



# **Proceso de Reclutamiento Profesional**

**SAVE A GIRL SAVE A GENERATION**

# Preparación de la descripción del puesto

- **Identificar los requisitos del puesto:** colaborar con los jefes de departamento para delinear las calificaciones, habilidades y experiencia específicas necesarias para el puesto.
- **Redacción:** preparar una descripción del puesto clara y detallada, incluidas las responsabilidades clave, las cualificaciones requeridas y los atributos deseables.
- **Aprobación:** Asegúrese de que la descripción del trabajo sea revisada y aprobada por las partes interesadas relevantes antes de su publicación.

# Publicación de la oferta de empleo

**Selección de plataforma:** publicar la oferta de empleo en el sitio web de la empresa y promuévala en todas las plataformas de redes sociales relevantes, incluidas LinkedIn, Hacesfalta.org y plataformas específicas de ONG. bolsas de trabajo.

- **Promoción:** utilizar LinkedIn como plataforma principal debido a su amplio alcance entre los profesionales y, al mismo tiempo, aproveche otros canales de redes sociales como Facebook, Twitter e Instagram para lograr una visibilidad más amplia.

# Preselección y cribado de CV

- **Selección inicial:** Seleccionar el equipo que liderará el proceso de selección y preselección.
- **Realizar una selección inicial** para filtrar las solicitudes que no cumplan con los requisitos básicos del puesto.
- **Selección previa:** revise y seleccione a los candidatos más prometedores en función de sus CV, cartas de presentación y cualquier material adicional enviado.
- **Revisión por parte de las partes interesadas:** los CV preseleccionados son revisados nuevamente por el director y los miembros relevantes de la junta para garantizar que estén alineados con los requisitos del puesto.

## Proceso de entrevista

- **Entrevistas de primera ronda:** Los candidatos seleccionados de la fase de preselección son invitados a una primera ronda de entrevistas, que pueden realizarse por teléfono o videollamada.
- **Evaluación:** Realizar evaluaciones o pruebas prácticas relevantes al puesto de trabajo para evaluar las habilidades y competencias de los candidatos.
- **Entrevistas finales:** Los candidatos más prometedores son invitados a una entrevista final con el director y los miembros de la junta para identificar al más adecuado para el puesto.
- **Evaluación:** Recopile retroalimentación de todos los entrevistadores y realice una evaluación exhaustiva del desempeño y la idoneidad de cada candidato.

# Selección y Oferta

- **Toma de decisiones:** El equipo de reclutamiento, junto con el director y los miembros de la junta, se reúne para discutir y decidir sobre los candidatos finales.
- **Preparación de la oferta:** Preparar una oferta de trabajo formal, incluyendo detalles sobre compensación, beneficios y otros términos de empleo.
- **Presentación de la oferta:** Presentar la oferta de trabajo al candidato seleccionado y abordar cualquier duda o inquietud que pueda tener.

# Proceso de incorporación

**Plan de incorporación:** desarrolle un plan de incorporación integral para ayudar al nuevo empleado a realizar una transición sin problemas al puesto.

- **Introducción:** presentar al nuevo empleado al equipo y brindar una descripción general de la cultura, las políticas y los procedimientos de la ONG.
- **Capacitación:** Organice las sesiones de capacitación necesarias para dotar al nuevo empleado de las habilidades y los conocimientos necesarios para su función.
- **Mentoría:** Asignar un mentor para apoyar al nuevo empleado durante su período inicial en la empresa.

Al seguir estos pasos estructurados, el proceso de reclutamiento garantiza que se seleccionen los mejores candidatos de manera eficiente, creando una transición fluida tanto para los nuevos empleados como para la organización.

# Proceso de reclutamiento de trabajadores comunitarios

## Publicación de la oferta

**Publicación de la oferta de colaboración (ya que no tendrá carácter de contrato profesional formal)**

**Difusión de la oferta a través de canales comunitarios, otras ONG, voluntarios de la organización.**

## Recopilación de intereses Selección inicial y preselección

- **Revisión de la solicitud:** comience por revisar las solicitudes para asegurarse de que los candidatos cumplan con los requisitos básicos, como habilidades lingüísticas y participación comunitaria.
- **Preselección:** preselección de candidatos en función de sus materiales de solicitud, centrándose en su activismo, potencial de liderazgo y habilidades lingüísticas específicas.
- **Evaluación de dinámica de grupo:** Invitar a varios candidatos a participar en una entrevista grupal general para evaluar su interacción dentro de un contexto comunitario.
- **Habilidades lingüísticas:** evaluar la competencia de los candidatos en los idiomas relevantes mediante ejercicios prácticos y debates.
- **Potencial de liderazgo:** observe cómo los candidatos demuestran liderazgo, comunicación y habilidades de resolución de problemas durante las actividades grupales.

## Segunda entrevista grupal

**Evaluación exhaustiva:** Realice una segunda ronda de entrevistas grupales para evaluar más a fondo la idoneidad de los candidatos. Esta fase incluye preguntas y situaciones más específicas para evaluar su capacidad para afrontar los desafíos reales de la comunidad.

- **Interacción entre pares:** evalúe cómo los candidatos colaboran entre sí y su capacidad para generar confianza y relación dentro del grupo.

# Proceso de reclutamiento de trabajadores comunitarios

## Entrevistas individuales finales

**Entrevistas personales:** invitar a los candidatos más prometedores a entrevistas individuales para profundizar en sus experiencias personales, motivaciones y compromiso con la causa.

Se les ofrecerán los dos puestos de Líderes Comunitarios, mientras que el resto seguirán siendo Expertos Comunitarios.

- **Preguntas basadas en escenarios:** utilizar preguntas basadas en escenarios para evaluar sus habilidades de resolución de problemas, empatía y capacidad para manejar temas delicados como la mutilación genital femenina y los matrimonios forzados.

## Selección e identificación de líderes

**Selección de candidatos:** Con base en el desempeño en las entrevistas grupales e individuales, seleccionar a los candidatos más calificados.

- **Identificación de líderes:** identificar dos líderes entre los candidatos seleccionados que guiarán y apoyarán al equipo comunitario.

## Capacitación e incorporación

- **Programa de orientación:** Desarrollar un programa de orientación integral para familiarizar a los nuevos empleados con la misión, los valores y las prácticas de la organización.
- **Capacitación especializada:** Brindar capacitación especializada en temas como la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados y las técnicas de participación comunitaria.
- **Programa de Mentoría:** Asignar mentores a los nuevos empleados para apoyar su desarrollo profesional e integración al equipo.