

# Expertos en atracción y selección de talento

Seminario internacional (modular y flexible)

Si eres un profesional del área de Talento en América Latina, ¡este seminario es para ti!

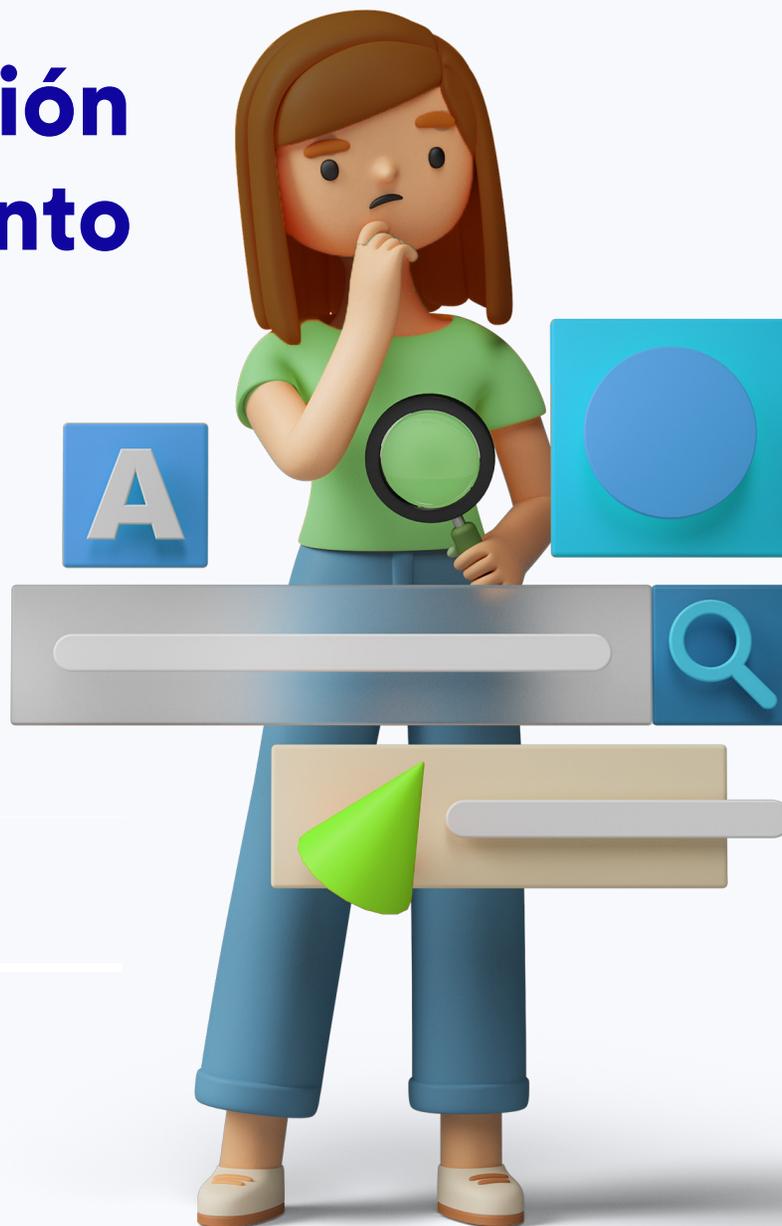
Capacítate como experto en atracción y selección de talento en sólo 4 meses.

Obtén un diploma al finalizar todos los módulos y acreditar todas tus evaluaciones.

Sesiones ordinarias y especiales *online* quincenales, miércoles de 15 a 18 h (CDMX)

Paneles Open to talk martes de 17 a 18 h (CDMX)

(GTM-5, ¡busca tu horario equivalente en América Latina!)



## Módulo 1: Propósito, estrategia y competencias

### ***Estrategia: identificación de las competencias organizacionales a partir del propósito, visión, misión, objetivos y estrategia***

Propósito organizacional para conectar con personas afines a través del modelo de competencias.



