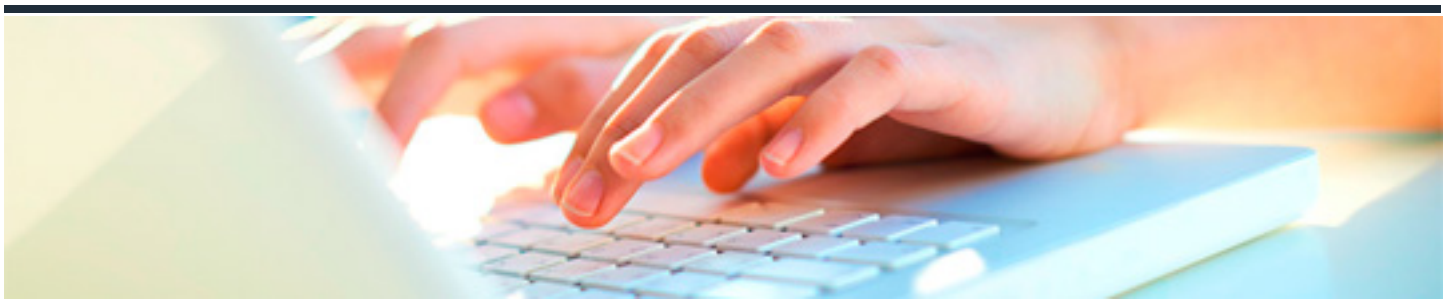
ideados
FORMACIÓN



DINÁMICAS DE GRUPOS Y ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

DURACIÓN: 25 horas

CRÉDITOS ECTS: 0

OBJETIVOS

1. Contactar e interactuar con los posibles candidatos con el fin de obtener información válida para el proceso de reclutamiento.

2. Desarrollar entrevistas telefónicas de reclutamiento enfocadas y orientadas a identificar potenciales candidatos.

3. Elaborar elementos de baremación que nos permitan analizar aquellos candidatos que mejor se adaptan a las necesidades del puesto de trabajo solicitado.

4. Aprender a desarrollar feedback tanto positivo como negativo tras la elección de perfiles que pasan al proceso de selección

5. Conocer y saber utilizar las dinámicas de grupo para identificar competencias en los candidatos.

6. Conocer y saber utilizar pruebas técnicas e idiomáticas para identificar la validez en lo referente al perfil técnico del candidato.

7. Conocer y saber aplicar test varios (personalidad, competencias, lógica, razonamiento, roles) para identificar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo concreto.

8. Diferenciar entre los diferentes tipos de entrevistas existentes en base al proceso de selección que estemos desarrollando.

9. Identificar y desarrollar adecuadamente entrevistas de trabajo en base al perfil profesional a seleccionar.

10. Aprender a realizar entrevistas en diferentes escenarios y con diferentes herramientas tecnológicas.

11. Desarrollar informes de entrevista y otras pruebas en base a los criterios definidos en el proceso de reclutamiento y selección.

12. 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.

13. Elaborar informes finales con toda la información obtenida para proceder a decidir qué candidato cubrirá finalmente el puesto vacante

PROGRAMA CONTENIDOS

Unidad 1. El proceso.

1. La criba curricular, ¿cómo desarrollarla de manera efectiva?

1.1 Paso a paso de una criba curricular.

2. Elementos clave a la hora de leer un Curriculum Vitae (CV) o carta de presentación/motivación.

3. El contacto con los candidatos.

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 2. Análisis de Candidatos.

1. Herramienta 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 3. 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 adecuando de las dinámicas grupales.

2. Pruebas técnicas e idiomáticas.

2.1 Pruebas técnicas.

2.2 Pruebas idiomáticas.

3. Test psicotécnicos, competencias 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 4. Entrevista.

1. La entrevista 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 u entrevistas de selección: tándem perfecto.

3.1 Entrevista vía Skype.

3.2 Entrevistas asíncronas.

Unidad 5. Informes

1. Informe de selección final.

1.1 Componentes de selección.

1.2 Toma de decisiones.

2. Informes de selección.

2.1 Estructura y elementos indispensables.

3. Complementando el perfil del candidato.

3.1 Redes sociales, contacto y referencias.

4. Valoraciones finales para la toma de decisiones.