

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

SKU: PH02B01C01

Horas	60
Nivel	MEDIO

OBJETIVOS

- 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.

OBSERVACIONES

- Profesionales del área de gestión de los recursos humanos, empresarios individuales, etc., poniendo especial énfasis en aquellos trabajadores que se responsabilizan del reclutamiento y selección de personal de una empresa, además de alumnos de titulaciones de áreas vinculadas a las ciencias sociales.

DIRIGIDO A

- 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

COMPETENCIAS

- Con este contenido de curso profesional el alumno aprenderá a poner en funcionamiento los mecanismos necesarios para resolver la falta de personal, abarcando una identificación de necesidades y buscando siempre la optimización de los recursos, así como de los tiempos invertidos.

CONTENIDO

- **Unidad 1. Necesidades del personal.**
  - El proceso de reclutamiento.
    - Modalidades de reclutamiento: Interno y externo.
  - Necesidades de personal y definición del perfil solicitado.
  - Validación de necesidades y desarrollo definitivo de puesto de trabajo a reclutar.
- **Unidad 2. Canales.**
  - Canales de reclutamiento online y offline.
    - Ventajas e inconvenientes de los canales de reclutamiento online y offline.
  - Desarrollo de ofertas de empleo.
    - Estructura de una oferta de empleo tipo.
    - Ofertas de empleo y canales de reclutamiento.

- Protocolo de reclutamiento.
    - Redes sociales o Social Recruiting.
    - Portales de Empleo.
    - Autocandidatura/página web empleo corporativa.
    - Red de contactas y networking.

- **Unidad 3: El proceso**
    - La criba curricular, ¿Cómo desarrollarla de manera efectiva?
        - Paso a paso de una criba curricular.
    - Comunicación efectiva y asertiva con candidatos.
    - La entrevista telefónica como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
        - El contacto telefónico.
        - El correo electrónico.
    - Comunicación eficiente y asertiva con los candidatos.
        - Elementos clave para que la comunicación sea exitosa.
        - El lado emocional de la comunicación con los candidatos.

- **Unidad 4: Análisis de Candidatos.**
    - Herramientas de baremación en el proceso de reclutamiento.
    - Principales criterios a la hora de diferenciar entre candidatos aptos y no aptos.
    - El feedback como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.

- **Unidad 5: Herramientas.**
    - Tendencias actuales en el ámbito del reclutamiento.
    - Herramientas digitales para el reclutamiento de candidatos.
    - LinkedIn como herramienta para el reclutamiento y la selección.
        - ¿Qué es LinkedIn y por qué debemos usarlo?
        - Desarrollo de un perfil 10.
        - Funciones básicas de LinkedIn en el proceso de reclutamiento.

- **Unidad 6: Principales pruebas.**
    - Las dinámicas de grupo.
        - Tipologías de dinámicas de grupo.
        - Desarrollo de dinámicas de grupo.
        - Recomendaciones para un uso adecuado de las dinámicas de grupales.
    - Pruebas técnicas e idiomáticas.
        - Pruebas técnicas.
        - Pruebas idiomáticas.
    - Test psicotécnicos, competenciales y de personalidad.
        - Test psicotécnicos.
        - Test competenciales.
        - Test de personalidad.
        - Ventajas e inconvenientes en el uso de test en los procesos de selección.

- **Unidad 7: Entrevista.**
    - Entrevistas de selección.
        - Tipos de entrevistas.

        - La preparación de la entrevista.
        - La entrevista por competencias.
        - Ventajas e inconvenientes de las entrevistas de selección.
    - Adaptación y desarrollo de entrevistas en función del puesto a seleccionar.
        - Desarrollo de la entrevista.
        - Tipología de preguntas.
        - Recomendaciones para realizar entrevistas eficaces.
        - Aspectos éticos en la entrevista de selección.
    - Nuevas tecnologías y entrevistas de selección: el tánden perfecto.
        - Entrevistas vía Skype.
        - Entrevistas asíncronas.

- **Unidad 8: Informes.**
    - Informes de selección final.
        - Componentes de selección.
        - Toma de decisiones.
    - Informes de selección.
        - Estructura y elementos indispensables.
    - Completando el perfil del candidato.
        - Redes sociales, contactos y referencia.
    - Valoraciones finales para la toma de decisiones.

- **Unidad 9: Comunicación.**
    - La comunicación en el proceso de selección.
    - Aspectos clave para una comunicación eficaz.
        - Errores en la comunicación con candidatos.
        - Candidato seleccionado, y ¿ahora qué?
        - Impacto de la comunicación en la imagen de marca de la empresa.
    - El plan Onboarding.
        - Elementos clave de un plan Onboarding.
        - Beneficios de desarrollar un plan de onboarding.
        - Errores más comunes en la implantación y desarrollo de un plan de onboarding.
        - Consejos para la implantación exitosa del plan de onboarding.
    - Comunicación con los no seleccionados.
        - Claves para dar feedback negativo o de mejora.
    - Acciones de mejora.

- **Unidad 10: El perfil del seleccionador.**
    - La figura del seleccionador como actor clave en el proceso de atracción del talento.
        - Alineamiento seleccionador-empresa.
        - La figura del seleccionador en la experiencia del candidato.
        - Falsas creencias en torno a la figura del seleccionador.
    - Habilidades y competencias para convertirse en un seleccionador de referencia.
        - Comunicación.
        - Capacidad de análisis.
        - Habilidades sociales.

        - Inteligencia emocional.
    - Evolución del perfil del seleccionador para adaptarse al contexto laboral en el medio plazo (horizonte 2030).
        - Redes sociales como herramienta clave para la búsqueda de talento
        - La marca personal del seleccionador.
        - El seleccionador 2.0.
        - Retos futuros del seleccionador.

- **Unidad 11: Employer Branding.**
    - El Employer Branding: concepto y aspectos clave.
        - Definiendo el Employer Branding y su importancia en la organización.
        - Beneficios e inconvenientes de trabajar el Employer Branding.
        - Employer Branding y generaciones profesionales.
        - Employer Branding y orgullo de pertenencia.
        - Embajadores de marca.
    - Paso a paso para desarrollar una estrategia de Employer Branding
        - Definir nuestra cultura corporativa.
        - Definir segmentos de mercado.
        - Trabajar en nuestra propuesta de valor al empleado (EVP).
        - Trabajar en la estrategia de visibilidad y comunicación.
        - Medir y realizar las adaptaciones necesarias.
    - Casos de éxito de Employer Branding.
    - Errores a evitar en nuestra estrategia de marca empleadora.
        - Claves para superar una crisis de Employer Branding
        - Claves para potenciar nuestro Employer Branding.

- **Unidad 12: Tendencias.**
    - Nuevas tendencias en el ámbito de la selección.
        - Selección por valores: una nueva forma de incorporar y fidelizar talento en nuestra organización.
        - Ejemplos de valores en una organización.
    - La disrupción tecnológica y la IA en la selección de talento del S. XXI.
        - Inteligencia artificial.
        - Big Data.
    - Nuevas profesiones y modelos de trabajo.