

“Entrenamiento en Selección de Personal”

FECHAS: Del 12 de abril al 12 de mayo

HORARIO: Lunes y Miércoles de 19:30 a 21:30 horas

LUGAR: Instalaciones del SME en Bomberos en Agrela

Docente: Alejandra Sánchez

¿Por qué?

En la actualidad las empresas no sólo buscan un equipo humano con determinados conocimientos y un extenso curriculum; hoy por hoy, lo que se valora es que los trabajadores posean una serie de habilidades tales como comunicación, gestión del tiempo, capacidad de trabajar en equipo..., y en las que en última instancia residirá la ventaja competitiva de una empresa.

El poder valorar adecuadamente que candidatos tienen las habilidades requeridas para un puesto de trabajo, pasa normalmente por la utilización de diferentes técnicas que van más allá de una entrevista de selección.

La persona encargada de la selección del personal de su empresa, necesita tener a su disposición una serie de herramientas que le faciliten la búsqueda de los candidatos idóneos y poseer las habilidades necesarias para poder llevar a cabo un proceso de selección riguroso.

La elección de una u otras técnicas dependerá de una correcta realización del perfil profesional necesario en cada momento.

¿Cómo?

ApreHender

La metodología propuesta por Bevel Consultores es **experiencial**.

El aprendizaje constituye un largo proceso a partir del que se adquieren nuevos conocimientos y habilidades: este proceso puede agilizarse a través de una metodología experiencial que posibilita que los participantes se perfilen como sujetos activos de formación.

Cuando hablamos de adquisición de habilidades, el entrenamiento se vuelve imprescindible. Sólo a través de la práctica se llegan a interiorizar los contenidos teóricos, y no al revés.

“Lo que se escucha se olvida, lo que se ve se recuerda y lo que se hace se entiende”

(Proverbio chino)

El dominio de toda materia lleva consigo el ir superando las distintas fases del ApreHender: a través de herramientas creativas e innovadoras conseguimos agilizar este proceso de forma que los conocimientos adquiridos son interiorizados de una manera más profunda y puestos en práctica en un corto espacio de tiempo.

El alumno “apreHende” a través de su propia decisión, implicación, participación y experiencia.

Objetivo General

Proporcionar a los asistentes técnicos y herramientas de selección de personal que les faciliten la obtención de candidatos idóneos a los puestos de trabajo que deben cubrir sus empresas.

Los alumnos aprenderán a manejar diferentes técnicas acordes a sus necesidades y expectativas en función de unos objetivos y metas previamente establecidos.

Objetivos Específicos

- Aprender a elaborar el perfil de competencias necesarias en función de los diferentes puestos de trabajo a cubrir.
- Conocer las diferentes fuentes a las que podemos acudir para la búsqueda de candidatos.
- Conocer cómo se debe desarrollar una entrevista de selección.
- Desarrollar habilidades necesarias para realizar con éxito las diferentes pruebas de selección.

Contenidos

- Como elaborara el perfil profesional del candidato: ¿qué busco?
- Fuentes en la búsqueda de candidatos: bolsas de empleo, Colegios Profesionales, internet,
- Herramientas para la búsqueda del candidato idóneo: qué, cuándo y cómo usarlas.
- El curriculum: ¿qué podemos observar?
- La entrevista de selección: ¿qué podemos valorar? ¿qué debemos procurar?
¿qué debemos evitar?
- Dinámicas de grupo aplicadas al proceso de selección de personal.
- Pruebas de “puesta en situación” para la valoración de los candidatos
- Diseño de dinámicas ajustadas al perfil requerido.

Metodología

La metodología utilizada por Bevel Consultores en cada uno de las acciones formativas propuestas es fundamentalmente práctica: a través de herramientas metodológicas creativas e innovadoras conseguimos que los conocimientos y habilidades sean interiorizados de una manera más profunda y puestos en práctica en un corto espacio de tiempo.

Algunas de las **técnicas utilizadas** en este curso son:

Role playing / Dinámicas de grupo / Simulaciones

Permiten a los participantes desarrollar su autoconfianza y alcanzar un conocimiento más profundo de sus propias fuerzas y debilidades.

Su diseño va a responder en algunos casos a situaciones habituales que los participantes se pueden encontrar en el proceso de selección de candidatos.

Ejemplo que se pondrán en práctica serían: entrevistas de trabajo, dinámicas de grupo, pruebas de puesta en situación y diseño de dinámicas ajustadas al perfil que se requiere en cada momento,