Mayo 04 | 15-18h

- ✓ Entendimiento de la visión, misión, valores, objetivos y estrategia
- ✓ Determinar los rasgos y características de las personas que requiere la estrategia organizacional
- ✓ Definición de un modelo de competencias organizacional que guíen la gestión del talento
- ✓ Técnica para identificar las Competencias Organizacionales clave a partir de la filosofía, misión, valores y objetivos de la organización
- ✓ Pasos para crear la propuesta de valor para el colaborador
- ✓ Ejercicio práctico. Participantes exponen el caso de su organización

## Módulo 2: Competencias y perfiles de puesto

### ***Perfilamiento: diseño y alineación de necesidades del puesto con los perfiles***

Perfilamiento integral de puestos desde puestos operativos, contribuidor individual, mandos medios, gerenciales y directivos.



Mayo 18 | 15-18h

- ✓ Metodología para hacer una descripción de puesto concisa
- ✓ Determinación de objetivos del puesto en función del objetivo organizacional
- ✓ Diseño de perfiles de puesto con competencias necesarias y deseables usando *design thinking*, incluye competencias "suaves" y "técnicas"
- ✓ Modelos de competencias, diccionarios y consideraciones de evaluación para cada nivel de puesto, incluye: puestos operativos, contribuidor individual, mandos medios, gerenciales y directivos
- ✓ Identificación de competencias para el liderazgo transformacional y entornos digitales
- ✓ Nuevas competencias para los modelos de trabajo híbridos, presenciales y/o remotos
- ✓ Ejercicio práctico: un puesto mando medio y un puesto operativo

Módulo especial

### **People Analytics: perfiles de éxito y rotación temprana**

Técnicas para identificar perfil ideal y NO afín para mitigar rotación temprana.



Junio 01 | 15-17h

- ✓ ¿Por qué hay personas que no rotan en el mismo puesto y/o circunstancias?
- ✓ Tipos de análisis para identificar causas de rotación temprana
- ✓ Técnica para identificar el perfil no afín (con rotación), incluye puestos operativos y comerciales
- ✓ **Ejercicio práctico:**
  - Identificación hipotética de un perfil deseado y no deseado por la organización
  - Plan para determinar perfiles deseados y no deseados

## Módulo 3: Atracción de talento

### **Atracción de talento 4.0: técnicas para una marca empleadora atractiva**

Técnicas y estrategias innovadoras para agilizar la atracción de talento. Abordamos desde puestos operativos, contribuidor individual, mandos medios, gerenciales y posiciones especializadas.



Junio 15 | 15-18h

- ✓ Planeación de vacantes
- ✓ Cómo hacer descripciones de puesto y su traducción a requisitos de vacantes
- ✓ Tecnologías de *sourcing* de talento:
  - Social recruiting*: redes sociales para encontrar al talento ideal
  - Inbound recruiting*: estrategias de atracción para candidatos pasivos
  - Creación de semilleros de *trainees*
  - Bootcamp* de talento para identificar candidatos afines para puestos especializados
  - Atracción de talento en comunidades digitales (Meetup, Discord, Reddit, universidades, grupos de intercambio, etc.)
- ✓ Estrategias de comunicación para resaltar el *employer branding* y destacar los beneficios del puesto para conectar con candidatos desde puestos operativos hasta gerenciales
- ✓ **Ejercicio práctico: publicar una vacante operativa y una comercial en diversos canales, impulsando la *employer branding* usando videovacante y *chatbot***

## Panel de candidatos | ¿Qué esperan los candidatos al postularse a un puesto?

Súmame y escucha de viva voz las expectativas de los candidatos al postularse a una vacante.



Junio 21 | 17-18h

- ✓ ¿Qué piensa alguien que comienza a buscar/cambiar de empleo?
- ✓ ¿Cuáles son las emociones y miedos de los candidatos?
- ✓ ¿Qué espera el candidato del proceso de atracción y selección?
- ✓ ¿Cuáles son las motivaciones de un candidato para postularse (o no) al ver la publicación?
- ✓ Tipos de modelos de trabajo: presenciales, híbridos y remotos (*home office*)
- ✓ Consejos de los candidatos para mejorar la experiencia y agilizar el proceso

