



Hacer un seguimiento

Módulo 5 - PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS

CON TEA - Creando un Reclutamiento Amigable para los Autistas Proceso





Hacer un seguimiento



INICIAL

PONER EN PANTALLA

El propósito de la selección es disminuir el número de solicitantes que se consideran para una selección adicional.

TRABAJO

ENTREVISTA

La entrevista de trabajo es una conversación orientada a objetivos en la que el entrevistador y el solicitante intercambian información.

REFERENCIA

CONTROLAR

La verificación de referencias suele ser el paso final que toma un gerente de contratación o un reclutador antes de presentar una oferta de trabajo a un candidato.

RETROALIMENTACIÓN

HACIA CANDIDATO

Comentarios ofrecidos a un candidato después de que finaliza la entrevista con su organización.

PROCESO EVALUACIÓN

Evaluación del proceso de selección, recogiendo feedback de todas las personas implicadas, incluido el candidato.



Comentarios al candidato

Comentarios ofrecidos a un candidato después de que terminen de entrevistarse con su organización

¿Por qué es importante proporcionar retroalimentación?

- Muestra respeto a los candidatos.
- Mejora la experiencia del candidato
- Mejora la imagen de tu organización

Candidato aceptado: comunicar la oferta de trabajo, brindar toda la información e instrucciones para los próximos pasos, poner al candidato en contacto con los responsables de onboarding.

Candidato rechazado: informe al candidato de inmediato. Un enfoque considerado para rechazar candidatos es una parte crucial de construir una experiencia de contratación positiva.

Recuerde: no todos los candidatos lidiarán bien con el rechazo.



Comentarios al candidato

Comentarios ofrecidos a un candidato después de que terminen de entrevistarse con su organización



Una vez realizada la elección, **el resultado se comunica a los candidatos por correo electrónico.**

Evita el teléfono: si llamas a las personas, estás haciendo que respondan con gracia en el acto a lo que podría ser una noticia realmente decepcionante o incluso molesta (justo después de que se ilusionen cuando ven una llamada tuya).



Comentarios al candidato

Comentarios ofrecidos a un candidato después de que terminen de entrevistarse con su organización

Tono



Es importante que su rechazo por correo electrónico sea particularmente amable y considerado. La nota debe reconocer la inversión que han hecho los candidatos e, idealmente, ofrecer algo personalizado (como comentarios sobre su candidatura, una mención de un área particular de fortaleza o alguna información sobre por qué finalmente tomó una dirección diferente).

Al dar retroalimentación negativa, no:

- dar retroalimentación si los candidatos no la quieren. Consulte con ellos para ver si lo encontrarían valioso antes de enviarlo. hazlo personal. Si simplemente no te gustan, no
- se lo digas. ser grosero o condescendiente. Asegúrese de que el tono de su respuesta
- sea neutral. darles falsas esperanzas. Si no tiene intención de considerarlo para un
- puesto en el futuro, no se lo diga ni diga que conservará su CV en un archivo.



¡Cuidado con el "sándwich de cumplido"!

Hacer que la crítica sea efectiva no significa en absoluto 'endulzarla'.

Por el contrario, esa capa de azúcar metafórica a menudo lo hace MENOS efectivo.

Este es el caso del famoso 'sándwich de cumplidos' preparado con **una capa de cumplidos, una crítica y luego otra capa de cumplidos.**

Ejemplos:

- ***'Quería decirte que eres genial. Te cuesta equilibrar las prioridades, pero desearía ser como tú'.***
- ***Puedo decir que has investigado mucho. Tus respuestas estaban fuera de tema, después de las primeras frases me perdí, pero estuviste muy bien y tienes un perfil interesante'.***

Este enfoque no es efectivo, en general, pero especialmente para las personas con TEA, porque básicamente suena como un cumplido confuso sin ninguna indicación útil.



Enfoque positivo

Un enfoque positivo de la selección significa centrarse en los requisitos laborales que cumple el candidato en lugar de los que faltan, contando las fortalezas en lugar de las debilidades.

Aclarar a los candidatos no elegidos que no fueron elegidos porque:

- estaba buscando a alguien con más experiencia en un área
- determinada, o que mientras el candidato era fuerte, otro candidato era
- más fuerte, o cualquiera que sea el caso

y NO porque no fueran capaces de hacerlo o no fueran suficientes.



No dañe la autoestima del candidato.



Evaluación del **proceso Evaluación** del proceso **de selección**, recogiendo la retroalimentación de todas las personas involucradas, incluido el candidato.

El trabajo no termina con la implementación de estrategias y procesos amigables con los ASD. Debe medir qué tan efectivos son sus procedimientos para ser inclusivos.

Aquí hay algunos factores clave a considerar al revisar su desempeño de reclutamiento.

- **Hable con los nuevos empleados.** Averigüe qué parte fue la más difícil y la parte más fácil del proceso. Mire el proceso como un todo y encuentre los pasos que se pueden eliminar.
- **Revisa las reseñas en línea.** Los resultados pueden ser bastante reveladores. Verifique con frecuencia estas revisiones para que pueda mantenerse actualizado sobre cómo se sienten realmente los candidatos acerca de su proceso de solicitud de empleo.
- **Usa métricas.** Puede ver lo siguiente: # de candidatos
 - presentados vs # de candidatos entrevistados # de candidatos entrevistados vs
 - # de candidatos ofrecidos # de candidatos ofrecidos vs # de candidatos
 - contratados



Evaluación del proceso: evaluación de la lista de verificación

del proceso de reclutamiento, recopilando la retroalimentación de todas las personas involucradas, incluido el candidato.

¿Me preparé bien para el proceso de contratación?

- Aprendiendo sobre el TEA
- Aprender sobre los beneficios de emplear a personas con TEA
- Identificar las dificultades comunes que encuentran las personas con ASD al buscar y solicitar un trabajo
- Aprender sobre cómo convertirse en una empresa inclusiva y amigable con el autismo
- Definición de características clave en un empleador amigable con el autismo

¿Implementé un reclutamiento amigable para el autismo?

- Centrarse en las competencias cruciales en la descripción del puesto
- Usar un anuncio de trabajo amigable con el autismo
- Usar los mejores canales de reclutamiento para llegar a los candidatos con TEA
- Uso de la solicitud de empleo adecuada
- Ajustar el proceso de selección de candidatos con TEA

¿Usé un proceso de selección amigable con el autismo?

- Evaluación mediante el uso de una aplicación de chat o una prueba en línea
- Elegir un lugar adecuado para la entrevista de trabajo
- Uso de una entrevista estructurada, basada en la competencia y el comportamiento.
- Uso de la metodología STAR para la entrevista
- Ser consciente de la comunicación durante la entrevista de trabajo.
- Uso de alternativas a la entrevista de trabajo tradicional

Para información sobre esta Unidad de Formación:
alessia.valenti@cesie.org Visite el sitio web del proyecto
en: www.opportunities4autism.com

OPORTUNIDADES 4
AUTISM

www.opportunities4autism.com