



Curso de Técnico en Selección de Personal

Duración: 65 horas

Modalidad: Online

OBJETIVOS

La evolución de los mercados y de los sistemas de producción ha supuesto un enorme reto para las organizaciones que, si bien durante décadas habían relegado la gestión del capital humano a un segundo plano, hoy en día son conscientes de que es precisamente el talento de sus equipos el que marca la diferencia entre su oferta y la de sus competidores. Hallarlo, favorecerlo y conservarlo se ha convertido, por tanto, en clave fundamental para la consecución de los objetivos de crecimiento de cualquier empresa; no en vano, constituye uno de los principales factores de éxito.

Para alcanzar esta meta, no basta con iniciar un proceso de selección intuitivo, sino que es imprescindible solicitar el asesoramiento de expertos en la materia, capaces de definir las competencias necesarias para dar respuesta a las exigencias de cada puesto y de encontrar, a partir de ahí, a la persona adecuada para cada vacante, algo cada vez más complejo dado que los perfiles son cada vez más concretos. Atendiendo a este hecho, los profesionales del área de Recursos Humanos han de conocer en profundidad las principales estrategias de reclutamiento, a fin de lograr atraer a aquellos candidatos cuyas cualidades se ajusten a la demanda. De ese modo, podrán escoger, mediante métodos objetivos, a la persona apropiada para cada puesto de trabajo, teniendo incluso en cuenta su capacidad para integrarse en grupos previamente establecidos y completarlos.

PROGRAMA

1. Gestión de Recursos Humanos por competencias
 1. Introducción a las competencias
 1. Las competencias
 2. ¿Qué son las competencias?

1. Introducción. Breve revisión histórica
2. Conceptos de competencia
3. Componentes de la competencia
4. Las diferentes perspectivas conceptuales sobre la competencia laboral
5. Tipos de competencias
3. Sistema de gestión por competencias
 1. Introducción
 2. La gestión de competencias
 3. La formación en el desarrollo y gestión de competencias
4. Aplicación de estrategias de RRHH
 1. El cambio estratégico
 2. Aplicación de Recursos Humanos
 3. La formación como estrategia
5. E-competencias
 1. E-competencias significativas. Proyecto Tunning
6. Competencias clave
 1. Aproximación conceptual
 2. Las nuevas tecnologías de información y comunicación y las competencias clave
 3. Competencias clave y empleabilidad
 4. Programa FORMUJER: competencias clave para la empleabilidad
7. Cómo aplican la competencia las empresas
 1. Identificación de competencias
 2. Normalización de competencias
 3. Formación basada en competencias
 4. Certificación de competencias
8. Identificación de competencias
 1. Modelos de identificación de competencias
 2. ¿Cómo se identifican las competencias?
 3. Metodología para la identificación de las competencias
 4. Técnicas de identificación de competencias
9. Conclusiones
 1. Introducción
 2. Sistemas de gestión por competencias
 3. Aplicación de estrategias de RRHH
 4. E-competencias
 5. Competencias clave

6. Qué son las competencias
 7. Cómo aplican la competencia las empresas
 8. Identificación de competencias
2. Selección de personal tradicional I
 1. Introducción y conceptos clave
 1. Requisitos en la selección
 2. El seleccionador
 2. La planificación de plantillas
 1. Planificación de efectivos
 2. Planificación de carreras
 3. ¿Por qué es importante la planificación de los Recursos Humanos?
 4. Objetivos de la planificación
 5. Planificación estratégica
 3. Selección desde la perspectiva de género
 1. Qué es una selección no discriminatoria
 2. La preselección
 3. La selección propiamente dicha
 4. Análisis y descripción del puesto de trabajo
 1. La empresa en que se ubica el puesto
 2. Descripción del puesto
 3. Características exigibles a los candidatos
 5. Conclusiones
 3. Selección de personal tradicional II
 1. Introducción
 2. Reclutamiento
 1. Recepción del requerimiento de personal
 2. Consulta del perfil profesiográfico
 3. Revisión en la base de datos (banco de oferentes)
 4. Procedimiento interno o aviso en un medio de comunicación
 5. Recepción de ofertas
 6. Entrevista preliminar
 7. Información a obtener en la entrevista de preselección de personal
 8. Realización de la entrevista profunda
 9. Aplicación de la batería de pruebas

