo que a su vez hará que el trabajador se sienta valorado; y para el resto de compañeros será un aliciente para esforzarse y mejorar, para de esa forma, poder prosperar dentro de la empresa.

Una vez hecha la primera selección de currículo se pasa a la evaluación de los candidatos, ésta puede contener una entrevista, ya sea individual o conjunta, una prueba de conocimiento, y alguna prueba psicológica, finalmente, a los demandantes que pasen se les realiza una entrevista final.

Una vez que hemos elegido al que creemos que es el mejor candidato pasamos a contratarlo e intentar que se adapte de la mejor forma posible y en el menor tiempo a nuestra empresa.



2.2.1.- Técnicas

Las técnicas de selección de personal tienen como función conseguir al mejor candidato para cada puesto.

Para ello se utiliza un conjunto de técnicas dentro de distintos campos como psicológicas, médicas, informáticas...

Entre las distintas pruebas nos podemos encontrar con entrevistas personales, test cognitivos, exámenes médicos, simulaciones de casos prácticos...

La entrevista personal nos permite ver cómo reacciona el candidato ante determinadas situaciones, es una técnica que requiere mucho tiempo por lo que se hace a candidatos que anteriormente ya han pasado con satisfacción otras pruebas.

Las técnicas de simulación pueden ser muy variadas, pueden ser pruebas dinámicas en grupo, debates....Con ellas se intenta conocer cómo reaccionan los futuros empleados cuando tienen que enfrentarse a determinados problemas en su futuro puesto de trabajo, en su día a día.

Los exámenes médicos se realizan al candidato que va a firmar el contrato y son para comprobar que está en plenas condiciones de salud para desempeñar el trabajo.

Hoy en día se quiere que los trabajadores, al igual que los clientes, sean representativos de la marca, la empresa se crea una imagen y aunque no haya vacantes disponibles, los posibles candidatos quieren entrar a formar parte de la misma

Los reclutadores ahora tienen que detectar el talento de los candidatos para cada puesto de trabajo, para poder aprovecharlos al máximo y para ello tienen que conocerlos cada vez más, comprobar que los datos del currículum son reales, utilizan las redes sociales para conocerlos más personalmente.

Se realizan pruebas individuales, dinámicas grupales y gamificación, se suelen utilizar las primeras para ver como resuelven una situación dada, las segundas para detectar sus habilidades y las terceras para que demuestren a través de una prueba que es lo que saben hacer.

“La selección avanza hacia la identificación de perfiles profesionales que encajen en formación y experiencia con el puesto que hay que cubrir, pero también, y sobre

todo, con la cultura corporativa y las necesidades a medio y largo plazo de la organización y para ello utilizamos nuevas técnicas y herramientas", explica Javier Caparrós, director general internacional de Trabajando.com y HR-Consulting. "Un ejemplo de ello son los cada vez más frecuentes programas de captación de talento joven, como Junior Talent GAC en el que se están implementando nuevas técnicas orientadas a detectar habilidades y competencias de los candidatos; en este sentido, una de las pruebas finales del proceso de selección, consiste en la defensa por parte del candidato del informe que ha elaborado el consultor con la finalidad de descubrir habilidades más allá de las técnicas" añade Caparrós.²

Entrevista de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista dirigida (con ruta preestablecida). • Entrevista libre (sin ruta definida)
Pruebas de conocimientos o de capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Generales { <ul style="list-style-type: none"> • Cultura general • Idiomas • Específicas { <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos técnicos • Cultura profesional
Pruebas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de aptitudes <ul style="list-style-type: none"> • Generales • Específicas
Pruebas de Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Expresivas • Proyectivas { <ul style="list-style-type: none"> • PMK • Rorschach • Prueba del árbol • TAT • Inventarios { <ul style="list-style-type: none"> • De motivación • De intereses
Técnicas de simulación	<ul style="list-style-type: none"> • Psicodrama, dinámica de grupo. • Dramatización (role playing)

3

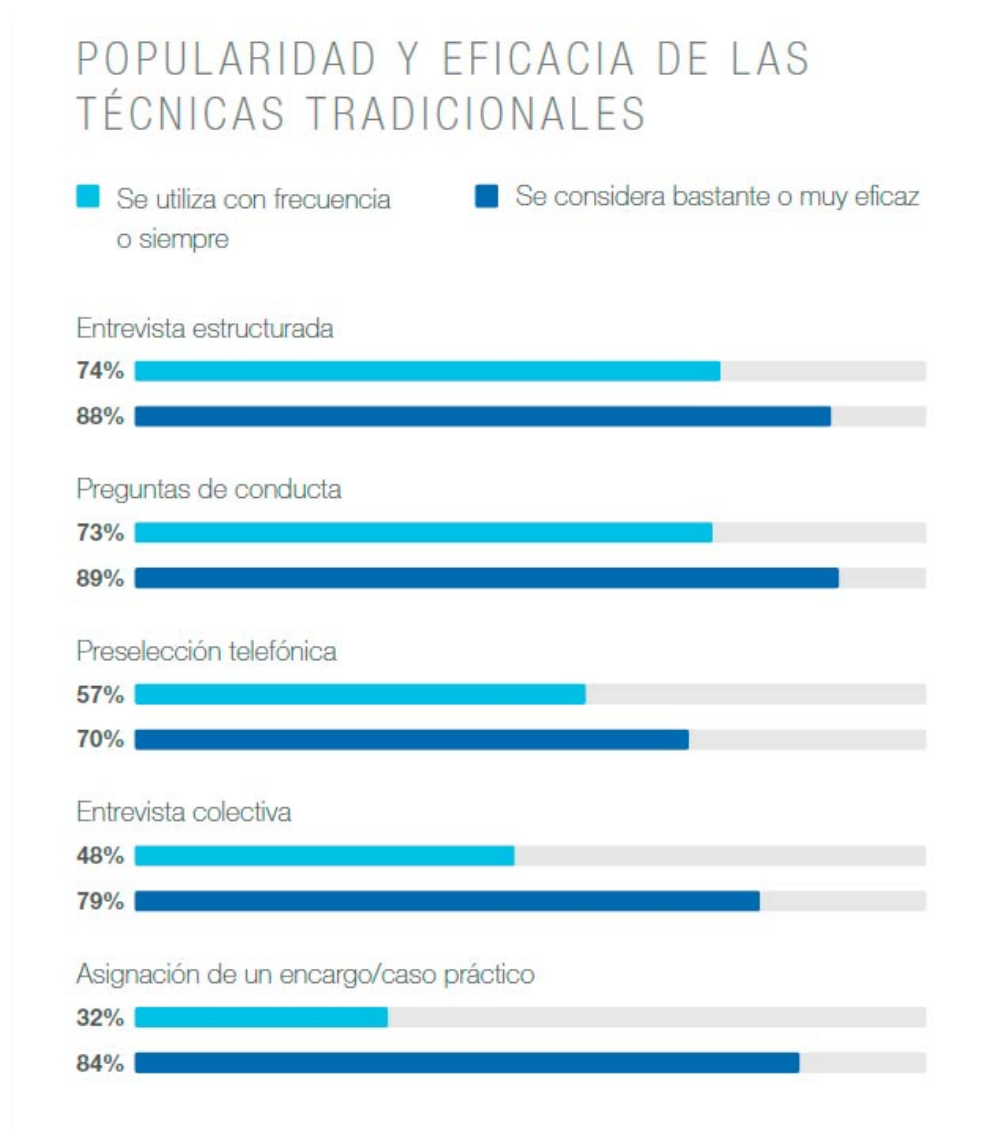
Fuente: Chiavenato, *Gestión del talento humano*, p. 148

En una feria de empleo realizada por CICE, La Escuela Profesional de Nuevas Tecnologías, se ha llegado a las siguientes conclusiones sobre las técnicas de selección de personal tradicionales.

² <http://www.trabajando.es>

³ Chiavenato, *Gestión del talento humano*, pag 148

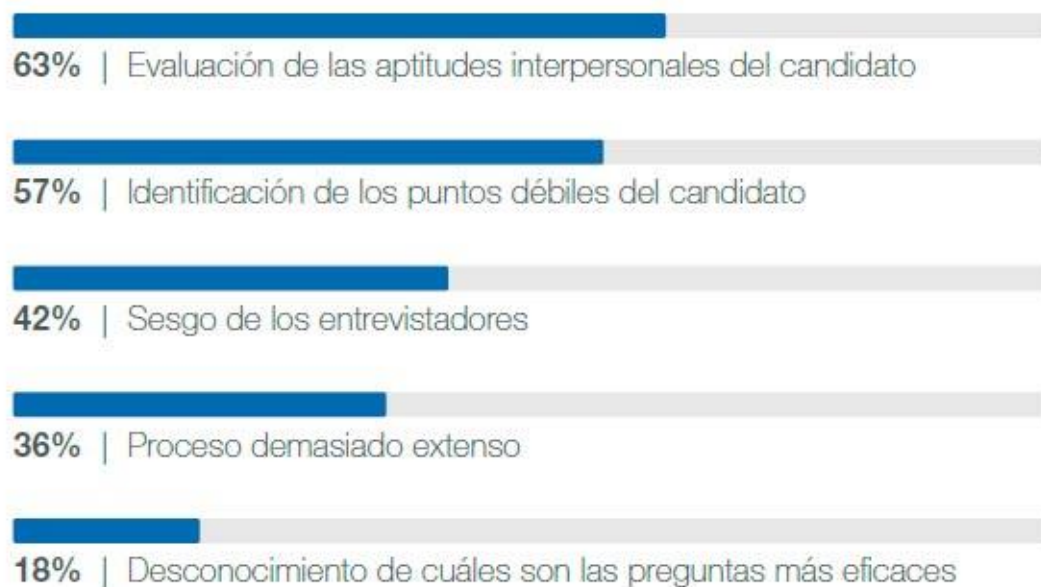
Lo que se podría destacar es que entre las técnicas menos utilizadas está la asignación de un caso práctico al candidato para que lo resuelva y la entrevista colectiva, sin embargo las pruebas más efectivas son las preguntas de conducta, la entrevista estructurada y la asignación de un caso práctico.



