



Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Valladolid

TALLERES SOBRE PROCESOS DE SELECCIÓN

Te seleccionan por tu conocimiento, te contratan por tu talento

¿Eres empleable?

La **entrevista de trabajo** es el punto clave en todo el proceso de búsqueda de empleo, ya que permite el contacto directo entre la empresa y el candidato con el fin de ampliar y contrastar la información que se aporta en el currículum, conociendo además ciertos rasgos de tu personalidad que pueden ayudar a determinar tu idoneidad o no para el puesto.

Programamos un grupo de **tres Talleres prácticos sobre Procesos de Selección**, de entre 3 y 4 horas, en los que podrás adquirir habilidades relacionadas con el CV, escaparate digital, dinámicas de grupo, competencias evaluadas, entrevistas de selección, etc.

Podrás sacar más partido de tus puntos fuertes y de los aspectos que pueden marcar la diferencia: tu perfil social, metas, marca personal, habilidades (habilidad para trabajar en un equipo, tomar decisiones y resolver problemas, planificar, organizar y priorizar el trabajo, para comunicarse con personas dentro y fuera de la organización, para obtener y procesar información, para influir éticamente sobre los demás...), etc.

“O eres diferente o eres barato” (Guy Kawasaki).

Los tres talleres son:

- CV y Escaparate Digital en los Procesos de Selección. 15 de Octubre
- Las Dinámicas de Grupo en los Procesos de Selección. 19 de Octubre
- Entrevistas de Selección. 22 de Octubre

Complementariamente ya puedes acceder al Programa del Colegio de **Coaching para Ingenieros** y aprovechar la oportunidad de realizar unos cursos que potenciarán tus capacidades personales y profesionales: <http://www.copitiva.es/docs/circulares/G25-09-2015.pdf>

DIRIGIDO A

Dirigido a profesionales en **desempleo** o en activo hacia un **cambio o mejora profesional**.

CONTENIDOS

CV Y ESCAPARATE DIGITAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

¿Por qué hacer este taller?

Los departamentos de recursos humanos criban las candidaturas a sus ofertas de empleo y evalúan a los aspirantes más adecuados para cubrir un puesto, en primer lugar a su C.V. y posible lectura de su carta de presentación.

Conocer las pautas clave y herramientas para presentar un C.V. y una carta de presentación adecuados, proporciona seguridad y confianza para superarlas con éxito e incrementar las posibilidades de ser seleccionado en el puesto de trabajo.

Por otro lado hay que tener en cuenta que cualquier empresa puede ver nuestros perfiles profesionales públicos, de hecho se revisan en más de un 85% de los procesos de selección una vez ya pasados el primer filtro.

Estructura y Contenidos del Taller

1. Carta de presentación y CV.
2. Escaparate Digital.
3. Conclusiones y feedback.

LAS DINÁMICAS DE GRUPO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

¿Por qué hacer este taller?

Los departamentos de recursos humanos suelen recurrir a la realización de pruebas grupales que permiten evaluar los aspirantes más adecuados para cubrir un puesto, en función de sus respuestas y comportamientos dentro de un grupo y ante un caso concreto.

Conocer las pautas clave y herramientas para enfrentarse eficazmente a estas dinámicas proporciona seguridad y confianza para superarlas con éxito e incrementar las posibilidades de ser seleccionado en el puesto de trabajo.

Por otro lado hay que tener en cuenta que cualquier empresa puede utilizar esta prueba para cualquier puesto de trabajo ya que se pretende evaluar competencias que no se pueden valorar a través del Cv o de una entrevista personal. Estas dinámicas pueden ser complementarias de otras pruebas o excluyentes en un proceso de selección.

Estructura y Contenidos del Taller

1. Introducción.
2. Simulación y grabación dinámica de grupo.
3. Conclusiones y feedback.

ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

¿Por qué hacer este taller?

