



### LOCALIZACIÓN

México D.F



### DURACIÓN Y CONVOCATORIAS

14 Horas (2 días)



### PROFESORA AMPARO DÍAZ-LLAIRÓ

- CEO Global Human Capital Group (GHCG), consultoría internacional en Recursos Humanos y Headhunter (Posicionada en el Top30 de las Consultorías de España).
- Profesora Asociada en el Máster de Trabajo, Organización y Psicología Personal (WOP-P), en la Universitat de Barcelona (La #1 del ranking español de Universidades)
- Directora del Postgrado en Capital Humano 2.0 y Profesora en el Máster de Recursos Humanos y Gestión en la Universitat de Barcelona.
- Autora del Best-Seller "El Talento está en La Red" 4ª edición LID (2011), "Talento 2.0", LID (2016) y co-autora de "Los Mitos de Silvia" (2013).
- Su carrera profesional ha sido reconocida en el libro "Personalidades de España" (2012), que incluye el ránking español de los Top50 líderes empresariales y en el Top10 de los Expertos en RRHH (2011).



### DIRIGIDO A:

El curso está dirigido a Directores de Recursos Humanos, responsables de Selección de Personal, técnicos en Recursos Humanos, consultores de Selección, Head Hunters, empresas de trabajo temporal.



### CERTIFICADO

Al finalizar/superar el curso, el alumno recibirá un Diploma expedido por Global Human Capital Group.



[info@globalhumancapitalgroup.com](mailto:info@globalhumancapitalgroup.com)



TIENDA ONLINE 24H

## Programa

### 1. LA EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: GESTIÓN DE TALENTO 2.0.

#### 1.1. Elementos clave en la selección de talento.

- Diversidad Generacional: “Baby boomers”, Generación X, Generación Y, Generación Z
- Qué deben ofrecer las organizaciones para atraer y retener talento de Generación Y?
- Cómo crear una imagen de empleador para atraer talento: “Employer branding” y “Business Games”
- La evolución de los métodos de selección
- El Nuevo rol del profesional de Recursos Humanos 2.0.

#### 1.2. El desarrollo de internet y de las nuevas aplicaciones 2.0. en Recursos Humanos.

- Evolución de la web: Web 1.0, Web 2.0, Web 3.0
- La teoría de los 6 grados de separación
- Identidad digital: reputación digital de la empresa y del candidato
- Las claves para tener éxito en las redes sociales.
- El principio de Pareto aplicado a la selección de talento 2.0.

### 2. SELECCIÓN 2.0

#### 2.1. Tipología de redes sociales: generalistas, profesionales, verticales

2.2. Aplicaciones más utilizadas por los profesionales de Recursos Humanos 2.0.: SMS, Whatsapp, Wikipedia, Google, Skype, YouTube, Twitter, Facebook, Google+ LinkedIn, Xing, Viadeo, Delicious, Instagram, Flickr, Pinterest, WordPress, Blogger, Slideshare, RSS, Bit-ly, Hootsuite.

#### 2.3. LinkedIn: La red social por excelencia en los procesos de selección

- Cómo una empresa puede publicar una oferta de trabajo en LinkedIn?
- Cómo una empresa puede crear un grupo en LinkedIn?
- El perfil de una empresa en LinkedIn
- Recomendaciones para un uso profesional de LinkedIn desde las áreas de Recursos Humanos: Ejemplos de mejores prácticas.

#### 2.4. Facebook

- Usos más comunes en selección de talento.
- Cómo crear una página de Empresa en Facebook
- Recomendaciones para un uso profesional de Facebook desde las áreas de Recursos Humanos: Ejemplos de mejores prácticas.

#### 2.5. Twitter

- Usos más comunes en la selección de talento
- Conceptos básicos en Twitter: seguir a alguien, tweet, Retweet, hashtag, etc.
- Recomendaciones para un uso profesional de Twitter desde las áreas de Recursos Humanos: Ejemplos de mejores prácticas.

#### 2.6. Redes sociales verticales o especializadas

#### 2.7. Blogs

2.8. Herramientas 2.0. para mejorar la efectividad en los procesos de selección: Hootsuite y Bitly

### 3. PERSONAL BRANDING 2.0

- Cv o perfil profesional: Cómo hacerse visible en la red
- Elementos claves de un perfil profesional: “Elevator pitch”
- Autogoglearse y crear alertas por correo electrónico.

### 4. ESTRATEGIA Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE SELECCIÓN 2.0.

#### 4.1. Fases del plan de selección 2.0:

- Identificación los perfiles de candidatos: Crear una Descripción de puesto con palabras claves “tags”
  - Preparación de las herramientas 2.0.
  - Monitorización del Plan de Selección 2.0. mediante Hootsuite y Bit-ly.
  - Recomendaciones para realizar un Plan de selección 2.0.
  - El Retorno de la Inversión (ROI) en Selección 2.0: métricas, KPI's más utilizados
  - Cambio de mentalidad en las organizaciones 2.0: Nuevas profesiones 2.0.
- 4.2. Casos prácticos en selección de talento 2.0.

### 5. TENDENCIAS INTERNACIONALES EN SELECCIÓN 2.0: RECLUTAMIENTO MÓVIL Y BIG DATA.

#### 5.2. Reclutamiento móvil “Mobile Recruitment”

#### 5.3. Big Data en Recursos Humanos

- Qué es Big Data?

## Los objetivos de este curso son

- ¿Son válidas las redes sociales para todos los procesos de reclutamiento y selección y para todas las empresas?
- ¿Qué ventajas tienen las redes sociales respecto a los medios tradicionales de selección de talento? ¿Cambian los plazos de los procesos de selección si se utilizan las redes sociales?
- La reputación de la empresa en la red “Reputación Digital” ¿Influirá en la atracción del talento?
- ¿Debería coordinarse con el departamento de marketing para tener más éxito en el proceso?