4

⁴ <https://feriaempleo.cice.es/las-5-mejores-tecnicas-de-seleccion/>

DÓNDE FRACASAN LAS ENTREVISTAS TRADICIONALES



Hay que tener cuidado con las entrevistas de trabajo que se realizan ya que es muy difícil saber cuáles son las preguntas más eficaces y es un proceso muy extenso; además surgen los problemas de las distintas opiniones de los entrevistadores y lo difícil que les resulta llegar a un consenso.

2.2.2.- Nuevas técnicas de reclutamiento

Al igual que van evolucionando las tecnologías, también han ido evolucionando las técnicas de reclutamiento.

Por ejemplo, las entrevistas ya no tienen por qué ser presenciales, se pueden realizar a través de Skype que comparándolo con la entrevista tradicional ahorra tiempo y dinero a las empresa. Según un estudio realizado por el Grupo Aberdeen se reducen los costes de tiempo en un 60%.

Se utiliza para realizar una criba de currículum y para una primera toma de contacto con candidatos que viven lejos o si el encargado de realizar las entrevistas tiene que desplazarse.

Una variante de esto son las llamadas pregrabadas que suponen aún un mayor ahorro de tiempo, consisten en que se envían a los candidatos las preguntas grabadas y estos han de enviar las repuestas en un vídeo a la empresa, de esta forma también se descartan muchos aspirantes para luego pasar a la siguiente fase del proceso.

La gamificación consiste en hacer pruebas a los candidatos a través de videojuegos para conocer cómo se enfrentan y reaccionan a determinados problemas que le pueden surgir en su día a día en el trabajo.

En la actualidad las empresas tienen la posibilidad de acumular muchos datos de todos sus candidatos ya que les llegan currículos por portales de empleo, página web de la empresa, de gente que los deja en sus instalaciones. Pero con tantos datos necesita utilizar un sistema para poder seleccionar los que más le interesen, para hacer una primera criba, para ellos utilizan lo que se denomina big data, que es una selección de currículum realizada por un programa informático.

También se utiliza un juego de seducción o inbound recruiting que consiste en que la empresa intenta atraer a los candidatos utilizando redes sociales, blogs... en los que muestra el día a día de la empresa, de esa forma se consigue que los candidatos que se interesen en la compañía ya sepan la forma de trabajar de la misma y que se sientan atraídos por ella.

Por otra parte también hay que tener en cuenta que las ofertas de trabajo ya no solo se publican en los periódicos o en los servicios públicos de empleo sino que también, en la mayoría de los casos, se utilizan los portales de empleo para hacerlas llegar a la gente, eso también ha hecho que los medios de selección hayan variado y que sean más impersonales. Algunos de estos portales de empleo son:

laboris.net

monster.es

Infojobs.net

yoriento.com

primerempleo.com

trabajando.com

empleofacil.com

trabajar.es

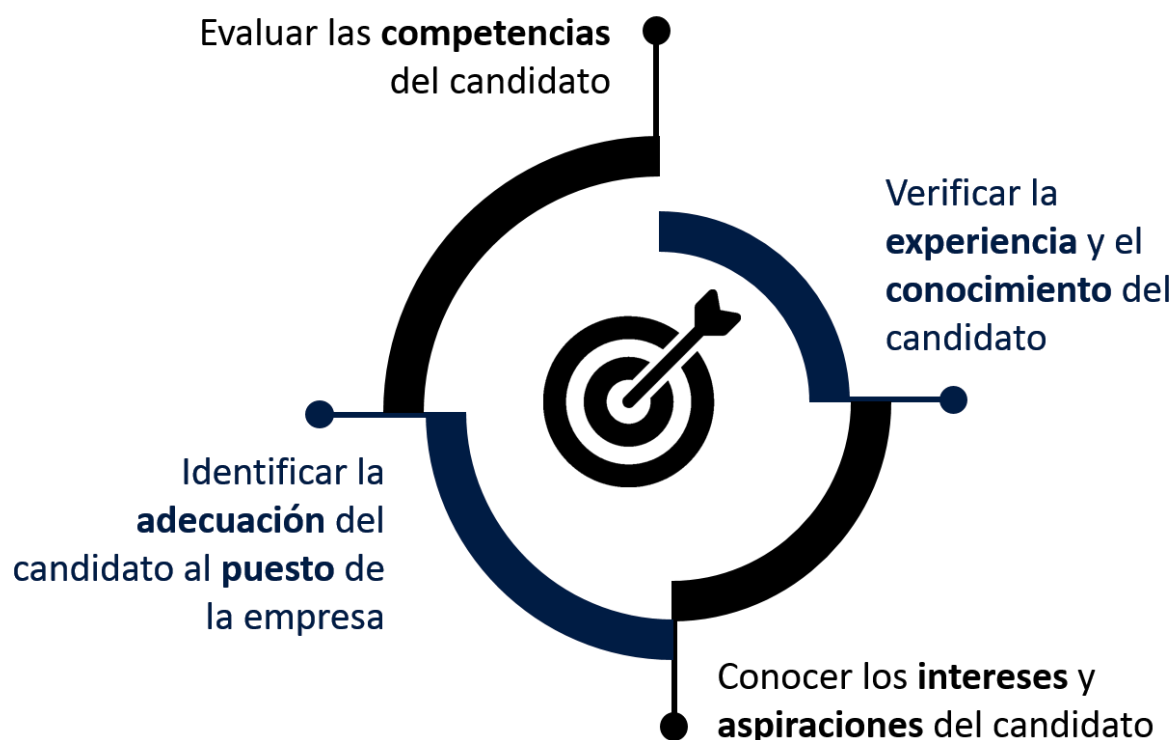
El reclutamiento colaborativo es un proceso que consiste en que los propios empleados se involucran en la elección de los nuevos trabajadores, de esta forma mejoran su relación con los nuevos miembros de la empresa. Se puede ver cómo van a encajar los candidatos dentro de la empresa, es así porque comienzan interactuando con sus compañeros, además es un conjunto de empleados del departamento los que eligen al mejor candidato, no un solo trabajador por lo que tendrán distintos puntos de vista del mismo. Los trabajadores, al conocer de primera mano el funcionamiento de la empresa y sus necesidades podrán evaluar de forma más concienzuda al posible trabajador y determinar los requisitos mínimos que serán necesarios, de mejor forma que cualquier otra persona que no conoce el funcionamiento diario de la empresa. Las personas que han seleccionado a ese individuo se sentirán responsables del mismo porque le ayudarán a que su adaptación en la empresa sea rápida y eficaz. También los trabajadores sentirán que pertenecen y son parte de la organización y que se les valora para tomar decisiones importantes en la misma.

En este apartado también podemos hablar del reclutamiento 4.0 que es la adaptación de los procesos de selección a la nueva era en la que estamos, abarrotada de nuevas tecnologías por cada rincón que miremos.

Las primeras características de este tipo de reclutamiento son todas las herramientas online y redes sociales a través de las cuales se pueden encontrar candidatos y nuevos talentos.

La segunda característica de este tipo de reclutamiento es la apuesta por la satisfacción de los empleados y la retención del talento en la empresa, entendiendo por éste no sólo títulos universitarios sino las competencias y habilidades que éstos poseen.

Ante todos estos tipos de selección el candidato ha de saber cómo comportarse para obtener el mejor resultado posible, para ello habrá de conocer los objetivos que tiene el entrevistador, que son los siguientes:



5

Hay varios tipos de entrevistas con los que se pretende llegar a esos objetivos y evaluar al candidato:

Entrevista Estructurada: Dejará poco o ningún lugar a la improvisación, el entrevistador acudirá al encuentro con un guion claro que contiene las principales claves a evaluar sobre el candidato.

Entrevista Semiestructurada: El entrevistador tiene un objetivo, pero no un guión, evaluamos en función de una serie de áreas a tratar, pero no en función de una estructura determinada.

⁵ <https://www.david-guzman.com/2015/12/27/10-claves-para-superar-un-proceso-de-seleccion/>

Entrevista Abierta: aunque el entrevistador tiene un objetivo, quizá más general, la temática se irá abordando de forma libre, no hay estructura alguna. Deja todo el margen necesario para improvisar.

Entrevistas por Competencias: El tipo de entrevista por excelencia para los técnicos de recursos humanos. Suele ser en profundidad y se trata de contrastar comportamientos mantenidos en anteriores posiciones.

Hay que tener en cuenta que las competencias son consideradas como las características que diferencian a un trabajador adecuado de uno excepcional, son la motivación de éste, sus valores...

Normalmente antes de pasar a la entrevista recibimos una llamada de la empresa, en ese primer momento es cuando debemos captar la atención del entrevistador, para poder pasar a la segunda fase, que seguramente sea algún tipo de entrevista.

En este punto, para poder hacerlo lo mejor posible debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:



– Revisa cada experiencia en tu Curriculum Vitae



– ¿Qué hace la empresa? ¿Cómo puede ser la Empresa internamente? Intenta averiguar su Cultura



– Proyéctalo. **Imagínate en el puesto.** Piensa qué podrías aportar a la empresa y qué te aportará a ti.

– Utiliza su Web y las RRSS para identificar su “discurso”.



– Busca “Referencias” con garantías (más del 80% de las vacantes de puestos no se publican)

– Piensa en tu **Presentación social**

Lo mejor es no dejar paso a la improvisación, tenerlo todo estudiado pero no se ha de mostrar un exceso de confianza ni ir sin conocer nada de la empresa porque eso es visto como una falta de interés.

Se debe acudir a las entrevistas teniendo en cuenta los siguientes aspectos:



- ✓ El encuentro más importante de hoy es la Entrevista.
- ✓ **Acude con suficiente tiempo**, entre 5 y 10 minutos es un tiempo razonable.
- ✓ **No te retrases.**
- ✓ Próximas entrevistas (en procesos con varias entrevistas). Mantén tu estilo laboral en caso de resultar seleccionado para siguientes fases e, incluso si has sido seleccionado.

Durante la espera se ha de mantener la calma, hemos de relajarnos y algo muy importante es olvidarnos del móvil durante ese periodo de tiempo pues da sensación de desinterés.

