

Diplomado / Online

---

# ATRACCIÓN DEL TALENTO A TRAVÉS DE SOCIAL MEDIA

2 meses / 84 horas totales

---

# OBJETIVO



**AL FINALIZAR EL CURSO EL PARTICIPANTE RECONOCERÁ LAS MEJORES ESTRATEGIAS PARA PODER LLEVAR A CABO LA ATRACCIÓN DEL TALENTO A TRAVÉS DE SOCIAL MEDIA BAJO UNA PERSPECTIVA ESTRATÉGICA PRA RECURSOS HUMANOS.**

En este taller aprenderás:

- Identificar las mejores estrategias que pueden llevarse a cabo en redes sociales, mediante el análisis de los elementos estratégicos, para acercar a las empresas con su público.
- Identificar las mejores estrategias que pueden llevarse a cabo en redes sociales, mediante el análisis de los elementos estratégicos, para acercar a las empresas con su público.
- A comprender en qué consiste la dirección estratégica del capital humano, mediante el análisis de su proceso y gestión, para desarrollar una propuesta aplicable al ámbito laboral.
- Identificar las características necesarias en cada prueba para que su impresión, estandarización y aplicación en distintos sectores sea exitosa, a través de cualquier tipo de prueba psicométrica dentro del rango de sus conocimientos previos.
- Comprender las funciones ejecutivas del director de capital humano con la finalidad de planificar una estrategia de retención del talento humano, mediante la aplicación de diferentes elementos y principios, para mantener un fuerte y sólido equipo de trabajo en organizaciones o industrias.
- Examinar las razones por las que se necesita capacitar al personal, los métodos y técnicas que existen, a través de un análisis integral.

Soy candidato a este programa si:

- Tengo interés por actualizarme en el área de recursos humanos en materia de reclutamiento, selección y retención.
- Soy profesional de los recursos humanos.



# TEMARIO



## MÓDULO 1: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO

### UNIDAD 1: Función ejecutiva del director

Implicaciones y desafíos del directivo: planeación, organización, dirección y control.  
La motivación como factor clave de la productividad.  
La negociación como elemento para potencializar la empresa.  
La delegación de responsabilidades.

### UNIDAD 2: La Dirección Estratégica del Director

Ubicación y jerarquía del área de recursos humanos dentro de la organización.  
Conceptos de línea y staff en la dirección del capital humano.  
Conceptualización de la dirección estratégica del capital humano.  
Diferencia entre la dirección estratégica de la empresa y la dirección estratégica del capital humano.  
El proceso de dirección estratégica de capital humano.

### UNIDAD 3: Alineación del Capital Humano en una Cultura Innovadora

Alineación del recurso y potencial humano orientados a la innovación.  
El capital humano como incubadora de innovación.  
El capital humano como fertilizador en los procesos de innovación.  
La diversidad laboral como elemento clave en la creación de una cultura organizacional innovadora.

### UNIDAD 4: Auditoría de la Gestión del Capital Humano

La auditoría y el cambio.  
Aspectos que motivan la auditoría.  
Estrategias.  
El proceso de auditoría.  
La auditoría en el departamento de personal.



## MÓDULO 2: TEORÍA DE LA MEDICIÓN PSICOLÓGICA

### UNIDAD 1: Psicometría

Historia de la psicometría.  
Definición y aplicación histórica.  
Evolución de la psicometría a parámetros laborales.  
Psicometría en México.

### UNIDAD 2: Entorno de las pruebas psicométricas

Validez.  
Confiabilidad.  
Tabuladores estandarizados por sexo, edad y etnia.  
Instrucciones, manuales y formas de aplicación.  
Resultados.

### UNIDAD 3: Grupos de medición

Pruebas de inteligencia.  
Pruebas de aptitud, actitud y personalidad.  
Pruebas proyectivas.  
Pruebas vocacionales.

### UNIDAD 4: Psicometría laboral

Perfiles.  
Pruebas de inteligencia para perfiles comunes.  
Pruebas proyectivas para perfiles comunes.  
Pruebas de personalidad para perfiles comunes.  
Elaboración de reportes.

## MÓDULO 3: ATRACCIÓN DEL TALENTO A TRAVÉS DEL SOCIAL MEDIA

### UNIDAD 1: La empresa como figura y atracción

¿Qué es la atracción del talento?  
La empresa en boca de todos: identidad corporativa.  
¿Qué valoran los empleados?  
¿Por qué es necesario atraer talento para la empresa?

### UNIDAD 2: Las redes sociales como medio de atracción

Reseña histórica.  
Panorama actual de las redes sociales.  
Uso de redes sociales profesionales.  
La pertinencia del community manager.

### UNIDAD 3: Employer branding

Reconocimiento de la empresa como buen emprendedor.  
Imagen pública y referencias online.  
Factores internos y externos que componen la marca de buen empleador.  
Competencia de atracción frente a otras empresas.

### UNIDAD 4: Aplicación de estrategias e iniciativas para atraer talento

Definición y objetivo de la estrategia.  
Elección de las redes sociales.  
Elección de la tecnología.  
Gestión de la estrategia.  
Aplicación de la estrategia y resultados.



