

EXPERTO EN SELECCIÓN DE PERSONAL,



PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS  
Y COMPETENCIAS



### Homologaciones



### PROGRAMA

#### MÓDULO 1: PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS

- 1.- Concepto de planificación de recursos humanos.
- 2.- Importancia de la planificación de los recursos humanos: Ventajas y desventajas.
- 3.- Objetivos de la planificación de los recursos humanos.
- 4.- Planificación flexible de los recursos humanos.
- 5.- Modelos de planificación de los recursos humanos.
6. Planificación de efectivos: análisis externo y análisis interno..
- 7.- Planificación de carreras: concepto; relación con la planificación de efectivos; desarrollo del proceso.
- 8.- El absentismo: concepto y causas. El absentismo virtual
- 9.- La función del empleo.

#### MÓDULO 2: DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

- 1.- Concepto de análisis de puestos de trabajo: Descripción e identificación de puestos de trabajo. Especificación de puestos de trabajo.
- 2.- Importancia y ventajas de la descripción y análisis de los puestos de trabajo. Factores a considerar.
- 3.- Conclusiones

#### MÓDULO 3: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- 1.- Reclutamiento: Definición.

- 2.- Tipos de Reclutamiento: externo; interno; a través de páginas web; anuncios.
- 3.- Selección de Personal: La Entrevista (requisitos del entrevistador, secuencia de la entrevista, elección del candidato, principios básicos de la entrevista, tipos de entrevistas, errores en la entrevista).
- 4.- Pruebas profesionales de selección de personal: pruebas de conocimientos técnicos; pruebas situacionales; pruebas de simulación más utilizadas; dificultades para la implantación de los Assessment Center.
- 5.- Los tests: características; clasificación; ventajas e inconvenientes.
- 6.- Evaluación: El informe.
- 7.- ¿Y después de la selección ? Comprobación de Referencias y Reconocimiento Médico
- 8.- Adscripción o acogida en el puesto de trabajo
- 9.El seguimiento. ¿qué pasa después?

## **GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

### **MÓDULO I: INTRODUCCIÓN A LAS COMPETENCIAS**

- 1.- ¿Qué son las "famosas" competencias?
  - 1.1 Aptitudes, Personalidad y Competencias
  - 1.2 Agrupación y Estudios
  - 1.3 Cómo lo aplican las Empresas
- 2.- Identificación de competencias
  - 2.1 Métodos de Análisis y Evaluación
- 3.- Selección y Competencias
  - 3.1 Perfil de Puesto por Competencias
  - 3.2 ¿Cómo se entrevista por Competencias?
    - 3.2.1 Entrevista Focalizada
- 4.- ¿Y Además de la Selección?
  - 4.1 Objetivos del Proceso de Evaluación del Desempeño
  - 4.2 El Ciclo Anual de la Evaluación del Desempeño
  - 4.3 La Preparación y Desarrollo de la Evaluación del Desempeño
  - 4.4 El Documento de Evaluación del Desempeño
  - 4.5 El Documento de Necesidades de Formación
  - 4.6 La Entrevista Individual de Evaluación del Desempeño
  - 4.7 Los Resultados de la Evaluación del Desempeño
  - 4.8 Las Responsabilidades en el Proceso de Evolución Profesional

### **MÓDULO 2: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS**

1. La gestión por competencias
    - 1.1. Concepto y necesidad del modelo
      - 1.1.1. Valor de los Intangibles
      - 1.1.2. Aproximaciones
      - 1.1.3.-El Cambio
      - 1.1.4.-Modelos
      - 1.1.5.-Medición
      - 1.1.6.-Toma de Decisiones en la Empresa
      - 1.1.7.-Un modelo integrado
    - 1.2.-Ventajas con respecto a modelos tradicionales
- El Ejecutivo de los 70  
El directivo de los 2000