Durante la entrevista personal debemos tener en cuenta que es donde se genera la primera impresión que la empresa tendrá de nosotros, es importante tener en cuenta lo siguiente:



- ✓ ¿Tomo notas? Si lo has de hacer, es bueno pedir permiso al entrevistador.
- ✓ Propón referencias en el caso que te las solicite.
- ✓ **Evita exageraciones o exaltaciones** y Evita **mostrar poco interés**
- ✓ Lo **humano es equivocarse**, lo menos humano es no asumirlo y atribuirle los resultados negativos a algún elemento externo.
- ✓ Si es tu primera experiencia profesional intenta resaltar tus experiencias previas no laborales

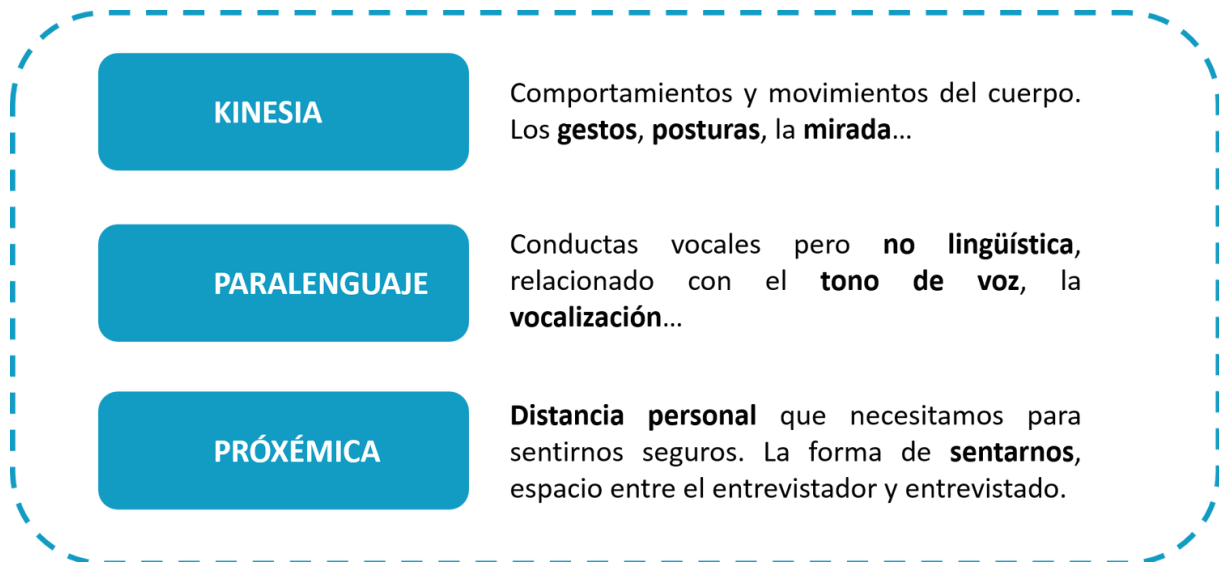
Las entrevistas duran alrededor de 45 minutos y hay que aprovechar para:



- ✓ **Destaca tus competencias o fortalezas** y evita incidir en exceso en **tus áreas de mejora**.
- ✓ **Competencias transversales:** *Resiliencia, Flexibilidad, Trabajo en Equipo, Idiomas, Capacidad de Trabajo, Liderazgo, Innovación y Proactividad.*
- ✓ **Adaptación Técnica al puesto:** *se concret@*
- ✓ **Adaptación al equipo:** *se natural, pero comedid@*
- ✓ **Adaptación a la Cultura de la Organización**
- ✓ **Controla tu Comunicación no Verbal**
- ✓ Evita los **excesos de confianza**
- ✓ El entrevistador decidirá **cuándo finalizó la entrevista**



Además de nuestras palabras y nuestra imagen debemos tener cuidado con nuestra comunicación no verbal, según estudios sólo el 3% del impacto de un mensaje se produce mediante palabras, por lo que debemos hablar un poco también de la comunicación no verbal, que es un conjunto de :



Resumiendo, para terminar con buenos resultados la entrevista personal hay que recordar los siguientes consejos:⁶

1. Investigar sobre la empresa. No dejes paso a la improvisación. Es un trabajo costoso, pero MUY importante. Bien al inicio o al final te preguntarán, ¿Qué sabes de nosotros?

2. Recordar éxitos. Revisa tu CV antes de acudir a la entrevista. Recuerda los hitos más importantes de alguna de tus experiencias anteriores relacionados con el puesto.

3. Ya eres un posible candidato al puesto, es un momento único para **mostrar la mejor versión de ti mismo.**

4. Cuida las fases previas. El proceso es una carrera de fondo. Las decisiones que tomes en los momentos previos, condicionarán las fases posteriores.

5. Espera concentrad@. Si la sala de espera tiene información de la empresa, te animo a que leas los documentos, revistas, o similares que encuentres. Es un buen momento para no perder la concentración. Si se tratase de un corredor de velocidad, estarías a punto de escuchar la frase “a sus marcas”.

6. Desactiva el WhatsApp o Facebook. No aproveches para tener una conversación trascendental, tampoco por WhatsApp o Facebook, tus likes podrán

⁶ <https://www.david-guzman.com/2015/12/27/10-claves-para-superar-un-proceso-de-seleccion/>

esperar. No hagas un uso excesivo del teléfono móvil, generará una sensación de poco interés por lo que está por ocurrir.

7. No te despistes, INTERESAS. Canaliza tus esfuerzos hacia el éxito

8. Se Concreta@, no divagues .Contesta de forma precisa a lo que te pregunte el entrevistador, si divagas será tomado negativamente o quizá el entrevistador podrá detectar falta de sinceridad.

9. No es sitio para el desahogo. No hables mal de tus empresas, jefes o compañeros, **déjalo atrás, trabájalo antes. En este momento no te aportará nada ahora**”

10. ¿Cómo se puede tener un control de todos estos aspectos? Ciertamente, es complicado, son muchos aspectos a controlar y a tener en cuenta, pero cada organización busca un candidato. De igual modo, el candidato debe llevar a cabo la misma búsqueda. Es un encaje conjunto, para que, como en cualquier tipo de relación, sea de calidad y duradera. Por tanto y citando a Óscar Wilde me atrevo a dar un consejo final...

3.- Aplicación empírica: Fases de contratación en Salamanca

He creado un breve cuestionario para saber cuáles son los procesos de selección que más se realizan y el tipo de contratos que resultan de esos mismos procesos.

Por un lado he creado un cuestionario que he realizado a empresas de distintos sectores para saber cómo funcionan a la hora de seleccionar a los candidatos que van a entrar a trabajar en sus empresas.

Las preguntas han sido las siguientes:

1. ¿Cuál es el perfil que más se busca?
- 2.- ¿Qué nivel de estudios se suele pedir?
- 3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?
- 4.- ¿Cuáles son las pruebas que mejores resultados dan?
- 5.- ¿Qué porcentaje de contratos se formalizan?
- 6.- ¿Qué porcentaje de contratos son temporales y cual llega a ser indefinidos?
- 7.- ¿Qué sistemas utilizan los candidatos para hacerles llegar sus currículos?

Por otro lado, he realizado también ciertas preguntas a posibles candidatos de cualquier empresa para ver las pruebas de selección que han realizado, a cual le tienen más respeto, como se enteran de las ofertas de empleo existentes...

1. ¿Cuál es la forma que utiliza para inscribirse en las ofertas de empleo o dejar en las empresas sus currículos?
- 2.- ¿Qué nivel de estudios posee?
- 3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?
- 4.- ¿Cuáles son las pruebas que le resultan más complicadas y cuáles más sencillas?
- 5.- ¿Ha tenido más contratos temporales o indefinidos?
- 6.- ¿A través de qué sistema ha accedido a cada uno de esos contratos? (ETT, SEPE, propia empresa, conocidos)

Los candidatos seleccionados para realizarles las preguntas son individuos en edad de trabajar que oscila de los 25 a los 50 años. He elegido esa muestra de población para abarcar casi toda la edad laboral de las personas, porque a lo mejor los de mayor edad hace años que no se someten a una prueba de selección y por tanto no han podido realizarles ninguna de las pruebas más actuales.

La mayoría de la muestra, por no decir todos, has pasado por las entrevistas individuales, lo que nos demuestra que a pesar de ser una de las técnicas más antiguas sigue siendo la más utilizada y la preferida por las empresas.

Esta elección se puede deber a que es la forma más directa de tener contacto con el candidato y ver las impresiones que da al entrevistador, ya no sólo por su currículum y trayectoria profesional en él puesta, sino también porque es la forma de conocerlo personalmente, ver su lenguaje corporal, su imagen, la impresión que causa a primera vista, las sensaciones que transmite al entrevistador...

Se puede observar también que la forma de buscar empleo varía en función de la edad de los trabajadores.

Los candidatos de mayor edad buscan las ofertas de empleo preferentemente en el SEPE y los anuncios de los periódicos, esto puede ser debido a que no están lo suficientemente familiarizados con las nuevas tecnologías y por ello también les crea desconfianza, necesitan ver a alguien detrás de la oferta de empleo, y usan para buscarlas los medios tradicionales.

Sin embargo, los jóvenes suelen buscar y encontrar sus trabajos a través de redes sociales, páginas de internet o apps móviles.

Son personas que están familiarizadas en su día a día con las nuevas tecnologías, que las utilizan para todo y durante todo el día, además tienen la ventaja de que pueden buscar empleo desde cualquier sitio, a cualquier hora y pueden ver en todo momento el proceso de sus candidaturas, sin estar sentados esperando una llamada que nunca llega ni para bien ni para mal.

También se suelen utilizar las entrevistas dinámicas en grupo, en las que los entrevistadores presentan varios supuestos prácticos para ver la reacción de cada uno de los aspirantes y ver cómo se comportan en “competencia directa” con el resto de

candidatos, ver si se motivan e intentan mejorar sus respuesta y si las saben argumentar.

En cuanto a los tipos de contratos, hay una diferenciación clara, pero más que por el proceso de selección por la edad de los candidatos, o más bien por la época en la que se realizaron los contratos, aunque también puede verse afectado por los estudios de los aspirantes, ya que de los entrevistados, la persona que ha tenido un contrato de trabajo indefinido, es la entrevistada que posee una titulación superior.

La época de realización puede estar condicionando el tipo de contrato ya que en los últimos años la tendencia que existe en las empresas es la realización de contratos temporales a pesar de los incentivos que el gobierno intenta establecer a los contratos indefinidos, puede ser porque las empresas, debido, a la incertidumbre económica que nos rodea hoy en día, no saben durante cuánto tiempo van a poder soportar los costes que le suponen los contratos, por eso prefieren hacerlos temporales, para evitarse “problemas” a la hora de despedir.

