

## 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.

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.

#### 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.