Los departamentos de recursos realizan entrevistas personales en diferentes formatos y teniendo en cuenta que además el nivel de competencias por parte de los asistentes es cada vez mayor. No se exige lo mismo ahora que hace tres años.

Además de serlo hay que parecerlo.

Conocer las pautas clave y herramientas para enfrentarse eficazmente a estas entrevistas nos ayudará a prepararlas adecuadamente y esto proporciona seguridad y confianza para superarlas con éxito e incrementar las posibilidades de ser seleccionado en el puesto de trabajo.

Por otro lado hay que tener en cuenta que las empresas van a utilizar siempre esta herramienta y no ir preparado es quizá una de las variables que tenemos normalizadas y en las que nos equivocamos.

Estructura y contenidos del taller

1. Entrevistas de Selección: apertura.
2. Tipos de entrevista personal
3. Simulación y grabación entrevista personal.
4. Conclusiones y feedback.

CARACTERÍSTICAS DE LOS TALLERES**Ponentes:**

Cristina Shima y Juanjo Marcos. Profesionales de "Universitario con Trabajo" con dilatada experiencia profesional en selección y outplacement.

<https://www.linkedin.com/in/cristinashima>

<https://www.linkedin.com/in/juanjomarcoshernandez>

Fechas y horario:

- **CV y Escaparate Digital en los Procesos de Selección.**
15 de Octubre. 17h a 21 horas. 4 horas.
- **Las Dinámicas de Grupo en los Procesos de Selección.**
19 de Octubre. 18h a 21 horas. 3 horas.
- **Entrevistas de Selección.**
22 de Octubre. 18h a 21 horas. 3 horas.

Nº de Plazas: Máximo 20, mínimo 15

Diploma: Al término de cada taller se entregará un Diploma de asistencia a aquellos participantes que asistan al menos al 80% de la duración total de cada taller.

Precio de cada Taller: Colegiados y Precolegiados COGITIVA: 50 €
No Colegiados: 75 €

LUGAR DE IMPARTICIÓN

Lugar: Salón de Actos del Colegio de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales.
C/ Divina Pastora nº 1 -1º

INSCRIPCIÓN

A PARTIR DE LA RECEPCION DE ESTA CONVOCATORIA Y HASTA LAS 21:00 HORAS DEL DÍA:

- 13 de octubre, Taller 15 octubre
- 15 de octubre, Taller 19 octubre
- 20 de octubre, Taller 22 octubre

por orden de inscripción, en el Colegio Oficial de Graduados e Ingenieros Técnicos Industriales de Valladolid.

Mari Carmen García. ☎ (983) 304078 maricarmen@copitiva.es Horario: de 9 a 14 h. y de 19 A 21 h.

CV Y ESCAPARATE DIGITAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



COGITIVA

Colegio Oficial de Graduados e
Ingenieros Técnicos Industriales de Valladolid



¿POR QUÉ HACER ESTE TALLER?

Los departamentos de recursos humanos criban las candidaturas a sus ofertas de empleo y evalúan a los aspirantes más adecuados para cubrir un puesto, en primer lugar a su Cv y posible lectura de su carta de presentación.

Conocer las pautas clave y herramientas para presentar un Cv y una carta de presentación adecuadas, proporciona seguridad y confianza para superarlas con éxito e incrementar las posibilidades de ser seleccionado en el puesto de trabajo.

Por otro lado hay que tener en cuenta que cualquier empresa puede ver nuestros perfiles profesionales públicos, de hecho se revisan en más de un 85% de los procesos de selección una vez ya pasados el primer filtro.

Estructura y Contenidos del Taller

1. Carta de presentación y Cv: 90 minutos.

En esta primera parte del taller explicaremos los

Objetivos

Contenidos mínimos

Contenidos diferenciadores

Formatos

2. Escaparate Digital. 100 minutos

Durante la fase siguiente, desarrollaremos la parte de LinkedIn, Google + y Twitter para adaptar estos medios de comunicación en la misma dirección que nuestros dos anteriores presentaciones. Estamos construyendo nuestra marca personal.