En cuanto a las empresas, he seleccionado una muestra de ellas de distinto ámbito y tamaño, tanto que trabajen en un ámbito provincial, como a nivel nacional, incluidas las contratas.

Todas ellas utilizan las entrevistas como prueba de selección. Es cierto que la ETT realiza más de una entrevista, pero las otras dos empresas seleccionadas como muestra lo que hacen es realizar una entrevista personal a los candidatos.

La forma de contactar con ellos es de forma directa, es decir, los candidatos hacen llegar sus currículos a las empresa dejándolos en sus oficinas o incluso por mail o a través de algún conocido, de esta forma la empresa hace una primera selección y se pone en contacto con los candidatos elegidos para realizar una primera entrevista y toma de contacto.

En ella decidirán si han sido seleccionados y acordaran las condiciones de los contratos a realizar y la fecha de comienzo.

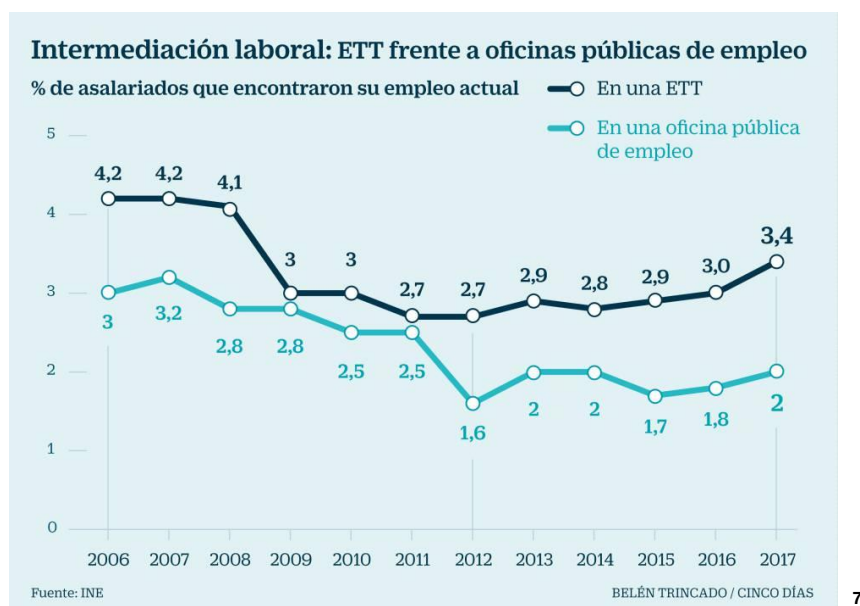
Es posible que la ETT entrevistada realice alguna prueba más o entrevista personal, pero la mecánica de funcionamiento de la muestra seleccionada es la misma.

Esto puede ser debido a que en Salamanca la mayoría de empresas son PYMES y no son grandes multinacionales a las que les salga rentable invertir en costosos procesos de selección, por ello recurren a candidatos que se han puesto en contacto directamente con las empresas o a conocidos recomendados.

La mayoría de los contratos que realizan son temporales, en la empresa de limpieza se acaban convirtiendo en indefinidos, debido a que su actividad es en principio estable.

En el caso de la empresa de construcción debido a que el trabajo que tiene está condicionado a las contrataciones que realice en la mayoría de los casos, los contratos serán temporales pudiendo llegar a ser indefinidos, pero es más complicado ya que a lo mejor la empresa está unos meses sin trabajo.

Según un artículo publicado en el periódico El País de fecha 22 de marzo de 2018 las ETT logran encontrar empleo a más trabajadores que las oficinas públicas



7

Cómo se puede ver en la gráfica las ETT siempre han tenido una mayor efectividad en comparación con las oficinas públicas de empleo a la hora de encontrar trabajo, al menos desde el 2006, esa diferencia disminuyó entre 2009 y 2011 que estuvieron muy igualadas, luego volvió a crecer.

⁷ Periódico El País de 22/03/2018

Esa similitud entre los años 2009 y 2011 puede ser debido a que son años con poco crecimiento de empleo debido a la crisis, por lo que no se realizaban apenas contratos laborales ni por parte de ETT ni del servicio público de empleo, por ello se asemejaron.

El año 2012 coincide para ambos en que es el año en el que menos contratos realizaron.

Se puede observar también en la gráfica que aunque no se ha llegado, en cuanto a nivel de contratos realizados, al año 2006, desde el año 2012 si se produce un crecimiento.

Según las estadísticas realizadas por el SEPE a nivel nacional se puede observar que hay 43.335 puestos de trabajo ofrecidos, siendo el sector servicios en el que más ofertas hay, seguido de los peones en agricultura, pesca, construcción industria manufacturera y transportes.

Los puestos de trabajo que menos ofertas de empleo tienen son los de directores y gerentes, algo que es relativamente lógico porque a esos puestos suelen ascender los empleados existentes en las empresas, seguido de los trabajadores del servicio de protección y seguridad, y los operadores de instalaciones de maquinarias fijas y montadores.

Las bajas totales por colocación de las oferta fueron 34.330, todo ello a fecha de marzo de 2018, en mayor número de bajas se produjo en el sector servicios , seguido de la construcción y los peones de la agricultura, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Los puestos de trabajo en los que menos colocaciones hubo fueron los trabajos de los servicios de protección y seguridad, lo directores y gerentes y los operadores de instalaciones de maquinaria fija y montadores.

Los datos en ambos casos concuerdan, ya que los sectores donde más colocaciones se produjeron son los sectores con mayores ofertas de empleo y viceversa.

A nivel nacional el mayor número de demandas de empleo se produce entre 25 y 29 años y el mayor número de colocaciones con oferta previa entre 50 y 54 años (puede ser por los incentivos a la contratación en este colectivo y por su experiencia

laboral) y sin oferta previa en el colectivo entre 40 y 44 años (puede ser debido a las ofertas de empleo que van de boca en boca y recomendaciones de conocidos) La mayoría de otras colocaciones sin oferta en el SEPE pero con oferta previa se produce en el colectivo de 20 a 24 años, que coincide con el que se produce sin oferta previa.

Es mayor el número de hombres que demandan empleo que el de mujeres estando ambos mayoritariamente comprendidos entre 25-29 años. En el caso de los hombres si es ese grupo de edad en el que se producen más contrataciones ya sea de ofertas publicadas en uno y otro medio y de puestos de trabajo sin ofertas publicadas. También ocurre así en el caso de las mujeres.

Las personas que más se colocan son las que tienen estudios secundarios y las que menos las que tiene estudios postsecundarios de primer ciclo.

En Castilla y León, en el mismo mes de marzo se ofrecieron 1.145 puestos de trabajo, de los cuales 152 se ofertaron en Salamanca, se produjeron 941 bajas por colocación y de ellas 75 en Salamanca.

Lo que más se demanda en Salamanca son trabajadores de industrias manufactureras, construcción, técnicos y profesionales de la salud y enseñanzas y trabajadores de los servicios de la salud.

Para los dos primeros grupos no es necesario poseer una formación específica pero para el resto sí.

La mayoría de las bajas de esas ofertas se produjo en construcción, seguido de trabajadores no cualificados en el sector servicios, hostelería y actividades sanitaria y servicios sociales, al igual que ocurre con las ofertas que requieren un mayor grado formativo son las que se ocupan en tercer lugar.

De las 75 colocaciones que se produjeron en marzo en Salamanca, 43 se produjeron con envío de oferta, 4 sin ese envío y 28 sin ningún tipo de gestión por los Servicios Públicos de Empleo.

En ese mismo periodo, en marzo de 2018, se realizaron en Salamanca 4.240 contratos, se realizaron 119 contratos indefinidos para hombres y 160 a mujeres, 1.625 se realizaron temporales a hombres y 2.151 a mujeres, se realizaron 96 conversiones a indefinidos a hombres y 89 a mujeres.

De ellos 3.964 se realizaron en el sector servicios, 145 en la construcción, 116 en la industria, 15 en la agricultura.

En distintos recortes de prensa sobre contrataciones en la provincia de Salamanca se puede leer lo siguiente:

La recuperación no llega al empleo: la mitad de los contratos duran menos de un mes⁸

El 48,6% de los contratos firmados en 2018 se prolongan durante 30 días o menos, casi el mismo porcentaje que en 2017 (49%)

El mercado laboral lleva dando síntomas de mejoría varios años, pero todavía se encuentra lejos de haber recuperado por completo una salud machacada durante la crisis económica. Hay aspectos positivos como el incremento de los contratos de carácter indefinido, pero el mayor grueso de los trabajadores sigue incorporándose a las empresas de la provincia de manera temporal. Un hecho que, además, está viciado porque una gran parte de esos contratos duran un mes o menos, situación en la que no se ha avanzado en el último año.

Los datos no engañan. El Servicio Público de Empleo Estatal constata que hasta agosto se han firmado en Salamanca 39.440 contratos en los que la duración es de un mes o menos. Las más de 39.000 contrataciones de este estilo tienen un gran peso en el mercado laboral, ya que representan el 48,6% de los contratos registrados en la provincia en los primeros ocho meses del año —un total de 81.128—. Además de suponer un porcentaje muy elevado, la cuestión más preocupante reside en que no se han registrado avances en comparación con hace un año. Entonces los contratos de 30 días o menos eran el 49% del total, aunque en número estaban por debajo —37.852 de los 77.223 formalizados hasta agosto—.

⁸ La gaceta de Salamanca (13-10-18)

La mitad del empleo que se crea en Salamanca son contratos de un mes o menos⁹

Casi 32.000 contratos para hostelería, turismo y comercio son por menos de un mes. Más de la mitad de todos los que se firman son de jornada parcial.

La finalización de la temporada de verano ha llegado a Salamanca con el habitual aumento del paro. El mes de agosto es tradicionalmente malo porque supone el final de muchos contratos hechos para atender la temporada alta de turismo, hostelería y comercio, y eso se ha sentido de manera acentuada este año. Salamanca cierra agosto con 329 parados más, que son más de 47.000 parados más en el conjunto del país.

