

Categorías: Administración y gestión

### 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.

### 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 la selección por valores 5. Conclusiones UD5.Transformación digital y Big data en reclutamiento y selección de personal

