

Reclutamiento y Selección de Personal

Familia profesional: Gestión de RR.HH

Modalidad: Teleformación

Duración: 60 horas

Objetivos:

- Conocer cómo 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

Didactic serveis de formació SCCL

C/ Tres Creus, 236 · Local D1 08203 Sabadell

Tel.: 930.160.363 didactic@didacticformacion.com

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
- CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)**
- 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.

Contenidos:

Unidad 1. Necesidades del personal.

1. El proceso de reclutamiento.
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.
2. Desarrollo de ofertas de empleo.
3. Protocolo de reclutamiento.

Unidad 3: El proceso

1. La criba curricular, ¿cómo desarrollarla de manera efectiva?
2. Comunicación efectiva y asertiva con candidatos.
3. La entrevista telefónica como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
4. Comunicación eficiente y asertiva 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.

Unidad 6: Principales pruebas.

1. Las dinámicas de grupo.
2. Pruebas técnicas e idiomáticas.
3. Test psicotécnicos, competenciales y de personalidad.

Unidad 7: Entrevista.

1. Entrevistas de selección.
2. Adaptación y desarrollo de entrevistas en función del puesto a seleccionar.
3. Nuevas tecnologías y entrevistas de selección: el tándem perfecto.

Unidad 8: Informes.

1. Informes de selección final.
2. Informes de selección.
3. Completando el perfil del candidato.
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.
3. El plan Onboarding.
4. Comunicación con los no seleccionados.
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.

2. Habilidades y competencias para convertirse en un seleccionador de referencia.
3. Evolución del perfil del seleccionador para adaptarse al contexto laboral en el medio plazo (horizonte 2030).

Unidad 11: Employer Branding.

1. El Employer Branding: concepto y aspectos clave.
2. Paso a paso para desarrollar una estrategia de Employer Branding.
3. Casos de éxito de Employer Branding.
4. Errores a evitar en nuestra estrategia de marca empleadora.

Unidad 12: Tendencias.

1. Nuevas tendencias en el ámbito de la selección.
2. La disrupción tecnológica y la IA en la selección de talento del S. XXI.
3. Nuevas profesiones y modelos de trabajo.

Información específica

“Enseñanza no oficial y no conducente a la obtención de un título con carácter oficial o certificado de profesionalidad”

Fecha de inicio y fecha de fin: Los cursos podrán comenzar cualquier día de la semana, ya que se imparten en la modalidad de teleformación. La fecha de fin dependerá de número de horas lectivas diarias que se programen.

Metodología: La METODOLOGÍA ONLINE propuesta se ajusta a las características y necesidades de cada alumno/a, combinando las metodologías de enseñanza programada y de trabajo autónomo del alumnado con el asesoramiento de un/a formador/a especializado y mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, creando un entorno de aprendizaje activo, próximo y colaborativo en el Campus Virtual.

Requisitos de acceso: Para cursar esta formación no es necesario ningún requisito previo de acceso.

Material necesario para el desarrollo de la formación: El material didáctico objeto fundamental del proceso de enseñanza, será puesto a disposición del alumno en el Campus de manera ordenada y en los formatos más idóneos para ajustarlos a las especificaciones del curso. El alumno debe trabajarlos de manera autónoma dedicando un tiempo que dependerá de las necesidades individualizadas del alumno. Las actividades y casos prácticos buscan consolidar el proceso formativo de los alumnos poniendo en práctica lo aprendido sobre las disciplinas del programa cursado.

Evaluación: Para la obtención del correspondiente diploma o certificado de asistencia el/la alumno/a deberá realizar al menos el 75 por ciento de los controles periódicos de seguimiento.

Medios de contacto: Puede consultar sus dudas por teléfono (930 160 363) o por correo electrónico (didactic@didacticformacion.com)

Acreditación de los docentes: Los docentes de este curso cumplen con las prescripciones que se determinan en los certificados de profesionalidad que son similares a los contenidos de esta acción formativa.

Precio del curso: El precio final del curso, incluidos todos los conceptos, es de 7,5 € por hora. Se abonará en dos plazos, el primero antes de comenzar el curso y el segundo a su finalización. Cuando se abone el primer plazo se le dará acceso al alumno a la plataforma de teleformación.

Precio del curso bonificado: 7,5 €/h + 20% empresas de 1 hasta 5 trabajadores, 15% empresas de 6 a 9 trabajadores o 10% para empresas de más de 10 trabajadores por la gestión en la FUNDAE.