La peor parte se la llevan las economías muy dependientes del sector servicios, y el mercado laboral de Salamanca se nutre fundamentalmente de estas actividades. El resultado, una precarización que alcanza niveles poco frecuentes con un elevado porcentaje de contratos que, por temporalidad o duración de jornada, entran directamente en la clasificación de precarios.

No hay más que analizar los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. De los 67.464 contratos firmados en Salamanca hasta julio (último dato disponible), 57.139 son para el sector servicios, que agrupa hostelería, turismo y comercio, empleos muy afectados por la temporalidad. Y de esos más de 57.000 contratos en servicios, 16.781 son por obra y servicio y 31.655, eventuales: suman más de 48.000.

El resultado, que el empleo que más se ofrece es para estos sectores, en los que lo habitual son los contratos eventuales o por obra. Ahí está el caso de los contratos de camarero, de los que se han firmado 14.000 hasta julio en Salamanca, todo un récord.

De esos 48.000 contratos de servicios que suman las dos modalidades más habituales, obra y servicio y eventuales, buena parte, casi 32.000 entre los dos tipos, son de menos de un mes. Es decir, que el 70% del empleo del sector en el que es

⁹ Tribuna de Salamanca (5-09-18)

más probable encontrar un trabajo son contratos de un mes o menos. Y casi la mitad del empleo creado este año en Salamanca es a base de contratos de esta duración.

Miles de contratos de una semana o a tiempo parcial

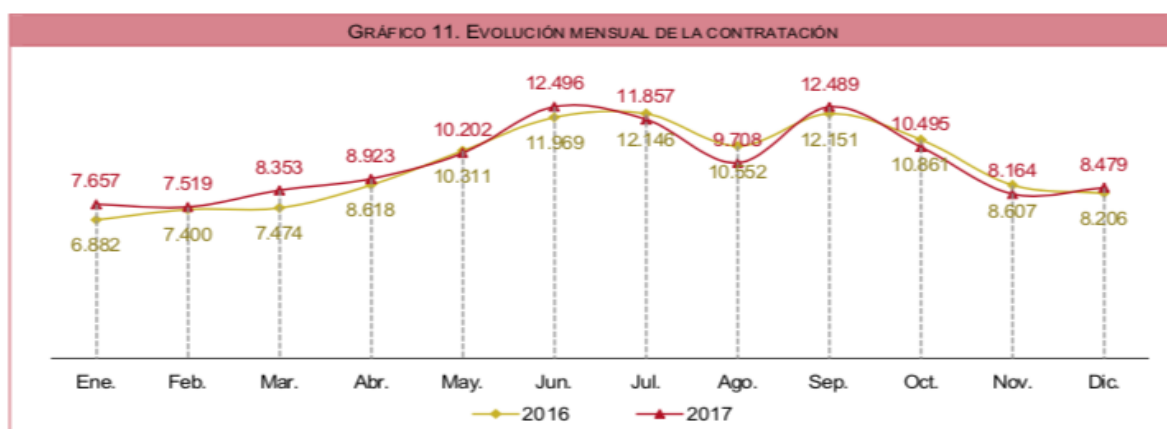
La situación es todavía peor para aquellos que firman los miles de contratos de hasta una semana. El número de contratos de obra y servicio de menos de 7 días es de 4.274 hasta julio para todos los sectores; sólo 4.800 duran hasta un mes, y que sólo 155 de estos contratos por obra y servicio tienen fijada una duración de más de 12 meses de un total de 22.061. De ellos, 10.756 son a jornada parcial.

En el caso de los contratos eventuales, los más numerosos de los que se hacen en Salamanca, 27.050 son por menos de un mes (de 35.645) y sólo 537 son de más de 6 meses sumando todos los sectores. Y 16.895 del total son para jornada parcial

Viendo un informe del Mercado de Trabajo de Salamanca, con datos del 2017 y elaborado por el SEPE, he podido sacar las siguientes tablas donde se puede observar la contratación que se ha realizado en la ciudad de Salamanca durante los últimos años

La contratación provincial sigue el patrón del gráfico que sigue:

GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA CONTRATACIÓN



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total mensual años 2016 y 2017.

Nota: Los datos son según fecha de inicio del contrato.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total mensual años 2016 y 2017. Nota: Los datos son según fecha de inicio del contrato

3.4. TIPOLOGÍA DE LA CONTRATACIÓN

El número de contratos provinciales tuvo un incremento interanual del 1,13 %, en continuado crecimiento durante los últimos tres años. El 91,60 % de los contratos salmantinos de 2017 fue temporal, predominando los 'Eventuales por circunstancias de la producción' y los de 'Obra o servicio determinado'. El número de contratos indefinidos aumentó un 7,96 % frente al año anterior.

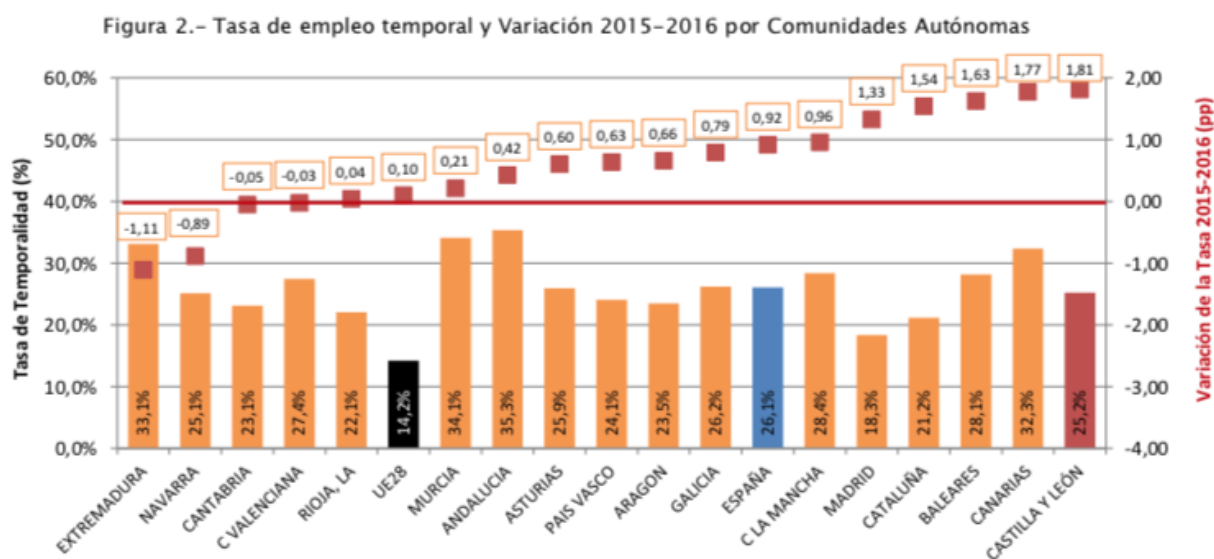
Modalidad	Total contratos	% total	% var. 2017/16	Sexo		
				Hombres	Mujeres	
Indefinido	Indefinido ordinario (Bonificado / No bonificado)	6.075	5,23	4,13	2.986	3.089
	Indef. personas con discapacidad ordinario	63	0,05	-17,11	35	28
	Conversión ordinaria	3.613	3,11	15,73	2.020	1.593
	Subtotal indefinido	9.751	8,40	7,96	5.041	4.710
Temporal	Obra o servicio	34.466	29,68	-8,76	20.580	13.886
	Eventual circunstancias de la producción	61.598	53,04	6,39	30.941	30.657
	Interinidad	8.490	7,31	1,43	2.163	6.327
	Temporal personas con discapacidad	112	0,10	33,33	80	32
	Sustitución jubilación anticipada	5	0,00	150,00	2	3
	Jubilación parcial	166	0,14	-2,35	118	48
	Relevo	93	0,08	-6,06	44	49
	Prácticas	754	0,65	7,56	433	321
	Formación	437	0,38	1,16	210	227
	Otros	267	0,23	-4,30	210	57
Subtotal temporal	106.388	91,60	0,55	54.781	51.607	
Total	116.139	100,00	1,13	59.822	56.317	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total año 2017.

Como se puede ver en el cuadro anterior la mayoría de contratos que se realizaron en Salamanca fueron temporales, casi seis veces más que indefinidos. La mayoría eventuales por circunstancias de la producción seguidos de los contratos por obra o servicio. Más del 90% de los contratos que se realizan son temporales.

También se puede observar que la mayoría de contratos indefinidos se realiza a mujeres, al contrario que los temporales, que mayormente se hacen a hombres.

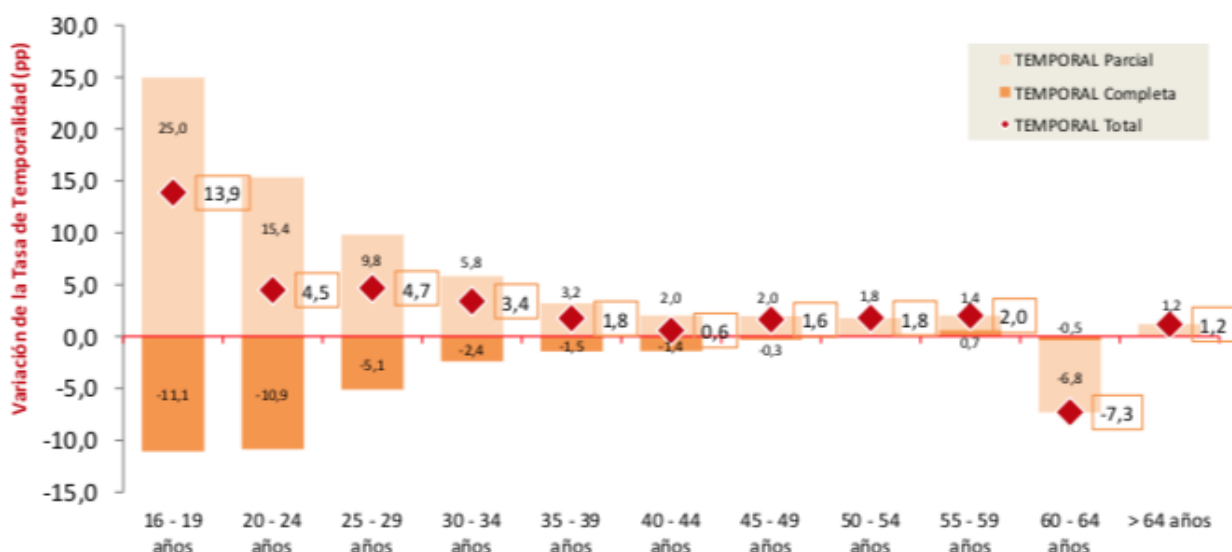
Según un estudio de CCOO de Castilla y León sobre temporalidad laboral, realizado en el año 2016 se puede apreciar lo siguiente:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPA (INE).