10. Elaboración de los informes de preselección
 11. Remisión de las ternas a las unidades administrativas interesadas
 12. Entrevista de selección
 13. Seguimiento de las ternas
 14. Contratación
 15. Cartas de agradecimiento a los participantes y comunicación al candidato seleccionado
 16. Proceso de contratación y procedimiento de admisión
 17. Presentación del nuevo empleado
 18. Conclusión
3. Desarrollo de la selección
 1. Proceso de selección
 2. Selección de personal: panorama general
 4. Análisis y decisión
 1. Valoración del candidato
 2. Informe de valoración
 3. Comprobación de datos
 4. Acogida de personal
 5. Control del proceso de selección
 1. Introducción
 2. Las buenas prácticas en selección de personal
 3. Actitudes de los participantes en los procesos de selección de personal
 4. Las fuentes de captación de candidatos
 5. Las técnicas de selección
 6. Conclusión del proceso de selección
 7. Consideraciones finales
 6. Conclusiones
4. Selección de personal por competencias
 1. Selección y competencias
 1. Competencias
 2. Selección
 2. Análisis del puesto de trabajo por competencias
 1. Características del análisis de puestos de trabajo
 2. Objetivos
 3. Análisis y descripción: dos procesos complementarios

4. Etapas del análisis de un puesto
5. La descripción de puestos
3. La entrevista por competencias
 1. Introducción
 2. Desarrollo de la entrevista
 3. Cómo preguntar en la entrevista de selección
 4. Problemas en la entrevista
4. Un modelo de perfil competencial
 1. Perfil de competencias
 2. Modelo de perfil de competencias para un formador virtual
5. Competencias estratégicas o de empresa
 1. Competencias estratégicas
 2. Variables estratégicas
 3. El papel de las competencias en las estrategias de la empresa
 4. Características de las competencias estratégicas
 5. Evaluación de las competencias de una empresa
6. Conclusiones
 1. Selección y competencias
 2. Análisis y descripción del puesto
 3. La entrevista por competencias
 4. Un modelo de perfil de competencias
 5. Competencias estratégicas
5. Evaluación y fases de la selección de personal por competencias
 1. Evaluación potencial del candidato
 1. Definición
 2. Ventajas
 3. Fases
 4. Detección del potencial
 2. Evaluación del desempeño
 1. Objetivos de la evaluación del desempeño
 2. Características del Sistema de Evaluación del Desempeño (SED)
 3. Las fases del proceso
 4. La entrevista de evaluación del desempeño
 5. Los planes de acción
 6. Conclusión: un sistema de evaluación basado en el desarrollo personal y profesional
 3. Fases del proceso de selección por competencias

1. Introducción
2. Especificaciones de las competencias: criterios de desempeño
3. Selección de competencias para un rendimiento superior
4. Selección de competencias genéricas
5. Simplificación del modelo de competencias para selección
4. Conclusiones
 1. Evaluación potencial del candidato
 2. La evaluación del desempeño
 3. Selección por competencias
6. Reclutamiento y e-Recruitment
 1. Fuentes de reclutamiento
 1. Reclutamiento interno
 2. Reclutamiento externo
 2. E-Recruitment
 1. Características del reclutamiento a través de internet
 2. Ventajas e inconvenientes del e-Recruitment
 3. Herramienta de selección en internet
 4. Servicios ofrecidos a empresas y candidatos
 5. Reclutamiento en redes sociales
 6. Resumen
 7. Conclusiones
7. La entrevista
 1. Concepto de entrevista
 1. Cómo formular las preguntas
 2. La entrevista en profundidad
 3. La coherencia de la historia laboral
 2. Diferentes pasos que conforman la entrevista
 3. Algunos consejos para entrevistadores
 1. Tipos de pregunta
 4. Preguntas de los candidatos
 5. Preguntas inadecuadas