



Reclutamiento de Talento Humano Mediante Redes Sociales.

En la actualidad; el mundo, el país y las regiones se ven obligadas a establecer medios innovadores para facilitar la comunicación, el trabajo y el relacionamiento a través de los medios virtuales, en este sentido, no solo es necesario establecer metodologías de trabajo, bienestar laboral, comunicación que garantice un crecimiento y sostenibilidad de las empresas, sino que, además requiere formas nuevas y canales efectivos para el reclutamiento de personal con eficacia y calidad, es así como surge la pertinencia de diseñar el programa complementario denominado: Reclutamiento de personal mediante el uso de redes sociales, el cual se diseña con el fin de orientar a los participantes acerca de los procedimientos, que han demostrado tener un auge mundial en los sistemas de comunicación, manejo de contenido, relacionamiento y trabajo. Estas redes, se constituyen en un potente aliado frente a la necesidad de establecer medidas de Bioseguridad y tener en cuenta los cuidados de Seguridad y Salud en el trabajo de manera ágil, masiva y eficaz.

Este programa va dirigido a equipos de talento humano y personas interesadas en reclutar personal de calidad con gran cobertura de población por medio de las redes sociales, teniendo en cuenta que la administración del Talento Humano busca potencializar el capital humano competente y emprendedor para cada tipo de organización con el fin de impulsar la plataforma estratégica organizacional de una manera satisfactoria, con el uso de estrategias eficaces de selección en este caso, mediados por las herramientas ofimáticas, y el uso de redes sociales.

Es así como el programa desarrolla contenidos y metodologías relacionadas con el uso de herramientas ofimáticas y métodos para comunicar, atraer, reclutar, evaluar y generar bases de datos de candidatos preseleccionados, desde la perspectiva empresarial. La organización traza su cultura organizacional y clima laboral en un contexto de valores y principios legales, técnicos, éticos y morales generando a largo plazo una relación laboral significativa, la cual será el motor fundamental para el éxito de esta.

Por lo anterior, el SENA, a través del programa de formación complementaria Reclutamiento de Talento Humano mediante redes sociales, pretende acercar al aprendiz a nuevas tendencias en selección de personal, para que las apropie y transfiera en los actuales contextos sociales y productivos. Los procesos de transformación económica y social, el cambio climático, las crisis financieras y humanitarias exigen personas capaces de manejar el riesgo, con una sólida conciencia ambiental que les permita una apropiada interacción con su entorno, como sujetos activos del proceso de desarrollo humano sostenible.



Contenido

- Contextualización de la empresa.
- Normatividad de la empresa y de reclutamiento.
- Planeación del reclutamiento: concepto, técnicas.
- Perfil del cargo o perfil ocupacional.
- Internet de las cosas.
- Redes sociales.
- Concepto de vacante.
- Concepto de requisición.
- Concepto reclutamiento.
- Fuentes de provisión de personal: definición, tipos.
- Nuevas técnicas avanzadas en la selección del talento humano 5.0
- Sistemas de información.
- Repositorios de contenido digital.
- Almacenamiento en la nube.
- Plataformas digitales.
- Convocatoria: concepto, propósito, tipos.
- Tipos de fuentes de reclutamiento.
- Hoja de vida: componentes, tipos, características.
- Análisis de hoja de vida.
- Validación de información del candidato.
- Referentes de evaluación de hoja de vida.
- Parametrización.
- Elaboración de informes: tipos, normas técnicas.
- Plataformas y procesadores de datos para provisión de personal.
- Repositorio, componentes, tipos.

Habilidades que Desarrolla

- 1.1 Revisar normas, políticas de la organización para la selección de personal.
- 1.2 Identificar perfil del cargo.
- 1.3 Seleccionar los recursos de la organización para proveer fuentes.
- 1.4 Obtener datos sobre fuentes relacionadas con sistemas de la información que proveen personal.
- 2.1 Utilizar herramientas tic como apoyo al proceso de reclutamiento
- 2.2 Establecer los términos de referencia en las convocatorias de las fuentes.
- 2.3 Escoger fuentes para proveer personal
- 2.4 Elaborar un modelo de fuente de reclutamiento de candidatos.
- 3.1 Revisar la información sobre el análisis ocupacional
- 3.2 Monitorear el tráfico de la convocatoria en las redes.
- 3.3 Verificar la información de hojas de vida
- 3.4 Clasificar hojas de vida ordenándolas de acuerdo con perfiles y puntaje
- 4.1 Describir las características de la base de datos



- 4.2 Consolidar base de datos
- 4.3 Procesar la información - utilizando software aplicativo
- 4.4 Sistematizar el registro de hoja de vida
- 4.5 Elaborar informes de provisión de personal.
- 4.6 Almacenar la información en el repositorio del procedimiento.

Requisitos de Ingreso

Se requiere que el aprendiz tenga dominio de elementos básicos en el manejo de herramientas informáticas y de comunicación como: correo electrónico, chats, procesadores de texto, software para presentaciones, navegadores de internet y otros sistemas y herramientas tecnológicas necesarias para la formación en ambientes virtuales.

Inscríbese aquí!