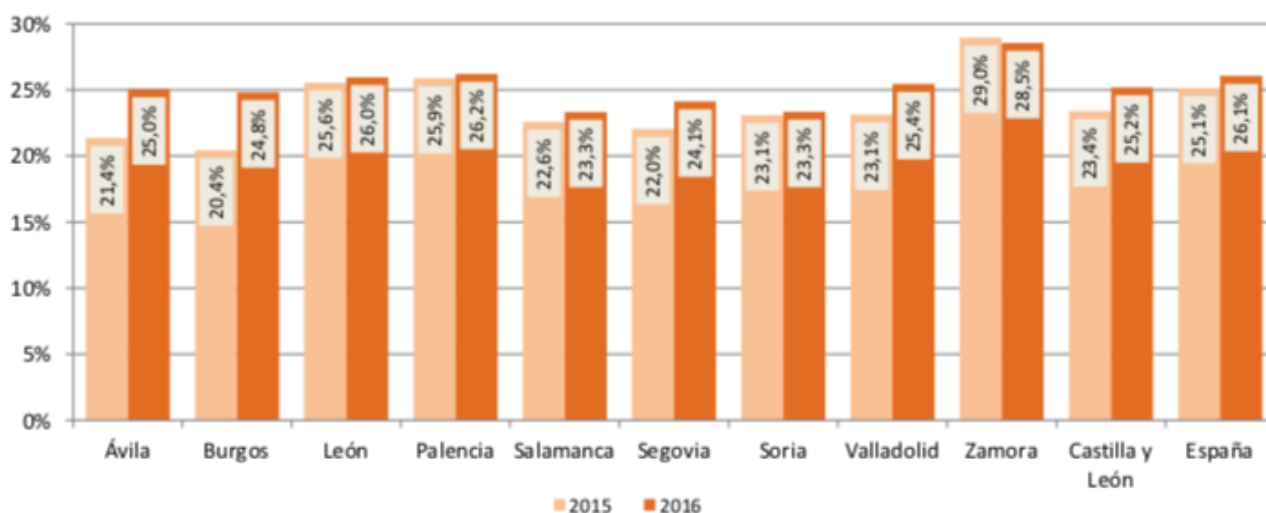
La tasa de temporalidad en Castilla y León es de 25,2% lo que significa que ese es el porcentaje de los contratos temporales que se realizan, y como se puede observar del año 2015 al 2016 ha variado un 1,81, lo que significa que en el 2016 se han realizado más contratos temporales que en el 2015.

Figura 9.- Variación de la Tasa de Temporalidad, (afiliaciones medias al RG Seg Social) España, dic 2008-16



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Figura 10.- Porcentaje de empleos temporales por ámbito territorial, 2015 y 2016



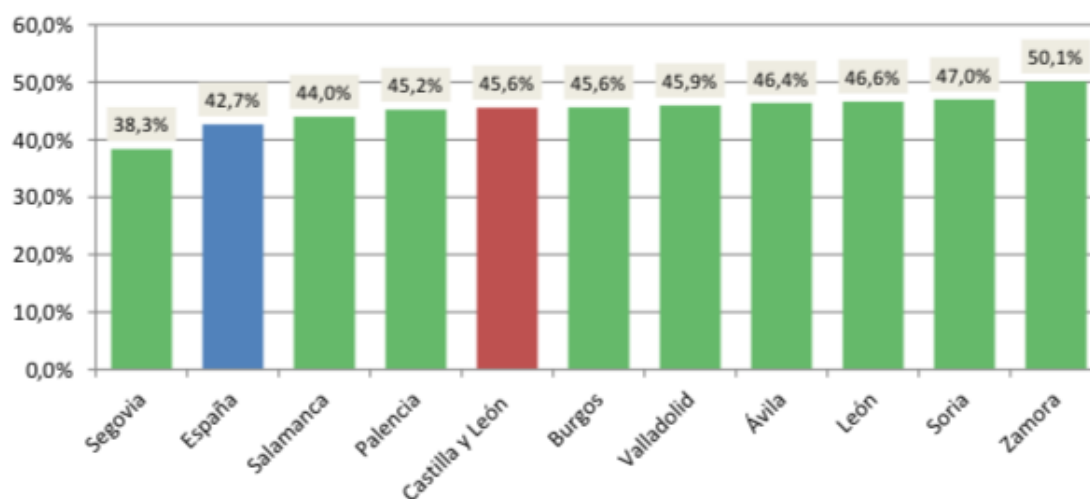
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EPA (INE).

En cuanto a la duración de los contratos temporales realizados en Castilla y León, la estadística del SEPE distingue entre tipos, de manera que en los de obra o servicio el 80% son de duración indeterminada, el 11% de menos de 8 días y el restante 9% se reparte en el resto de tramos desde una semana hasta 24 meses; sin embargo, en los contratos eventuales por circunstancias de la producción, no hay contratos de duración indeterminada y el 74% del total son de menos de un mes, el 15% entre 1 y

3 meses, el 8% de 3 a 6 meses y el 3% restante son de más de 6 meses; en los de interinidad también hay una fuerte presencia de contratos de duración indeterminada (67%), mientras que el 12% son de menos de 7 días, el 7% son de entre 7 y 15 días, otro 7% de entre 15 días y un mes y el restante 7% se distribuye entre el resto de tramos de duración. Las estadísticas recogen también la duración de los contratos en el resto de tipos de contratación temporal pero al tratarse de modelos de menor utilización no los detallamos en este estudio.

Según los datos del Ministerio (datos nacionales) el 28% de los contratos temporales registrados en 2016 tenían una duración inferior a ocho días, el 42% tenían duración inferior a un mes, el 10% de 1 a 3 meses, el 7% de 3 a 6 meses, el 2% de 6 a 12 meses y en el 39% no se determinaba su duración. Uno de los factores de precarización de la contratación temporal es su progresiva menor duración, como puede verse en la siguiente figura que representa la evolución del porcentaje de contratos temporales de duración inferior a siete días; en 2006 eran el 17% de los contratos temporales y diez años después –en 2016- representan el 28%.

Figura 20.- Porcentaje de empleos temporales que corresponden a encadenamiento de contratos



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de EPA (INE).

Otra de las cosas que ocurren con los contratos temporales es el encadenamiento de los mismos, es decir, las prórrogas que se hacen de ellos, o cuando al acabar uno, surge una nueva circunstancia en la empresa para realizar otro contrato temporal. De

esa forma, los empleados pueden estar largas temporadas en la empresa sin un contrato indefinido, sino con temporales, uno tras otro.

Tabla 10.- Conversiones de empleos temporales en empleos indefinidos. 2016

	Total			Hombres			Mujeres		
	Número	Distrib.	% sobre contratos	Número	Distrib.	% sobre contratos	Número	Distrib.	% sobre contratos
Ávila	1.287	4,9%	2,4%	706	4,8%	2,7%	581	5,0%	2,2%
Burgos	4.551	17,2%	3,5%	2.425	16,5%	3,5%	2.126	18,2%	3,5%
León	4.721	17,9%	3,7%	2.398	16,3%	3,8%	2.323	19,9%	3,7%
Palencia	1.927	7,3%	2,4%	1.080	7,3%	2,5%	847	7,2%	2,2%
Salamanca	3.122	11,8%	2,8%	1.751	11,9%	3,0%	1.371	11,7%	2,5%
Segovia	1.615	6,1%	2,4%	958	6,5%	2,8%	657	5,6%	2,0%
Soria	1.246	4,7%	3,7%	813	5,5%	4,6%	433	3,7%	2,7%
Valladolid	6.667	25,3%	3,2%	3.932	26,7%	3,7%	2.735	23,4%	2,7%
Zamora	1.253	4,7%	2,4%	640	4,4%	2,4%	613	5,2%	2,3%
Castilla y León	26.389	100,0%	3,1%	14.703	100,0%	3,3%	11.686	100,0%	2,8%
España	582.026		3,0%	323.927		3,0%	258.099		3,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEySS.

Las conversiones en contratos indefinidos aumentaron respecto de las de 2015 un 24,3% en Castilla y León y un 21,6% en España y respecto a los contratos registrados en el año, la proporción aumentó 0,4 puntos en ambos territorios. La provincia en la que más aumentaron las conversiones fue Palencia (46,7%), seguida de Soria (34,1%), mientras que en Zamora solo lo hicieron el 8,4%. En cuanto al peso de las conversiones en la contratación total, en Soria se incrementó en 0,7 puntos porcentuales, en Burgos en 0,6 y, en el extremo opuesto, el incremento de León fue solo de 0,2 puntos y en Zamora se mantuvo la proporción del año 2015.

4.- Conclusiones

Cómo hemos podido ver a lo largo del estudio la selección de personal, es un factor muy importante para poder contratar los mejores perfiles de profesionales.

Para ello debemos, en primer lugar, hacer un estudio exhaustivo de la vacante disponible en la empresa para conocer a la perfección las necesidades del puesto de trabajo a ocupar

De esa forma podremos conocer las características mínimas que han de tener los posibles candidatos a ocuparlo y las características que a mayores nos gustaría que tuvieran ya sea por la política de empresa, la cultura de la misma, porque cumple con la imagen que queremos dar de nuestra empresa en todos los niveles, porque sus conocimientos favorecen a la empresa y en primer lugar a su puesto de trabajo.

Una vez que conocemos todos esos datos debemos plantearnos cuales son las mejores pruebas de selección que podemos realizar para poder quedarnos con el que mejor se adapta a lo que necesitamos.

Cómo hemos podido observar hay infinidad de pruebas que se pueden realizar y cada vez van avanzando con las tecnologías que nos presentan diariamente.

