

COMUNICACIÓN Y FEEDBACK EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

CÓDIGO 02B01C04	AUTOR Alejandro Durán	DURACIÓN ESTIMADA 25 h	NIVEL DE FORMACIÓN Medio
---------------------------	---------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Dirigido a

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.

Descripción

Con este contenido de curso profesional el alumno aprenderá a identificar los canales y técnicas de reclutamiento más adecuados al perfil demandado, abarcando el análisis de necesidades de la empresa y la comunicación final al candidato, así como las novedades en el perfil del seleccionador.

COMPETENCIAS

1. Desarrollar el proceso de reclutamiento de manera eficiente para la optimización de recursos y experiencia del candidato.
2. Analizar las candidaturas de manera objetiva para identificar los candidatos más adecuados en función del puesto a cubrir.
3. Comunicar adecuadamente la decisión final a candidatos seleccionados y no seleccionados para comenzar con el proceso de incorporación de manera ágil y eficiente.
4. Desarrollar un perfil profesional de seleccionador en base a las nuevas características del mercado de trabajo y los entornos profesionales actuales.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN (Objetivos)

1. Contactar e interactuar con los posibles candidatos con el fin de obtener información válida para el proceso de reclutamiento.
2. Aprender a desarrollar feedback tanto positivo como negativo tras la elección de perfiles que pasan al proceso de selección.
3. Aplicar una estrategia de comunicación alineada con los valores de la organización a la hora de incorporar candidatos tras un proceso de selección.
4. Aplicar el procedimiento de onboarding o acogida establecido por la organización en el momento de la comunicación positiva al candidato.
5. 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.

COMUNICACIÓN Y FEEDBACK EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

6. Trabajar canales de comunicación online para convertir el perfil profesional del seleccionador en un elemento de atracción del talento a la organización.

CONTENIDOS

Unidad 1: 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 2: 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 3: 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.

COMUNICACIÓN Y FEEDBACK EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Unidad 4: 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.