## MÓDULO 4: RETENCIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

### UNIDAD 1: La función ejecutiva del director del capital humano para retener el talento

- Identificación de las causas por las que el talento humano cambia de empleo.
- Identificación de los elementos que ocasionan un excelente desempeño laboral.
- Generación de propuestas laborales de valor como beneficio mutuo.
- Convertir la retención del personal en una prioridad.
- Alinear a los empleados con las metas, los valores y la misión de la empresa.

### UNIDAD 2: Estrategias directivas para retener el talento humano

- Rotación de puestos de trabajo.
- Promoción laboral.
- Job enrichment (revalorización del trabajo)
- Programas de asesoramiento y atención continua.
- Facilitar el reingreso a la empresa.
- Reconocimiento de los logros alcanzados.
- Crear una cultura de respeto, confianza y superación.

### UNIDAD 3: Tópicos para el desarrollo del talento humano

- Movilidad funcional del talento humano.
- Tipos de movilidad.
- Movilidad horizontal.
- Movilidad vertical.
- Desarrollo de un plan de vida y carrera.
- Aplicación del empowerment para delegar poder y autoridad.
- Teorías para comprender el trabajo y al personal laboral.
- Teoría de las necesidades humanas de Maslow.
- Teoría "x" y "y" de McGregor.
- Teoría de la satisfacción en el trabajo de Herzberg.

### UNIDAD 4: Engagement en las organizaciones

- ¿Qué es el engagement? Definiciones, características y campos de acción en las organizaciones.
- El empleado como el centro de las relaciones laborales.
- Cuando el trabajo se convierte en pasión.
- Procesos para provocar el engagement en el personal.



## MÓDULO 5: TENDENCIAS EN LA INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO

### UNIDAD 1: La inducción del talento humano a la organización

Conceptos y objetivo de la inducción.  
Métodos y formas de inducir el talento de la empresa.  
Diferencia entre la inducción formal y la inducción informal.  
El periodo de adaptación del talento.  
Función del mentoring y el coaching en la inducción del talento humano.  
Tendencias en la inducción del personal: un sistema integral.

### UNIDAD 2: Diseño del plan de inducción

Alineación de las expectativas de la empresa.  
Reseña histórica de la empresa, filosofía y organigrama.  
Políticas, normas internas y código de conducta.  
Comunicaciones internas y costumbres de la empresa.  
Procedimientos de emergencia o prevención de accidentes.  
Alineación de las expectativas del talento.  
El proceso de enseñanza: las funciones y las actividades específicas del puesto de trabajo.  
La inducción del talento desde la óptica de la gestión por competencias.

### UNIDAD 3: Perspectiva organizacional y marco legal de la capacitación

El papel del departamento de capital humano en la capacitación.  
Métodos y técnicas de capacitación en las empresas.  
Razones por las que se necesita capacitar al personal.  
La capacitación como elemento para la competitividad empresarial.  
Análisis y descripción del marco legal de la capacitación en México.

### UNIDAD 4: Capacitación del talento humano

Capacitar al equipo completo de trabajo: una forma para ser una empresa de éxito.  
Tipos de capacitación para adquirir más conocimientos y potencializar las habilidades.  
Capacitación para mejorar la forma de trabajo.  
Aprendizaje significativo en la práctica de la capacitación.  
Teoría de las inteligencias múltiples como herramienta para la capacitación laboral.

### UNIDAD 5: El proceso de capacitación

Planificación de la capacitación.  
Diagnóstico y detección de necesidades.  
Establecimiento de los objetivos de capacitación.  
Diseño de un programa de capacitación acorde a las necesidades.  
Determinación del contenido.  
Técnicas e instrumentos a utilizar.  
Actividades específicas a desarrollar.  
Implementación del programa de capacitación.  
Evaluación y resultados de la capacitación.



## MÓDULO 6: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

### UNIDAD 1: Introducción al concepto de evaluación

Propósito y definición de la evaluación.  
Reseña histórica sobre la evaluación en las organizaciones.  
El rol del departamento de capital humano en la evaluación de desempeño.  
Desafíos del evaluador.

### UNIDAD 2: Evaluación del desempeño laboral

¿Qué es el desempeño laboral?  
Objetivo de la evaluación del desempeño laboral.  
Factores que afectan el desempeño en el puesto de trabajo.  
Análisis del comportamiento en el desarrollo del trabajo.  
Análisis del comportamiento en el desarrollo del trabajo.

### UNIDAD 3: Métodos para evaluar el desempeño

Métodos tradicionales de evaluación del desempeño.  
Autoevaluación: responsabilizarse del propio desempeño profesional.  
Enfoque de evaluación comparativa.  
Evaluación 180°  
Definición y fundamentos teóricos.  
El proceso de evaluación 180°.  
Ventajas y desventajas de la evaluación 180°.  
Evaluación 360° una visión integral.  
Definición y fundamentos teóricos.  
El proceso de evaluación 360°.  
Ventajas y desventajas de la evaluación 360°  
Las herramientas tecnológicas como apoyo en la evaluación del desempeño.

### UNIDAD 4: Evaluar para mejorar

¿Cómo lograr una evaluación exitosa?  
La evaluación como un proceso sistémico.  
Buscar la objetividad en la evaluación.  
El futuro de la evaluación del desempeño.  
Después de la evaluación: la toma de decisiones.



## **PREGUNTA POR PROMOCIONES**

---

222.408.1100  
[admisiones@isu.edu.mx](mailto:admisiones@isu.edu.mx)  
25 sur #702, Col. La Paz, Puebla, Pue.