



# **TÉCNICO EN PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS, SELECCIÓN DE PERSONAL Y E-RECRUITMENT**

## **PRESENTACIÓN.**

Con este curso aprenderás a desarrollar un proceso completo de Selección por Competencias, orientado al análisis y evaluación de las habilidades personales del candidato.

Describirás y valorarás puestos, perfiles competenciales, procesos de evaluación y podrás optimizar el sistema de selección. Además conocerás las nuevas técnicas de búsqueda de candidatos a través de las nuevas tecnologías.

## **DESTINATARIOS.**

- Personas interesadas en adquirir la formación necesaria para gestionar y/o dirigir equipos humanos dentro de una organización.
- Personas motivadas en trabajar en un departamento de Recursos Humanos que favorezca el trabajo en equipo y el liderazgo de las personas.
- Directivos que quieran ampliar su área de conocimientos en relación a esta área de trabajo tan necesaria en cualquier tipo de empresa.

## **SALIDAS PROFESIONALES.**

- Trabajar en empresas de trabajo temporal.
- Colaborar en empresas de selección de personal.
- Ocupar cargos en empresas de formación.
- Formar parte de gabinetes de orientación profesional.
- Desarrollar tu carrera en una consultoría de Recursos Humanos.
- Socio de una asesoría para la creación y gestión de empresas.
- Trabajar como profesional en una asesoría de Recursos Humanos.

## **OBJETIVOS.**

- Describir y valorar puestos por competencias.
- Describir perfiles competenciales para seleccionar al personal desde la excelencia.
- Desarrollar procesos de evaluación del desempeño.
- Conocer la importancia de la entrevista basada en competencias.
- Examinar, evaluar y optimizar el sistema de selección por competencias.

## **ACREDITACIONES.**

Al finalizar el curso, y una vez superados los exámenes, el Alumno obtiene:

- Diploma y Certificado de Profesionalidad, expedidos por nuestro Centro, con el número de horas lectivas y de prácticas cursadas, así como las calificaciones obtenidas.
- Diplomas expedidos por el Centro Colaborador y por la E.A.U.E. (Escuela Abierta de Estudios Universitarios) que acreditan la especialidad cursada.

## **METODOLOGÍA.**

La metodología de trabajo desarrollada en EUDE Business School está basada en casos reales de empresas. Una formación eminentemente práctica es la mejor base para que el estudiante adquiera los conocimientos, aptitudes y experiencias que la empresa precisa. El programa desarrollado de manera intensiva, ofrece al estudiante un amplio margen para el análisis y la discusión.

El Campus Virtual EUDE , será el foro más adecuado para que los estudiantes puedan compartir sus opiniones y reflexiones sobre cada documento.

El programa de estudios ha sido confeccionado bajo la supervisión y asesoramiento de empresas referentes en el sector, así como de un claustro formado por directivos y exdirectivos de compañías multinacionales y nacionales (Telefónica, Deloitte, DHL, Inchaersa, Geindesa, Debebé o Drommer Consulting).

Al finalizar el programa el estudiante entregará el caso práctico fin del experto.

## **CONTENIDO.**

Introducción a las Competencias

- ¿Qué son las “famosas” competencias?.
- Aptitudes, Personalidad y Competencias.
- Agrupación y Estudios.
- Cómo lo aplican las empresas.
- ¿Cómo aplicar competencias al proceso de selección?.
- Perfil de Puesto por Competencias.
- Identificación de competencias: Métodos de Análisis y Evaluación.
- La observación. La autodescripción. La entrevista.
- El Panel de Expertos.
- Los Assessment Centers.
- La Entrevista de Selección por Competencias.
- Determinación de niveles o escalas de las competencias.

Gestión y Selección por Competencias

- La gestión por Competencias.

- Concepto y necesidad del modelo.
- Ventajas con respecto a modelos tradicionales.
- Perfil y selección basados en Competencias.
- Ventajas de este sistema. ¿Qué Competencias? Perfil de Competencias.
- Selección por competencias.
- Entrevista de selección por competencias.
- Competencias de los candidatos y Competencias del puesto. Informes técnicos.
- El Assessment Center. El Assessment Center como método de medición de competencias.
- Validez. Tipos de pruebas. In basket o In Tray (o Bandeja de Entrada).
- Las dinámicas de grupo.
- Otros tipos de pruebas utilizadas en Assessment Centers.
- Proceso de Assessment. Informes.

#### Evaluación de competencias orientadas al desarrollo

- Introducción.
- La Ventana de Yohari.
- Evaluación del potencial. Ventajas. Fases.
- Desarrollo de la gestión sobre la base del análisis del potencial.
- Vinculación con el programa de desarrollo. El Development Center. Potencial de Desarrollo.
- Recomendaciones formativas. El Plan de Desarrollo Individual (PDI). Feedback 360º.
- Introducción. ¿Qué es la Evaluación 360º por Competencias?
- Necesidad, ventajas, inconvenientes.
- Implantación. Asegurar el éxito.