Lo más importante de LinkedIn, contenidos y diferenciación

Google + como soporte de nuestra profesionalidad

Twitter: localizar ofertas y mantenernos en la ola

3. CONCLUSIONES Y FEEDBACK.

En la última fase del taller expondremos la importancia de la gestión diaria y planificada de estas tareas, lo que permitirá conseguir su eficacia.

LAS DINÁMICAS DE GRUPO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN



COGITIVA

Colegio Oficial de Graduados e
Ingenieros Técnicos Industriales de Valladolid



¿POR QUÉ HACER ESTE TALLER?

Los departamentos de recursos humanos suelen recurrir a la realización de pruebas grupales que permiten evaluar los aspirantes más adecuados para cubrir un puesto, en función de sus respuestas y **comportamientos dentro de un grupo y ante un caso concreto**.

Conocer las pautas clave y herramientas para enfrentarse eficazmente a estas dinámicas proporciona seguridad y confianza para superarlas con éxito e incrementar las posibilidades de ser seleccionado en el puesto de trabajo.

Por otro lado hay que tener en cuenta que cualquier empresa puede utilizar esta prueba para cualquier puesto de trabajo ya que se pretende **evaluar competencias que no se pueden valorar a través del Cv o de una entrevista personal**. Estas dinámicas pueden ser complementarias de otras pruebas o excluyentes en un proceso de selección.

ESTRUCTURA DEL TALLER

1. INTRODUCCIÓN. 60 minutos.

En esta primera parte del taller explicaremos en qué consiste esta dinámica de grupo en los procesos de selección con el objetivo de que el candidato vaya mejor preparado y desarrolle todo su potencial durante la misma.

2. SIMULACIÓN Y GRABACIÓN DINÁMICA DE GRUPO. 40-60 minutos

Durante la hora siguiente, desarrollaremos **2 prácticas de 20 minutos cada una, para uno o dos grupos de entre 6 y 10 participantes** que elegiremos de forma aleatoria. Se explicará el objetivo, tiempo asignado y la función de los observadores evaluadores. Se grabarán a los participantes y se tomará nota de cada uno de ellos durante el desarrollo de la misma sobre su comportamiento. Con el fin de no coartar la espontaneidad los observadores no intervendrán salvo que sea estrictamente necesario.

3. CONCLUSIONES Y FEEDBACK. 60 minutos

En la última fase del taller expondremos las conclusiones individuales y proporcionaremos el feedback necesario destacando elementos positivos y negativos en general, mostrando ejemplos y haciendo hincapié en la actitud que se debe mostrar en todo momento

CONTENIDO DEL TALLER

FASE DE INTRODUCCIÓN

- **¿Qué es y para qué sirve una dinámica de grupo?**
- **Objetivo**
- **Tipos Competencias Evaluadas. Definición y significado de cada competencia**
 - Capacidad de trabajar en equipo
 - Liderazgo
 - Negociación
 - Capacidad de escucha
 - Persuasión
 - Iniciativa
 - Organización-Planificación
 - Comunicación verbal
 - Razonamiento-argumentación-capacidad de convicción
 - Asertividad
- **Tipos de dinámicas**
 - **Dinámica con roles asignados.**

Cada persona debe asumir el papel que se le asigne para solucionar el problema que se plantea. La idea de esta dinámica es conseguir que todos participen. Este tipo de ejercicios son más difíciles de diseñar ya que todos los roles deben tener el mismo nivel de complejidad.
 - **Dinámica sin roles asignados.**

De esta forma los seleccionadores pueden observar el rol que asume cada individuo de forma espontánea, cómo se posiciona cada persona para resolver un problema.
- **Ejemplos de dinámicas de grupos**
 - Decidir una solución en grupo a un problema planteado
 - Juego con roles asignados a cada participante
 - Debates sobre un tema de actualidad entre 2 grupos
 - Debate sobre una situación laboral relacionada con el puesto y solución en grupo



