

DESCRIPCIÓN PROCESO DE SELECCIÓN

Ref. 9911 – BOLSA DE TRABAJO OPERARIOS/AS FORESTALES 2015 - 2016

A continuación se describen las diferentes fases en las que ha consistido el proceso de selección de BOLSA DE TRABAJO OPERARIOS/AS FORESTALES 2015 - 2016, así como las herramientas utilizadas y las características generales del mismo.

DIFUSIÓN PERFIL

Publicación el 9 de noviembre de 2014 un anuncio en los medios El Correo y Deia, así como en la página web de la empresa de selección de personal.

ANUNCIO

Sociedad pública de servicios del Medio Natural y Conservación precisa, para incorporar en una BOLSA DE TRABAJO, personas con experiencia en trabajos forestales y espacios naturales.

Operarios/as Forestales

Se requiere:

- Edad mínima 18 años.
- Experiencia demostrada en trabajos de campo relacionados con el mantenimiento y conservación de la naturaleza.
- Aptitudes físicas para el puesto.
- Carnet de conducir tipo B.

Se valorará: El conocimiento de Euskera, la formación adaptada al puesto (cursos de extinción de incendios forestales, aprovechamiento forestal y labores silvícolas, prevención de riesgos laborales en trabajos forestales, carnet de aplicador de productos fitosanitarios, manejo de maquinaria forestal, etc.) y poseer carnet de conducir tipo C, D o E.

Se ofrece: Incorporación a una **Bolsa de Trabajo** con vigencia aproximada de dos años, para realizar trabajos eventuales en función de las necesidades de la empresa.

El plazo de recepción de solicitudes finalizará el próximo 19 de noviembre de 2014.

PRESELECCIÓN

A través de todos estos medios se recibió un total de **409 solicitudes** interesándose por este proceso, realizándose la preselección del total de las candidaturas recibidas siguiendo los criterios habituales utilizados por la empresa de selección de personal en base al perfil requerido y a los requisitos establecidos.

El número de candidaturas preseleccionadas y desestimadas en cada proceso de selección varía en función del tipo de puesto, del número de solicitudes recibidas, de la calidad de las mismas y del criterio profesional de los Consultores, si bien se tiene en cuenta el criterio de preseleccionar un número suficiente de candidaturas para asegurar el buen fin del proceso de selectivo y proporcionar a nuestro cliente el servicio demandado.

Los criterios de desestimación utilizados para la realización de la preselección inicial fueron:

- No cumplir con alguno(s) requisitos del puesto (formación mínima exigida, cuantía y tipo de experiencia, conocimientos de idiomas, etc.).
- Candidaturas evaluadas con anterioridad por la empresa de selección de personal y consideradas que no aportan idoneidad y/o adecuación para el puesto que nos ocupa.
- Aportar información deficitaria para valorar adecuadamente la candidatura (especificación de fechas, contenido del trabajo desarrollado, etc.).
- Aportar una orientación formativa y/o profesional no adecuada al puesto.
- Trayectorias irregulares o dispersas que hacer dudar de su posible adecuación al puesto y estabilidad en el mismo.

CONVOCATORIA

Se convocó a entrevista personal y realización de pruebas psicotécnicas en las oficinas de la empresa de selección de personal a **233 personas preseleccionadas** que se adaptaban de forma más idónea a los requisitos del puesto, de las cuales 11 declinaron participar en el proceso de selección.

Las entrevistas personales permitieron conocer el histórico formativo y profesional de la persona entrevistada y su perfil personal y rasgos de carácter, tanto características y aspectos personales como profesionales, y su adecuación a las características del puesto demandado.

Asimismo se aplicó a cada una de las candidaturas entrevistadas un cuestionario de personalidad psicométrico que permitió evaluar distintos rasgos de personalidad.

RESULTADO DEL PROCESO

Realizada la valoración conjunta en base a los resultados obtenidos en las pruebas de personalidad aplicadas, así como en las entrevistas personales realizadas, se consideraron:

- GRUPO 1** **156 personas**
que aportaban un mayor grado de adecuación según las características y requisitos del puesto.
- GRUPO 2** **47 personas**
que aportaban un nivel medio de adecuación según las características y requisitos del puesto.
- GRUPO 3** **19 personas**
su configuración de carácter y personalidad no es la más idónea y recomendable para el desempeño del puesto.