

# Reclutamiento y Selección de Personal

**MODALIDAD** Teleformación

**DURACIÓN** 60 H

## OBJETIVOS

- Identificar adecuadamente las necesidades de personal de una organización para llevar a cabo un proceso de reclutamiento óptimo.
- Identificar y usar adecuadamente los canales de reclutamiento más adecuados para encontrar los candidatos que mejor se adaptan al perfil solicitado.
- Desarrollar el proceso de reclutamiento de manera eficiente para la optimización de recursos y experiencia del candidato.
- Analizar las candidaturas de manera objetiva para identificar los candidatos más adecuados en función del puesto a cubrir.
- Conocer las tendencias y herramientas actuales para desarrollar procesos de reclutamiento adaptados a la realidad actual.
- Conocer las principales pruebas de selección utilizadas para identificar la validez de un candidato en el proceso de selección.
- Realizar adecuadamente entrevista de selección para identificar los candidatos más idóneos para un puesto de trabajo.
- Aprender a analizar toda la información objetiva del candidato para realizar informes de selección finales que nos ayuden a decidir qué candidato es el más adecuado.
- Comunicar adecuadamente la decisión final a candidatos seleccionados y no seleccionados para comenzar con el proceso de incorporación de manera ágil y eficiente.
- Desarrollar un perfil profesional de seleccionador en base a las nuevas características del mercado de trabajo y los entornos profesionales actuales.
- Aprender a desarrollar una estrategia de Employer Branding en consonancia con los valores de nuestra organización.
- Conocer las tendencias y herramientas actuales para desarrollar procesos de selecciones eficaces y eficientes.

## CONTENIDOS

### UD1. Necesidades del personal.

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

### UD2. Canales.

- 2.1. Canales de reclutamiento online y offline.
  - 2.1.1. Ventajas e inconvenientes de los canales de reclutamiento online y offline.
- 2.2. Desarrollo de ofertas de empleo.
  - 2.2.1. Estructura de una oferta de empleo tipo.
  - 2.2.2. Ofertas de empleo y canales de reclutamiento.
- 2.3. Protocolo de reclutamiento.
  - 2.3.1. Redes sociales o Social Recruiting.
  - 2.3.2. Portales de Empleo.
  - 2.3.3. Autocandidatura/página web empleo corporativa.
  - 2.3.4 Red de contactas y networking.

### UD3: El proceso.

- 3.1. La criba curricular, ¿cómo desarrollarla de manera efectiva?
  - 3.1.1. Paso a paso de una criba curricular.
- 3.2. Comunicación efectiva y asertiva con candidatos.
- 3.3. La entrevista telefónica como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
  - 3.3.1. El contacto telefónico.
  - 3.3.2. El correo electrónico.
- 3.4. Comunicación eficiente y asertiva con los candidatos.
  - 3.4.1. Elementos clave para que la comunicación sea exitosa.
  - 3.4.2. El lado emocional de la comunicación con los candidatos.

### UD4: Análisis de Candidatos.

- 4.1. Herramientas de baremación en el proceso de reclutamiento.
- 4.2. Principales criterios a la hora de diferenciar entre candidatos aptos y no aptos.
- 4.3. El feedback como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.

### UD5: Herramientas.

- 5.1. Tendencias actuales en el ámbito del reclutamiento.
- 5.2. Herramientas digitales para el reclutamiento de candidatos.
- 5.3. LinkedIn como herramienta para el reclutamiento y la selección.
  - 5.3.1. ¿Qué es LinkedIn y por qué debemos usarlo?
  - 5.3.2. Desarrollo de un perfil 10.

