DIAGRAMA DE FLUJO
PT.AT.22. SELECCIÓN DE PERSONAL

INICIO

1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Puede derivarse de:
- Incremento de la demanda asistencial
- Sustituciones (bajas, permisos, excedencias)
- Ajustes organizativos
- Nuevos programas o servicios

2 DEFINICIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL

Se establecen:
- Titulación académica
- Formación específica en Atención Temprana
- Experiencia profesional
- Competencias transversales y específicas

3 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Se valorarán, entre otros:
- Formación específica en Atención Temprana
- Formación complementaria
- Experiencia en menores de 0 a 6 años
- Experiencia en trabajo interdisciplinar
- Habilidades centradas en el entorno y la familia

4 LANZAMIENTO DE OFERTA DE EMPLEO

Publicación en canales establecidos (web, redes sociales, portales de empleo, colegios profesionales, etc.).
La oferta incluye:
- Denominación del puesto
- Requisitos de titulación
- Formación específica
- Experiencia requerida
- Competencias valorables

5 RECEPCIÓN Y PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

Revisión de currículum vitae en base al perfil definido.

6 ENTREVISTA PERSONAL

Realizada por la coordinación del centro y/o dirección.
Se valoran:
- Competencias
- Experiencia
- Motivación
- Adecuación al perfil del puesto

7 VALORACIÓN DE CANDIDATURAS

Se valoran los méritos de cada candidatura según los criterios establecidos.

8 SELECCIÓN FINAL

Elección de la candidatura más adecuada.

¿Candidatura seleccionada?

- **NO** → Comunicar resultado a las personas candidatas
- **SÍ** → 9

9 INCORPORACIÓN

- Formalización de la contratación.
- Acogida e incorporación al centro.

10 REGISTRO DEL PROCESO

- Documento de la oferta de empleo.
- Currículums recibidos.
- Registro de valoraciones y selección.

11 RESPONSABILIDADES

- Coordinación del centro.
- Dirección.
- Profesionales implicados en el proceso.

12 REVISIÓN

Revisión del protocolo según necesidad.

FIN