

SELECCIÓN DE PERSONAL

REF: K081

OBJETIVOS

- Describir las características y ventajas de las fuentes de reclutamiento y captación de candidatos más habituales, incluyendo Internet y las redes sociales.
- Incidir en la importancia de la selección como un proceso formal y estructurado, con una serie de fases y técnicas aplicables.
- Profundizar en la entrevista de selección, como principal técnica para elegir y/o rechazar candidatos.
- Conocer qué son las competencias y en qué se basa el modelo de selección basado en competencias frente al modelo tradicional más reduccionista.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. La selección de personal.
- 1.2. Necesidades de personal.
- 1.3. Reclutamiento y captación de candidatos.
- 1.4. Preselección/técnicas de selección.
- 1.5. Adecuación al puesto de trabajo.
- 1.6. Incorporación a la organización.

2. RECLUTAMIENTO

- 2.1. Reclutamiento.
- 2.2. Fuentes de reclutamiento.
 - 2.2.1. Fuentes de reclutamiento internas.
 - 2.2.2. Fuentes de reclutamiento externas.
 - 2.2.3. Combinación de fuentes de reclutamiento.
- 2.3. El uso de Internet y las redes sociales en la captación de candidatos.

3. SELECCIÓN DE PERSONAL

- 3.1. Fases.
- 3.2. Técnicas.
 - 3.2.1. Entrevistas de selección.
 - 3.2.2. Pruebas de conocimientos o de capacidad.
 - 3.2.3. Test psicométricos.
 - 3.2.4. Técnicas de simulación.
 - 3.2.5. Fiabilidad y validez de las técnicas de selección.
- 3.3. Informe de selección.

4. SELECCIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

- 4.1. Introducción.
- 4.2. Qué son las competencias.
- 4.3. Diccionario de competencias.
- 4.4. Selección por competencias.
 - 4.4.1. Introducción.
 - 4.4.2. Diferencias entre el modelo de selección tradicional y el basado en competencias.
 - 4.4.3. Competencias genéricas.
 - 4.4.4. Escalas.
 - 4.4.5. Perfil de competencias para un puesto.
 - 4.4.6. Assessment centers.