Lo que se intenta ahora es que, como la selección de personal es un proceso largo y costoso, se reduzcan esos costes y ese tiempo, lo que haría más eficiente el servicio; por ello se están poniendo de actualidad las entrevistas a través de video llamadas que incluso se pueden realizar hasta desde ciudades distintas con el ahorro de tiempo y dinero que eso supone.

Las pruebas de selección también van en función del puesto de trabajo a ocupar, ya que en algunos casos hay que realizar pruebas prácticas para ver cómo se desenvolvería en el día a día de la empresa.

Aun así, a parte de los avances que se producen en este campo, la entrevista personal no pasa de moda, es una primera toma de contacto de la empresa con el candidato, y aunque no lo queramos reconocer aun hoy en día muchos nos dejamos llevar por las primeras impresiones.

También debido al coste que suponen otras pruebas, ésta es la más utilizada sobre todo en PYMES.

Lo cierto es que las pruebas de selección más específicas o que requieran más tecnologías o conocimientos para poder realizarlas y estudiarlas suelen ser características de las grandes empresas, ya que son las que se pueden permitir un departamento de recursos humanos propio y que pueden dedicar tiempo a esta parte del trabajo.

Normalmente las pequeñas empresas lo que hacen es poner ofertas de empleo en los servicios públicos, portales de empleo de internet, prensa, sus páginas web y en ocasiones, si tienen un tamaño o campo de trabajo mayor, acuden a las empresas de trabajo temporal.

Lo que suelen hacer la mayoría de las empresas es que una vez publicada la oferta a través de uno u otro medio, estudian los currículos de los que disponen, ya sea porque los han dejado los candidatos en la empresa o a través de los distintos portales de empleo.

Una vez estudiados estos, en cuanto a formación o experiencia laboral requerida, pasan a seleccionar a los candidatos en función de si precisan tener unas características personales concretas como la edad para los contratos bonificados, la ciudad donde residen, la disponibilidad de vehículo...

El siguiente paso suele ser concertar una visita personal para conocerse.

Una vez seleccionado el candidato que mejor se adapta a las necesidades de la empresa se procede a realizarle el reconocimiento médico y el contrato laboral.

Normalmente lo que se realizan son los contratos temporales ya sea por una obra o servicio o por una eventualidad.

Con el tiempo, esos contratos pueden convertirse en indefinidos, pues a las empresas les gusta contar con gente que conocen y que saben cómo trabajan y responden a sus expectativas, no les gusta cambiar mucho de personal.

Lo que sí es cierto es que debido a la inseguridad creada durante todos los años de crisis que llevamos soportados, las empresas son más reacias a realizar contratos indefinidos de primeras, pues los despidos son más caros.

Tal y como se ha visto, los servicios públicos de empleo ya no son la fuente principal de colocación que existe en España, tanto ha cambiado que, aunque se siga utilizando, la mayoría de los contratos ya no se realizan a través de ellos.

Sigue estando altamente condicionado el tema de los conocidos, pues mucha gente accede a los puestos de trabajo a través de familiares o conocidos y se enteran normalmente de las ofertas de empleo por ellos.

Lo que normalmente suele utilizar la gente para enterarse de las ofertas de empleo y poder acceder a las candidaturas son los portales de empleo de internet y las propias páginas web de las empresas.

La verdad es que esos portales de empleo hacen que los demandantes utilicen menos tiempo en buscar las ofertas ya que, apenas con un solo clic, le salen todas las ofertas publicadas con las características que ellos buscan.

También es importante conocer el proceso de selección de personal por parte de los candidatos para poder hacer frente a las pruebas.

A las pruebas que nos realicen en el proceso de selección debemos ir seguros de nosotros mismos y de nuestras capacidades, pues si nos ven titubear en alguna de las respuestas puede ser que nos descarten.

Para que ello no sea así es necesario conocer el mecanismo de las pruebas a las que nos pueden someter y cómo funcionan para poder enfrentarnos a ellas de la mejor forma posible y que el resultado sea satisfactorio.

El nivel de estudios sólo es requerido para puestos de trabajo con categorías profesionales más altas, pero para las básicas no es necesario tener ningún estudio determinado.

Lo que está claro es que con o sin estudios, a las empresas lo que les interesa es que los candidatos tengan la mayor experiencia posible porque es como puede ver que realmente conocen el trabajo a realizar aunque no a la empresa.

Normalmente cuando las empresas quieren realizar contratos temporales se centran en realizar pruebas de selección que muestren las capacidades profesionales de los candidatos, ver como a corto plazo pueden ser capaces de realizar las funciones para las que se les ha contratado, no les preocupa tanto el candidato como

persona, sino como una ‘herramienta’, un objeto capaz de realizar un trabajo en la mejor de las condiciones y en el menor tiempo, y por supuesto al menor coste.

Por el contrario, cuando lo que se buscan son contratos indefinidos, además de conocer las capacidades profesionales de los trabajadores, su forma de realizar las tareas, su afán de superación, de aprendizaje, se “investiga” también a la persona, su forma de ser, su capacidad de trabajo en equipo, de liderazgo, su grado de responsabilidad, todo lo que a largo plazo pueda influir en su trabajo y por tanto en la empresa.

Se busca a alguien que pueda representar a la empresa, que la defienda ante el cliente y proveedores, y para quien la empresa sea una de sus prioridades.

La temporalidad de los contratos hace que los trabajadores no se sientan parte de la empresa, que no participen en ella y que no tengan una estabilidad económica al sentir cierta incertidumbre sobre la temporalidad de su trabajo, por lo que influye en todos los aspectos de su vida, no tiene acceso a complementos personales y tienen más barreras a la hora de conciliar su vida laboral-familiar.

Al influir la temporalidad de los contratos en los procesos de selección se puede apreciar que éstos se centran más en unos aspectos que en otros.

Cuando tenemos previsto que el candidato permanezca en la empresa durante una larga temporada de tiempo, incluso indefinidamente, los seleccionadores además de buscar que el candidato cumpla con los requisitos intelectuales y cualidades profesionales, también se centran en conocer a la persona y saber cuáles son sus mejores cualidades, para poder hacerse una idea de cómo van a influir en el entorno de la empresa y cómo van a ser las relaciones con sus compañeros, si va a ser una persona conflictiva o por el contrario va a apaciguar los ánimos cuando se produzca algún conflicto en la empresa.

En ese caso habría que detectar que rol tendría cada trabajador dentro de la empresa y que no entrara en conflicto directo con el resto del personal ni con los superiores.

ROLES

- Rol del trabajador duro e intenso (G)
- Rol de líder (I)
- Rol del que toma decisiones (I)
- Rol del trabajador de ritmo rápido (T)
- Rol del trabajador físicamente resistente (V)
- Rol de tipo sociable (S)
- Rol de tipo teórico (R)
- Rol del tipo organizado (C)
- Rol del emocionalmente controlado (E)
- Rol del detallista (D)

Para poder conocer cuál es el perfil que necesita o que mejor se adapta a la empresa previamente se ha debido de hacer un análisis de la cultura de la empresa y sus necesidades.

Para ello lo que hay que hacer es analizar al candidato y las mejores técnicas son los test de personalidad y las entrevistas personales, en las que se hacen preguntas personales a los candidatos para conocer su personalidad y como se enfrenta a los conflictos y así poder ver si encaja en la cultura de la empresa y en sus necesidades.

Estos test evalúan si sabe gestionar conflictos, trabajar en equipo, cumplir las normas, liderar un proyecto, soportar el estrés, ser resolutivo, comunicar ideas; son aspectos a los que se da gran importancia y valor cuando se pretende que el candidato sea un trabajador fijo de la empresa o que permanezca en ella durante una larga temporada de tiempo.

Con estas indicaciones podemos deducir que si los entrevistadores se centran en conocer cosas de nuestra vida personal y de nuestra forma de ser, es que buscan a alguien que permanezca en la empresa, por ello tenemos que alabar nuestras cualidades personales, pero no debemos centrarnos en ellas y olvidar el resto de cosas pues eso nos haría parecer egocéntricos además de dar la impresión de que no nos conocemos realmente y de que no somos objetivos con nosotros mismos, pues todos tenemos defectos.

En la página del Servicio Público de Empleo Estatal nos dan unas indicaciones básicas para prepararnos para las entrevistas de trabajo que ya hemos comentado anteriormente, son técnicas que todos deberíamos tener en cuenta ya que nos ayudarían a superar las pruebas de selección con éxito, como informarnos antes sobre la empresa, analizarnos objetivamente para identificar nuestras fortalezas y debilidades, todo ello teniendo en cuenta las amenazas y oportunidades que nos aportaría ese puesto de trabajo y dar motivos para que la empresa nos contrate, para que nos vean como el mejor candidato disponible para ellos, sin olvidar que se centraran en nuestra personalidad si pretenden que el puesto de trabajo sea ocupado durante un largo periodo de tiempo, por lo que debemos mostrarles nuestros rasgos de personalidad más acordes a la política de la empresa, sin dejar de mencionar por encima alguno de nuestros aspectos negativos para no parecer demasiado prepotentes o egocéntricos.

Tras analizar todos los datos anteriores podemos deducir que la mayoría de contratos que se realizan son temporales, entre ellos predominando los eventuales por circunstancias de la producción. Esto es así sobre todo en el sector servicios, en el que incluimos la hostelería, el comercio y el turismo. De ahí que los contratos que se realicen sean eventuales, debido a las fluctuaciones del nivel de trabajo en esas actividades, todas ellas relacionadas entre sí.

Cómo se ha visto en los distintos gráficos, la mayoría de las pruebas de selección que se realizan son entrevistas estructuradas, preguntas de conducta y una preselección telefónica.

Podemos concluir diciendo que mayoritariamente las pruebas de selección que se realizan no indagan profundamente en la personalidad de los candidatos, sino que se centran en sus habilidades profesionales y en cómo se enfrentan a situaciones de estrés, esto es así porque esas pruebas suelen ser de corta duración y temporalmente no dan tiempo a más.

Uniendo todo ello podemos decir que las entrevistas estructuradas, preguntas de conducta y la preselección telefónica suelen acabar en contratos temporales.

