

## RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



**ONLINE**



**Duración:** 50 H

**Horas presenciales:** 0 H

**Horas online:** 50 H



**Familia:** ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
**Área:** GENERAL PRL



**Dirigido a:**

- Personas empleadas, desempleadas o autónomas, personal de dirección, etc. que deseen adquirir, mejorar o afianzar los conocimientos teórico-prácticos relacionados con su puesto de trabajo o su pasada, presenta o futura trayectoria laboral, con una formación académica acorde con las exigencias requeridas para realizar la acción formativa con aprovechamiento.



**Objetivos:**

¿ Comprender la relevancia que tiene la captación y selección de talento dentro de los departamentos de recursos humanos de las organizaciones. ¿ Profundizar sobre la vinculación del reclutamiento y la evaluación de las personas con la estrategia y los resultados de una compañía. ¿ Conocer que entendemos por reclutamiento o captación del talento. ¿ Indagar sobre las diferentes fases dentro del proceso de reclutamiento. ¿ Saber cuáles son las diferentes fuentes para captar el talento y evaluarlas. ¿ Comprender que significa el reclutamiento 2.0 y como se realiza. ¿ Conocer los procesos y fases de la evaluación y selección de personal y comprender su relevancia en la estrategia de Recursos Humanos. ¿ Ampliar conocimientos sobre las diferentes técnicas y vías para evaluar y presentar una candidatura. ¿ Valorar los aspectos a tener en cuenta tanto por parte del entrevistador como del entrevistado. ¿ Comprender que entendemos por competencia, un perfil de competencias para un puesto y el diccionario de competencias en una empresa. ¿ Conocer cuáles son las ventajas de seleccionar por competencias. ¿ Profundizar sobre el enfoque de evaluación y selección por competencias o incidentes críticos. ¿ Comprender qué es la selección por valores y qué aporta a nuestra organización. ¿ Saber qué preguntas realizar y cómo enfocar una entrevista cuando estamos evaluando y seleccionando por valores. ¿ Entender cómo ha influido la transformación digital en el reclutamiento y la selección de personal. ¿ Saber las ventajas que tiene aplicar el Big Data a los recursos humanos. ¿ Conocer cuáles son las tendencias y retos en evaluación y selección de personal. ¿ Tomar conciencia de la necesidad como profesionales de recursos humanos, de adaptarnos y ser flexibles a los cambios en el mercado laboral y la sociedad.



### Metodología:

Metodología basada en la realización de la formación a través de una plataforma de teleformación o e-learning, permitiendo al alumn@ interactuar con el tutor/a, a través de tutorías personalizadas y otras herramientas como chat, foros, etc., desde un desarrollo planificado y sistematizado de la acción formativa, permitiendo al alumno realizar la formación desde cualquier lugar y a en todas las franjas horarias, evitando así desplazamientos pudiendo conciliar vida familiar y laboral. El contenido se basa en paquetes SCORM, vídeos, actividades, exámenes, etc.



### Contenidos:

#### UD1.Reclutamiento y captación del talento

- 1.El proceso de Captación y Selección de Talento en Recursos Humanos.
2. Definición y finalidad de los procesos de reclutamiento
3. El proceso de reclutamiento.
4. Planificación de las necesidades.
5. Fases del proceso.
- 5.1.Análisis previo y descripción del perfil del puesto.
- 5.2 Fuentes de reclutamiento.
- 6.Reclutamiento 2.0.
7. Conclusiones

#### UD2.Evaluación y selección de personal

1. Introducción
2. El proceso y las fases en la evaluación y selección de personal
  - 2.1. Fase inicial
  - 2.2. Fase Preselección o criba curricular
  - 2.3. Fase de evaluación y selectiva
  - 2.4. Fase de cierre del proceso
3. Elementos personales de la entrevista
  - 3.1. El entrevistador
  - 3.2. El entrevistado
4. conclusiones

#### UD3.La evaluación y selección por competencias

1. Fundamentación teórica
2. Definición de competencia
3. Competencias generales y escalas
4. Perfil de competencias para un puesto
5. Simplificación del modelo de competencias para selección
6. El diccionario de competencias
7. Implantación de un modelo de gestión por competencias
  - 7.1. Premisas para implantar un modelo de gestión por competencias
  - 7.2. Ventajas del modelo de gestión por competencias
8. La selección por competencias
  - 8.1. Principales técnicas utilizadas en la selección por competencias: Assessment center
  - 8.2. Cómo entrevistar por competencias
9. Conclusiones sobre la gestión por competencias

#### UD4.Evaluación y selección por valores

- 1.Introducción
2. Características de la DpV
- 3.Selección por valores
4. Preguntas para seleccionar por valores
5. Conclusión

#### UD5.Transformación digital y Big data en reclutamiento y selección de personal

1. Transformación digital del reclutamiento y la selección de personal. Big Data aplicado a recursos humanos
2. Tendencias y retos en la selección de personal