- **Pautas y herramientas para afrontar eficazmente una dinámica de grupo**

- Lo que no debes hacer nunca

- Claves del lenguaje

- Ideas prácticas que ayudan

FASE DE SIMULACIÓN Y GRABACIÓN DINÁMICA DE GRUPO. 60 minutos

Presentación: Cada candidato se presenta (Nombre, carrera, universidad, área donde te gustaría trabajar)

Lectura de un caso: Se reparte a cada candidato una información sobre un tema determinado con el objetivo planteado y plazo.

Exposición: Uno a uno irán exponiendo individualmente el proyecto que les ha tocado e intentarán transmitir las razones por las cuales su proyecto debe ser seleccionado. Esta presentación suele ser breve, de unos 2-3 minutos por persona.

Puesta en común: Una vez finalizado las presentaciones se procede a trabajar en equipo para intentar llegar a la mejor solución juntos. A mitad de la misma se puede pedir continuar unos minutos en inglés.

Conclusión: Finalmente hay que exponer la decisión acordada en este momento se intentará por parte de los evaluadores desmontar todas las conclusiones obtenidas y poner nervioso al equipo para analizar las reacciones de cada candidato.

FASE DE FEEDBACK Y CONCLUSIONES

- Exposición, opinión y sentimiento de cada uno de los participantes.

- Contribución de cada participante al resto del grupo

- Exposición de los observadores a nivel global y sobre cada uno de los participantes

- Exposición de toda o parte de la grabación con el fin de comprobar la percepción del comportamiento de sí mismo y de los demás.

- Dudas y aclaraciones finales

ENTREVISTAS DE SELECCIÓN



COGITIVA

Colegio Oficial de Graduados e
Ingenieros Técnicos Industriales de Valladolid



¿POR QUÉ HACER ESTE TALLER?

Los departamentos de recursos realizan entrevistas personales en diferentes formatos y teniendo en cuenta que además el nivel de competencias por parte de los asistentes es cada vez mayor. No se exige lo mismo ahora que hace tres años.

Además de serlo hay que parecerlo.

Conocer las pautas clave y herramientas para enfrentarse eficazmente a estas entrevistas nos ayudará a prepararlas adecuadamente y esto proporciona seguridad y confianza para superarlas con éxito e incrementar las posibilidades de ser seleccionado en el puesto de trabajo.

Por otro lado hay que tener en cuenta que las empresas van a utilizar siempre esta herramienta y no ir preparado es quizá una de las variables que tenemos normalizadas y en las que nos equivocamos.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL TALLER

1. Entrevistas de Selección: apertura. 60 minutos.

Cuándo se utilizan dentro del proceso

Objetivos dependiendo del momento

Preparación general frente a la entrevista

2. TIPOS DE ENTREVISTA PERSONAL

Para qué se utilizan y cómo afrontarlas

Preguntas incómodas, personales, etc...

3. SIMULACIÓN Y GRABACIÓN ENTREVISTA PERSONAL. 60 minutos

Durante la hora siguiente, desarrollaremos **3 prácticas de 20 minutos cada una, de forma individual para 3 participantes** que elegiremos de forma aleatoria. Se explicará el objetivo, tiempo asignado y la función de los observadores evaluadores. Se grabarán a los participantes y se tomará nota de cada uno de ellos durante el desarrollo de la misma sobre su comportamiento. Con el fin de no coartar la espontaneidad el resto de participantes no intervendrá.

4. CONCLUSIONES Y FEEDBACK. 60 minutos

En la última fase del taller expondremos las conclusiones individuales y proporcionaremos el feedback necesario destacando elementos positivos y negativos en general, mostrando ejemplos y haciendo hincapié en la actitud que se debe mostrar en todo momento