5.-Bibliografía

Apuntes Dirección de Recursos Humanos II

CC.OO de Castilla y León: Estudio sobre temporalidad del trabajo

Idalberto Chiavenato, *Gestión del talento humano*, pág. 148, Mc Graw Hill

El país de fecha 22/03/2018

La Gaceta de Salamanca de fecha 13 de octubre de 2018

Virginia Moreno, *La selección de personal en la organización. Fases del proceso y técnicas efectivas*, Ed IC Editorial

Selección de personal, Ed Vertice,2007

María Gonzalez Merino, *Selección de Personal: buscando al mejor candidato*, de Altaria, 2014

SEPE: *Informe del Mercado de Trabajo de Salamanca*

Tribuna de Salamanca de fecha 05 de septiembre de 2018

<https://feriaempleo.cice.es/las-5-mejores-tecnicas-de-seleccion/>

<http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2016/12/29/1147876/nuevas-tecnicas-seleccion-utilizan-reclutadores.html>

<https://www.david-guzman.com/2015/12/27/10-claves-para-superar-un-proceso-de-seleccion/>

http://www.emplea.universia.es/informacion/seleccion/indicecontenidos_seleccion/

<http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/04/09/como-hacer-un-proceso-de-reclutamiento-y-de-seleccion-de-personal-efectivo/>

<http://www.qsbrecursoshumanos.com>

<http://www.rrhhblog.com/2008/01/12/tipos-de-reclutamiento/>

<http://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion.html>

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/mapavideos/entrevista/ca0203B.html

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/empleo/datos/2018/marzo.html

<https://www.trabajando.es>

6.- Anexos

Ananda, una empresa de trabajo temporal, desde su sucursal en Salamanca nos contesta a las preguntas de la siguiente manera:

1. ¿Cuál es el perfil que más se busca?

Personal de hostelería.

2.- ¿Qué nivel de estudios se suele pedir?

Las empresas no suelen solicitarnos perfiles con estudios en concreto, lo que buscan es experiencia demostrable.

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

Realizamos entrevistas para hacer una selección, y luego dependiendo de la empresa, se realiza algún tipo de prueba o no. Normalmente la prueba suele ser más a los camareros para poner café y llevar bandejas.

4.- ¿Cuáles son las pruebas que mejores resultados dan?

No sabría decirte, cada empresa lo hace a su manera.

5.- ¿Qué porcentaje de contratos se formalizan?

40%

6.- ¿Qué porcentaje de contratos son temporales y cual llega a ser indefinidos?

Con nosotros todos los contratos son temporales, un 40% aproximadamente pasa a plantilla de la empresa y le realizan contrato indefinido.

7.- ¿Qué sistemas utilizan los candidatos para hacerles llegar sus currículos o inscribirse a sus ofertas?

Además de traerlo en papel a nuestras oficinas, también pueden enviárnoslo a nuestro email o apuntarse a las ofertas que colgamos en los diferentes portales de empleo o Facebook.

Tejada Miñambres S.L., una empresa de construcción especializada en obra civil, domiciliada en Salamanca y que realiza obras a nivel nacional nos responde de la siguiente forma a nuestro cuestionario:

1. ¿Cuál es el perfil que más se busca?

Hombres con edad superior a 35 años y con bastante experiencia en la construcción, a ser posible en todos o la mayoría de los campos de este sector.

2.- ¿Qué nivel de estudios se suele pedir?

Lo que realmente me interesa a la hora de contratar o no a un trabajador es su experiencia demostrable, no su nivel de estudios

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

Hacemos una entrevista personal en la que observo sus currículos y le hago alguna pregunta específica del sector

4.- ¿Cuáles son las pruebas que mejores resultados dan?

No sabría decirte, nosotros únicamente hacemos la entrevista personal

5.- ¿Qué porcentaje de contratos se formalizan?

Cuando concierdo una entrevista, normalmente si cumple con las necesidades que tiene la empresa en ese momento se le hace un contrato temporal

6.- ¿Qué porcentaje de contratos son temporales y cual llega a ser indefinidos?

Con nosotros todos los contratos son inicialmente temporales, si es cierto, que si estamos contentos con la persona cuando volvamos a requerir contratar a alguien se le llamará y en el caso de encadenar una obra con otra, con el tiempo acabaran convirtiéndose en indefinidos

7.- ¿Qué sistemas utilizan los candidatos para hacerles llegar sus currículos o inscribirse a sus ofertas?

Nos suelen enviar los currículos por correo electrónico o nos los facilitan conocidos, pues es cierto, que normalmente contratamos gente que nos recomiendan conocidos, y éstos son los que nos hacen llegar los currículos. En algún caso esporádicamente hemos recurrido al Servicio Público de Empleo, pero no es lo habitual.

Paje Chris S.L.U. una empresa dedicada al sector de la limpieza y que empezó desde cero cuyo ámbito de trabajo es Salamanca provincia

1.- ¿Cuál es el perfil que más se busca?

Mujeres de mediana edad que sepan resolver una situación básica. (Cambiar un palo del cepillo al de una fregona... hay algunas que como se les rompa el palo ya no friegan). Gente que realmente quiera trabajar, (nos encontramos con mucha gente que cobrando el paro están muy a gusto)

2.- ¿Qué nivel de estudios se suele pedir?

En mi caso es más válido una buena disposición y soltura que un nivel académico alto

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

Se requiere que no trabajen en otra empresa de limpieza y servicios. Me reúno con ellas en un lugar distendido para que estén más cómodas y poder ver la parte personal, que para mí es fundamental. Tienen que ser educadas, discretas, con soltura y determinación. Y tener unas nociones básicas de cómo limpiar.

4.- ¿Cuáles son las pruebas que mejores resultados dan?

Para mis aquellas donde saques la parte humana. Es fundamental que des con buena gente, porque el aprendizaje si hay disposición se consigue después.

5.- ¿Qué porcentaje de contratos se formalizan?

Realizo un contrato al año mínimo (y después el de las sustituciones), el porcentaje en relación con las entrevistas no sabría decírtelo.

6.- ¿Qué porcentaje de contratos son temporales y cual llega a ser indefinidos?

En mi caso todos llegan a indefinidos aunque no todos sean de jornadas completas. No me gusta cambiar de personal, quien entra, si cumple...se queda.

7.- ¿Qué sistemas utilizan los candidatos para hacerles llegar sus currículos o inscribirse a sus ofertas?

Por email o te los entregan en la oficina

Una chica, de 25 años nos responde al cuestionario de la siguiente forma:

1. ¿Cuál es la forma que utiliza para inscribirse en las ofertas de empleo o dejar en las empresas en sus currículos?

Prefiero dejarlos personalmente en las empresas preguntando por la persona a cargo o en sus webs de empleo con una carta de presentación.

2.- ¿Qué nivel de estudios posees?

Educación Secundaria Obligatoria y Grado Medio de Peluquería y Cosmética capilar.

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

En algunas ocasiones me he encontrado en entrevistas de grupo con algunos test.

4.- ¿Cuáles son las pruebas que le resultan más complicadas y cuáles más sencillas?

Las más sencillas los test para rellenar sobre formas de actuar y las más complicadas quizá aquellas de formar un grupo y tomar decisiones ya que no siempre nos ponemos todos de acuerdo.

5.- ¿Ha tenido más contratos temporales o indefinidos?

Temporales todos.

6.- ¿A través de qué sistema ha accedido a cada uno de esos contratos? (ETT, SEPE, propia empresa, conocidos)

Por la propia empresa siempre.

Un chico de 27 años nos contesta de la siguiente manera:

1. ¿Cuál es la forma que utiliza para inscribirse en las ofertas de empleo o dejar en las empresas en sus currículos?

Me gusta dejarlo preferiblemente en la empresa y preguntar x alguien que este al cargo y si es por la web me gusta en el sitio web que ponen la oferta de trabajo.

2.- ¿Qué nivel de estudios posees?

Educación secundaria obligatoria

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

Lo más normal entrevistas individuales pero también he hecho entrevista grupales

4.- ¿Cuáles son las pruebas que le resultan más complicadas y cuáles más sencillas?

Las más sencillas las individuales que contestas lo que tú crees correcto y lo que no y las más complicadas las grupales porque hay diferentes puntos de vista y muchas veces no se pone la gente de acuerdo.

5.- ¿Ha tenido más contratos temporales o indefinidos?

Temporales por la misma empresa y por ETT

6.- ¿A través de qué sistema ha accedido a cada uno de esos contratos? (ETT, SEPE, propia empresa, conocidos)

Por la propia empresa y ETT las ofertas que subían a las web.

Un chico de 37 años nos responde de la siguiente forma:

1. ¿Cuál es la forma que utiliza para inscribirse en las ofertas de empleo o dejar en las empresas en sus currículos?

Las páginas de empleo de las propias empresas, portales de empleo y ETT

2.- ¿Qué nivel de estudios posee?

Educación Secundaria Obligatoria

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

Entrevistas personales, dinámicas de grupo y pruebas psicotécnicas

4.- ¿Cuáles son las pruebas que le resultan más complicadas y cuáles más sencillas?

Me siento más cómodo en entrevistas personales y para mí las más complicadas son las dinámicas de grupo

5.- ¿Ha tenido más contratos temporales o indefinidos?

He tenido más contratos temporales.

6.- ¿A través de qué sistema ha accedido a cada uno de esos contratos? (ETT, SEPE, propia empresa, conocidos)

A través de la propia empresa de portales de internet y de ETT y de SEPE

Señora, de 50 años nos responde de la siguiente forma.

1.- ¿Cuál es la forma que utiliza para inscribirse en las ofertas de empleo o dejar en las empresas en sus currículos?

El periódico y el INEM.

2.- ¿Qué nivel de estudios posee?

Licenciatura.

3.- ¿Qué pruebas de selección se utilizan?

Entrevista personal

4.- ¿Cuáles son las pruebas que le resultan más complicadas y cuáles más sencillas?

Sólo he realizado entrevistas personales por lo que no puedo compararlo con otro tipo de pruebas

5.- ¿Ha tenido más contratos temporales o indefinidos?

He tenido tanto contratos temporales como indefinidos, pero la mayoría han sido indefinidos

6.- ¿A través de qué sistema ha accedido a cada uno de esos contratos? (ETT, SEPE, propia empresa, conocidos)

Desde la propia empresa, a través de anuncios en el periódico o por llamamiento del Servicio Público de Empleo, excepto en uno de los casos en el que entré a hacer la prácticas de la licenciatura y me quede luego trabajando.