

Reclutamiento y Selección de Personal

Horas

60

Acerca de este curso

Cod: PH02B01C01

Unidad 1. Necesidades del personal.

1. El proceso de reclutamiento.
 - 1.1 Modalidades de reclutamiento: Interno y externo.
2. Necesidades de personal y definición del perfil solicitado.
3. Validación de necesidades y desarrollo definitivo de puesto de trabajo a reclutar.

Unidad 2. Canales.

1. Canales de reclutamiento online y offline.
 - 1.1. Ventajas e inconvenientes de los canales de reclutamiento online y offline.
2. Desarrollo de ofertas de empleo.
 - 2.1 Estructura de una oferta de empleo tipo.
 - 2.2 Ofertas de empleo y canales de reclutamiento.
3. Protocolo de reclutamiento.
 - 3.1 Redes sociales o Social Recruiting.
 - 3.2 Portales de Empleo.
 - 3.3 Autocandidatura/página web empleo corporativa.
 - 3.4 Red de contactos y networking.

Unidad 3: El proceso

1. La criba curricular, ¿cómo desarrollarla de manera efectiva?
 - 1.1. Paso a paso de una criba curricular.
2. Comunicación efectiva y asertiva con candidatos.
3. La entrevista telefónica como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
 - 3.1. El contacto telefónico.
 - 3.2. El correo electrónico.
4. Comunicación eficiente y asertiva con los candidatos.
 - 4.1. Elementos clave para que la comunicación sea exitosa.
 - 4.2. El lado emocional de la comunicación con los candidatos.

Unidad 4: Análisis de Candidatos.

1. Herramientas de baremación en el proceso de reclutamiento.

-
2. Principales criterios a la hora de diferenciar entre candidatos aptos y no aptos.
 3. El feedback como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.

Unidad 5: Herramientas.

1. Tendencias actuales en el ámbito del reclutamiento.
2. Herramientas digitales para el reclutamiento de candidatos.
3. LinkedIn como herramienta para el reclutamiento y la selección.
 - 3.1. ¿Qué es LinkedIn y por qué debemos usarlo?
 - 3.2. Desarrollo de un perfil 10.
 - 3.3. Funciones básicas de LinkedIn en el proceso de reclutamiento.

Unidad 6: Principales pruebas.

1. Las dinámicas de grupo.
 - 1.1. Tipologías de dinámicas de grupo.
 - 1.2. Desarrollo de dinámicas de grupo.
 - 1.3. Recomendaciones para un uso adecuado de las dinámicas de grupales.
2. Pruebas técnicas e idiomáticas.
 - 2.1. Pruebas técnicas.
 - 2.2. Pruebas idiomáticas.
3. Test psicotécnicos, competenciales y de personalidad.
 - 3.1. Test psicotécnicos.
 - 3.2. Test competenciales.
 - 3.3. Test de personalidad.
 - 3.4. Ventajas e inconvenientes en el uso de test en los procesos de selección.

Unidad 7: Entrevista.

1. Entrevistas de selección.
 - 1.1. Tipos de entrevistas.
 - 1.2. La preparación de la entrevista.
 - 1.3. La entrevista por competencias.
 - 1.4. Ventajas e inconvenientes de las entrevistas de selección.
2. Adaptación y desarrollo de entrevistas en función del puesto a seleccionar.
 - 2.1. Desarrollo de la entrevista.
 - 2.2. Tipología de preguntas.
 - 2.3. Recomendaciones para realizar entrevistas eficaces.
 - 2.4. Aspectos éticos en la entrevista de selección.
3. Nuevas tecnologías y entrevistas de selección: el tándem perfecto.
 - 3.1. Entrevistas vía Skype.
 - 3.2. Entrevistas asíncronas.

Unidad 8: Informes.

1. Informes de selección final.
 - 1.1. Componentes de selección.
 - 1.2. Toma de decisiones.

2. Informes de selección.
 - 2.1. Estructura y elementos indispensables.
3. Completando el perfil del candidato.
 - 3.1. Redes sociales, contactos y referencia.
4. Valoraciones finales para la toma de decisiones.

Unidad 9: Comunicación.

1. La comunicación en el proceso de selección.
2. Aspectos clave para una comunicación eficaz.
 - 2.1. Errores en la comunicación con candidatos.
 - 2.2. Candidato seleccionado, y ¿ahora qué?
 - 2.3. Impacto de la comunicación en la imagen de marca de la empresa.
3. El plan Onboarding.
 - 3.1. Elementos clave de un plan Onboarding.
 - 3.2. Beneficios de desarrollar un plan de onboarding.
 - 3.3. Errores más comunes en la implantación y desarrollo de un plan de onboarding.
 - 3.4. Consejos para la implantación exitosa del plan de onboarding.
4. Comunicación con los no seleccionados.
 - 4.1. Claves para dar feedback negativo o de mejora.
5. Acciones de mejora.

Unidad 10: El perfil del seleccionador.

1. La figura del seleccionador como actor clave en el proceso de atracción del talento.
 - 1.1. Alineamiento seleccionador-empresa.
 - 1.2. La figura del seleccionador en la experiencia del candidato.
 - 1.3. Falsas creencias en torno a la figura del seleccionador.
2. Habilidades y competencias para convertirse en un seleccionador de referencia.
 - 2.1. Comunicación.
 - 2.2. Capacidad de análisis.
 - 2.3. Habilidades sociales.
 - 2.4. Inteligencia emocional.
3. Evolución del perfil del seleccionador para adaptarse al contexto laboral en el medio plazo (horizonte 2030).
 - 3.1. Redes sociales como herramienta clave para la búsqueda de talento
 - 3.2. La marca personal del seleccionador.
 - 3.3. El seleccionador 2.0.
 - 3.4. Retos futuros del seleccionador.