## Módulo 4: Diagnóstico integral del talento

### ***Evaluación por competencias: instrumentos de evaluación de potencial e interpretación de resultados***

Puestos nivel contribuidor individual, mandos medios, gerenciales y directivos



Julio 06 | 15-18h

- ✓ Detección de factores críticos de éxito
- ✓ Correlación entre requerimientos del puesto e indicadores de pruebas psicométricas
- ✓ Evaluación de inteligencia
- ✓ Evaluación de personalidad
- ✓ Evaluación de comportamiento
- ✓ Evaluación de valores y motivación
- ✓ Detección de factores de riesgo
- ✓ Fortalezas y áreas de oportunidad
- ✓ Integración de resultados con entrevista
- ✓ **Ejercicio de interpretación: resultados de un candidato a puesto de contribuidor individual**

## ***Evaluación por competencias: instrumentos de evaluación de potencial e interpretación de resultados***

Para puestos nivel operativo

## ***Evaluar conocimientos técnicos / especializados***

Conoce paso a paso cómo desarrollar una microevaluación técnica de conocimientos.



Julio 20 | 15-18h

- ✓ Detección de factores críticos de éxito
- ✓ Correlación entre requerimientos del puesto e indicadores de pruebas psicométricas
- ✓ Evaluación de habilidades
- ✓ Evaluación de personalidad
- ✓ Evaluación de comportamiento
- ✓ Evaluación de valores y motivación
- ✓ Detección de factores de riesgo
- ✓ Fortalezas y áreas de oportunidad
- ✓ **Ejercicio de interpretación: resultados de un candidato a puesto operativo**

- ✓ Pasos para crear una microevaluación a partir de la descripción del puesto
- ✓ Planteamiento de retos y ejercicios que se califican automáticamente
- ✓ **Ejercicio práctico: crear una microevaluación técnica o filtro para un puesto**

## ***People analytics: inventario de talento***

Identificar talento clave de las posiciones críticas de la organización.



Julio 27 | 15-17h

- ✓ Definición de perfiles clave
- ✓ Indicadores y evaluación de potencial en el talento
- ✓ Evaluación de potencial
- ✓ Identificación de *top* y *low* talents
- ✓ Evaluación integral para toma de decisiones de movilidad

### ***Entrevista: formación en entrevista por competencias y gestión en medios presenciales y digitales***

Fórmate en técnicas para entrevistas por competencias reveladoras en presencial y digital.



Agosto 03 | 15-18h

- ✓ Técnicas de entrevista por competencias
- ✓ Preguntas poderosas par detección de conductas críticas en entrevista por competencias con técnica Brivé
- ✓ Uso de lenguaje de influencia y preguntas reveladoras
- ✓ Entrevistas presencial y remota
- ✓ Preparación de entrevistas digitales que potencien la experiencia del candidato
- ✓ Recomendaciones para cuidar la experiencia del candidato
- ✓ Estructura de cédulas de evaluación
- ✓ **Ejercicio de role play: entrevista entre participantes**

## **Módulos 5: Presentación de ternas y selección de talento**

### ***Selección: integración de resultados, presentación de ternas y negociación***

Aprende a integrar los resultados de diagnóstico de potencial para conformar ternas, negociar y asesorar la toma de decisiones



Agosto 17 | 15-18h

- ✓ Entendimiento de organización, áreas, clientes y puestos
- ✓ Preparación y criterios relevantes al presentar una terna
- ✓ *Checklist* para integración de expediente integral
- ✓ Consejos al asesorar la decisión de selección y contratación
- ✓ Técnicas de negociación y manejo de conflictos
- ✓ **Ejercicio de negociación: integración y presentación de terna entre participantes**

## Panel de gerentes | Motivaciones razones y tips de expertos al seleccionar personal

Conoce criterios y recomendaciones de gerentes de atracción y selección, y qué información es clave para tomar decisiones de contratación.



Agosto 23 | 17-18h

- ✓ ¿Cuáles son las expectativas al solicitar una vacante a tu equipo?
- ✓ ¿Qué esperas del ejecutivo de atracción y selección de talento?
- ✓ ¿Cuáles son tus criterios para seleccionar personal?
- ✓ ¿Por qué rechazas candidatos?
- ✓ ¿Cuáles son los riesgos al seleccionar personal?
- ✓ ¿Por qué no hay "candidato perfecto"?
- ✓ ¿Qué piensas de las ternas?