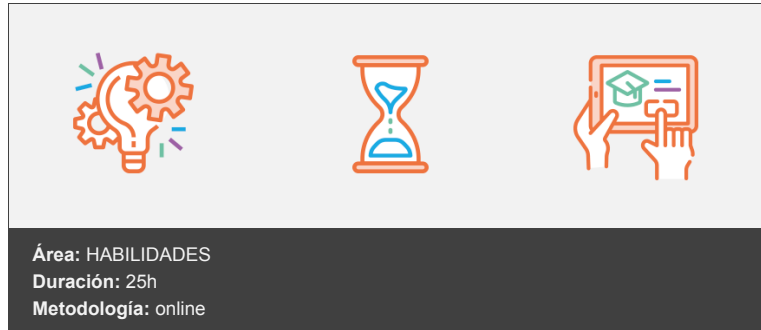


## Dinámicas de Grupo y Entrevistas de Selección



### Objetivos

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

### Contenidos y estructura del curso

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.
5. Herramienta de baremación en el proceso de reclutamiento.
6. Principales criterios a la hora de diferenciar entre candidatos aptos y no aptos.
7. El feedback como herramienta clave en el proceso de reclutamiento.
8. Las dinámicas de grupo.
  - 1.1 Tipologías de dinámicas de grupo.

- 1.2 Desarrollo de dinámicas de grupo.
- 1.3 Recomendaciones para un uso adecuado de las dinámicas grupales.
- 9. Pruebas técnicas e idiomáticas.
  - 2.1 Pruebas técnicas.
  - 2.2 Pruebas idiomáticas.
- 10. Test psicotécnicos, competencias y de personalidad.
  - 3.1 Test psicotécnicos.
  - 3.3 Test competenciales.
  - 3.3 Test de personalidad.
  - 3.4 Ventajas e inconvenientes en el uso de test en los procesos de selección.
- 11. 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.
- 12. 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.
- 13. Nuevas tecnologías u entrevistas de selección: tándem perfecto.
  - 3.1 Entrevista vía Skype.
  - 3.2 Entrevistas asíncronas.
- 14. Informe de selección final.
  - 1.1 Componentes de selección.
  - 1.2 Toma de decisiones.
- 15. Informes de selección.
  - 2.1 Estructura y elementos indispensables.
- 16. Complementando el perfil del candidato.
  - 3.1 Redes sociales, contacto y referencias.
- 17. Valoraciones finales para la toma de decisiones.

## Metodología

En Critería creemos que para que la formación e-Learning sea realmente exitosa, tiene que estar basada en contenidos 100% multimedia (imágenes, sonidos, vídeos, etc.) diseñados con criterio pedagógico y soportados en una plataforma que ofrezca recursos de comunicación como chats, foros y conferencias...Esto se logra gracias al trabajo coordinado de nuestro equipo e-Learning integrado por profesionales en pedagogía, diseño multimedia y docentes con mucha experiencia en las diferentes áreas temáticas de nuestro catálogo.

## Perfil persona formadora

Esta acción formativa será impartida por un/a experto/a en el área homologado/a por Critería, en cumplimiento con los procedimientos de calidad, con experiencia y formación pedagógica.

*En Critería queremos estar bien cerca de ti, ayúdanos a hacerlo posible:  
¡Suscríbete a nuestro blog y síguenos en redes sociales!*

Blog de Critería