Unidad 11: Employer Branding.

1. El Employer Branding: concepto y aspectos clave.
 - 1.1. Definiendo el Employer Branding y su importancia en la organización.
 - 1.2. Beneficios e inconvenientes de trabajar el Employer Branding.
 - 1.3. Employer Branding y generaciones profesionales.
 - 1.4. Employer Branding y orgullo de pertenencia.
 - 1.5. Embajadores de marca.

2. Paso a paso para desarrollar una estrategia de Employer Branding
 - 2.1. Definir nuestra cultura corporativa.
 - 2.2. Definir segmentos de mercado.
 - 2.3. Trabajar en nuestra propuesta de valor al empleado (EVP).
 - 2.4. Trabajar en la estrategia de visibilidad y comunicación.
 - 2.5. Medir y realizar las adaptaciones necesarias.
3. Casos de éxito de Employer Branding.
4. Errores a evitar en nuestra estrategia de marca empleadora.
 - 4.1. Claves para superar una crisis de Employer Branding
 - 4.2. Claves para potenciar nuestro Employer Branding.

Unidad 12: Tendencias.

1. Nuevas tendencias en el ámbito de la selección.
 - 1.1. Selección por valores: una nueva forma de incorporar y fidelizar talento en nuestra organización.
 - 1.2. Ejemplos de valores en una organización.
2. La disrupción tecnológica y la IA en la selección de talento del S. XXI.
 - 2.1. Inteligencia artificial.
 - 2.2. Big Data.
3. Nuevas profesiones y modelos de trabajo.

¿Qué aprenderás?

- Conocer como se gestiona una necesidad de personal y se pone en marcha el procedimiento de reclutamiento.
- Aprender a crear un perfil del puesto de trabajo adecuado para realizar una búsqueda efectiva de candidatos.
- Valorar y analizar perfil solicitado por la organización y descripción del puesto para corroborar la similitud.
- Conocer los canales de reclutamiento actuales y su uso de forma óptima y adecuada.
- Crear ofertas de empleo adaptadas a los diferentes canales online y offline y al tipo de candidato que estamos reclutando.
- Desarrollar protocolos de uso que nos permitan realizar búsquedas de perfiles en base a criterios de objetividad y ética profesional.
- Identificar las principales diferencias, ventajas e inconvenientes entre los diferentes canales de reclutamiento para decidir cual se adapta mejor a nuestro proceso de reclutamiento.
- Aprender a realizar criba curricular en base a los criterios establecidos en el perfil profesional.
- Contactar e interactuar con los posibles candidatos con el fin de obtener información válida para el proceso de reclutamiento.
- Desarrollar entrevistas telefónicas de reclutamiento enfocadas y orientadas a identificar potenciales candidatos.
- Elaborar elementos de baremación que nos permitan analizar aquellos candidatos que mejor se adaptan a las necesidades del puesto de trabajo solicitado.
- Diferenciar entre candidatos aptos y no aptos en base a los criterios de reclutamiento tales como competencias, perfil técnico, valores, etc.
- Aprender a desarrollar feedback tanto positivo como negativo tras la elección de perfiles que

pasan al proceso de selección.

- Saber aplicar las nuevas tendencias y herramientas de reclutamiento en los procesos de captación de perfiles profesionales con especial atención a las redes sociales.
- Conocer y saber utilizar las dinámicas de grupo para identificar competencias en los candidatos.
- Conocer y saber utilizar pruebas técnicas e idiomáticas para identificar la validez en lo referente al perfil técnico del candidato.
- Conocer y saber aplicar test varios (personalidad, competencias, lógica, razonamiento, roles) para identificar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo concreto.
- Diferenciar entre los diferentes tipos de entrevistas existentes en base al proceso de selección que estemos desarrollando.
- Identificar y desarrollar adecuadamente entrevistas de trabajo en base al perfil profesional a seleccionar.
- Aprender a realizar entrevistas en diferentes escenarios y con diferentes herramientas tecnológicas.
- Desarrollar informes de entrevista y otras pruebas en base a los criterios definidos en el proceso de reclutamiento y selección.
- Analizar otras fuentes de información alternativas (referencias, redes sociales, contactos) que nos den más información sobre el candidato y su idoneidad para el puesto de trabajo a cubrir.
- Elaborar informes finales con toda la información obtenida para proceder a decidir qué candidato cubrirá finalmente el puesto vacante.
- Aplicar una estrategia de comunicación alineada con los valores de la organización a la hora de incorporar candidatos tras un proceso de selección.
- Aplicar el procedimiento de onboarding o acogida establecido por la organización en el momento de la comunicación positiva al candidato.
- Aplicar el protocolo de no seleccionado aquellos candidatos que finalmente no se incorporan a la organización cuidando siempre el feedback otorgado y recogiendo aquellas apreciaciones que los candidatos nos trasladen acerca del proceso de selección.
- Identificar la potencialidad del seleccionador para convertirse en elemento de atracción de candidatos.
- Aprender a desarrollar pautas y comportamientos profesionales que ayuden a posicionar al seleccionador en el mapa del mercado de trabajo.
- Trabajar canales de comunicación online para convertir el perfil profesional del seleccionador en un elemento de atracción del talento a la organización.
- Conocer el concepto de Employer Branding y su importancia para nuestra reputación en el mercado laboral.
- Aprender a desarrollar acciones y protocolos que ayuden a reforzar nuestra marca empleadora.
- Conocer las principales acciones negativas que pueden afectar a nuestra reputación como marca empleadora.
- Conocer la selección por valores en los procesos de selección actuales.
- Aprender a llevar a cabo entrevistas de selección utilizando las nuevas tecnologías y la inteligencia artificial.