5.3.3. Funciones básicas de LinkedIn en el proceso de reclutamiento.

#### **UD6: Principales pruebas.**

6.1. Las dinámicas de grupo.

6.1.1. Tipologías de dinámicas de grupo.

6.1.2. Desarrollo de dinámicas de grupo.

6.1.3. Recomendaciones para un uso adecuado de las dinámicas de grupales.

6.2. Pruebas técnicas e idiomáticas.

6.2.1. Pruebas técnicas.

6.2.2. Pruebas idiomáticas.

6.3. Test psicotécnicos, competenciales y de personalidad.

6.3.1. Test psicotécnicos.

6.3.2. Test competenciales.

6.3.3. Test de personalidad.

6.3.4. Ventajas e inconvenientes en el uso de test en los procesos de selección.

#### **UD7: Entrevista.**

7.1. Entrevistas de selección.

7.1.1. Tipos de entrevistas.

7.1.2. La preparación de la entrevista.

7.1.3. La entrevista por competencias.

7.1.4. Ventajas e inconvenientes de las entrevistas de selección.

7.2. Adaptación y desarrollo de entrevistas en función del puesto a seleccionar.

7.2.1. Desarrollo de la entrevista.

7.2.2. Tipología de preguntas.

7.2.3. Recomendaciones para realizar entrevistas eficaces.

7.2.4. Aspectos éticos en la entrevista de selección.

7.3. Nuevas tecnologías y entrevistas de selección: el tándem perfecto.

7.3.1. Entrevistas vía Skype.

7.3.2. Entrevistas asíncronas.

#### **UD8: Informes.**

8.1. Informes de selección final.

8.1.1. Componentes de selección.

8.1.2. Toma de decisiones.

8.2. Informes de selección.

8.2.1. Estructura y elementos indispensables.

8.3. Completando el perfil del candidato.

8.3.1. Redes sociales, contactos y referencia.

8.4. Valoraciones finales para la toma de decisiones.

#### **UD9: Comunicación.**

9.1. La comunicación en el proceso de selección.

9.2. Aspectos clave para una comunicación eficaz.

- 9.2.1. Errores en la comunicación con candidatos.
- 9.2.2. Candidato seleccionado, y ¿ahora qué?
- 9.2.3. Impacto de la comunicación en la imagen de marca de la empresa.
- 9.3. El plan Onboarding.
  - 9.3.1. Elementos clave de un plan Onboarding.
  - 9.3.2. Beneficios de desarrollar un plan de onboarding.
  - 9.3.3. Errores más comunes en la implantación y desarrollo de un plan de onboarding.
  - 9.3.4. Consejos para la implantación exitosa del plan de onboarding.
- 9.4. Comunicación con los no seleccionados.
  - 9.4.1. Claves para dar feedback negativo o de mejora.
- 9.5. Acciones de mejora.

#### **UD10: El perfil del seleccionador.**

- 10.1. La figura del seleccionador como actor clave en el proceso de atracción del talento.
  - 10.1.1. Alineamiento seleccionador-empresa.
  - 10.1.2. La figura del seleccionador en la experiencia del candidato.
  - 10.1.3. Falsas creencias en torno a la figura del seleccionador.
- 10.2. Habilidades y competencias para convertirse en un seleccionador de referencia.
  - 10.2.1. Comunicación.
  - 10.2.2. Capacidad de análisis.
  - 10.2.3. Habilidades sociales.
  - 10.2.4. Inteligencia emocional.
- 10.3. Evolución del perfil del seleccionador para adaptarse al contexto laboral en el medio plazo (horizonte 2030).
  - 10.3.1. Redes sociales como herramienta clave para la búsqueda de talento.
  - 10.3.2. La marca personal del seleccionador.
  - 10.3.3. El seleccionador 2.0.
  - 10.3.4. Retos futuros del seleccionador.

#### **UD11: Employer Branding.**

- 11.1. El Employer Branding: concepto y aspectos clave.
  - 11.1.1. Definiendo el Employer Branding y su importancia en la organización.
  - 11.1.2. Beneficios e inconvenientes de trabajar el Employer Branding.
  - 11.1.3. Employer Branding y generaciones profesionales.
  - 11.1.4. Employer Branding y orgullo de pertenencia.
  - 11.1.5. Embajadores de marca.
- 11.2. Paso a paso para desarrollar una estrategia de Employer Branding.
  - 11.2.1. Definir nuestra cultura corporativa.
  - 11.2.2. Definir segmentos de mercado.
  - 11.2.3. Trabajar en nuestra propuesta de valor al empleado (EVP).
  - 11.2.4. Trabajar en la estrategia de visibilidad y comunicación.

- 11.2.5. Medir y realizar las adaptaciones necesarias.
- 11.3. Casos de éxito de Employer Branding.
- 11.4. Errores a evitar en nuestra estrategia de marca empleadora.
  - 11.4.1. Claves para superar una crisis de Employer Branding
  - 11.4.2. Claves para potenciar nuestro Employer Branding.

#### Unidad 12: Tendencias.

- 12.1. Nuevas tendencias en el ámbito de la selección.
  - 12.1.1. Selección por valores: una nueva forma de incorporar y fidelizar talento en nuestra organización.
  - 12.1.2. Ejemplos de valores en una organización.
- 12.2. La disrupción tecnológica y la IA en la selección de talento del S. XXI.
  - 12.2.1. Inteligencia artificial.
  - 12.2.2. Big Data.
- 12.3. Nuevas profesiones y modelos de trabajo.