- 2. Perfil y selección basadas en competencias
  - 2.1.-Ventajas de este sistema
  - 2.2.-Qué Competencias: Perfil de Competencias
  - 2.3.-Selección por competencias
    - 2.3.1. Anuncios
    - 2.3.2.CV´s: Proceso de screening
    - 2.3.3.Cuestionarios de Valoración de Competencias
    - 2.3.4.Entrevistas
    - 2.3.5.Tests
    - 2.3.6.Simulaciones, ejercicios prácticos y Centros de Evaluación
    - 2.3.7. Competencias de los candidatos y Competencias del puesto
    - 2.3.8.Informes técnicos

- 3. La Evaluación de Potencial y el Assessment Center
  - 3.1.-Introducción
  - 3.2.-Evaluación del potencial
  - 3.3.-Fases
  - 3.4.-Desarrollo de la gestión sobre la base del análisis del potencial
  - 3.5.-Vinculación con el programa de desarrollo
  - 3.6.- El Assessment Center como método de medición
    - 3.6.1. Concepto
    - 3.6.2. Ventaja
    - 3.6.3. Desventaja
    - 3.6.4. Validez
    - 3.6.5. Tipos de pruebas
  - 3.7.- In basket
  - 3.8.- Las dinámicas de grupo
  - 3.9. Informes

- 4. Feedback 360°
  - 4.1.-Introducción
  - 4.2.-Qué es la Evaluación 360° por competencias
  - 4.3.-Necesidad, ventajas, inconvenientes
  - 4.4.-Implantación
  - 4.5. Asegurar el éxito

- 5. La Evaluación del Desempeño
  - 5.1 Concepto
  - 5.2 Objetivos de la Evaluación del Desempeño
  - 5.3 Importancia de la Evaluación del Desempeño
  - 5.4. Preparación de la Evaluación del Desempeño
  - 5.5 Métodos de evaluación
    - Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado.
    - Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro
    - Implicaciones del proceso de evaluación.
    - Procedimiento de la EDD
  - 5.6. Retroalimentación sobre la administración de los recursos humanos y la función de personal
  - 5.7. Recompensas y refuerzos al desempeño
    - Incentivos y recompensas
    - Remuneración - Incentivos
    - Tipos de Incentivos.
  - 5.8. Condiciones de eficacia de la EDD
  - 5.9. Entrevista de Evaluación del Desempeño

### **MÓDULO 3: E-RECRUITMENT**

- 1.- Definición de e-recruitment

- 1.1 Definición técnica de e-recruitment
- 1.2 Aportación e-recruitment a nivel mundial / Nacional
- 1.3 Variables a tener en cuenta por el seleccionador
  
- 2.- La herramienta principal del seleccionador: jobsites.
  - 2.1 Servicios de las Jobsites para los e-recruiters: ventajas y desventajas
    - 2.1.1 Ventajas del e-recruiting frente a herramientas de reclutamiento tradicionales
    - 2.1.2 Claves para valorar los servicios de e-recruitment.
  
- 3.- Claves para reclutar con éxito
- 4.- Análisis de los servicios que nos ofrecen las jobsites
  - 4.1 LABORIS "La Prensa En Internet" ([www.laboris.net](http://www.laboris.net) )
  - 4.2 CANAL WORK "La especialización se paga" ([www.canalwork.es](http://www.canalwork.es) )
  - 4.3 CANAL CV "Pioneros en e-headhunting" ( [www.canalcv.com](http://www.canalcv.com) )
  - 4.4 INFOJOBS "El lider en españa" ( [www.infojob.net](http://www.infojob.net))
  - 4.5 Listado de algunas empresas on line de selección de personal
  
- 5.- Estudio descriptivo de los perfiles técnicos en informática
  - 5.1 Perfiles
    - 5.1.1 Analista / programador de aplicaciones
    - 5.1.2 Administrador de sistemas
    - 5.1.3 Webmaster
    - 5.1.4 Técnico en redes / seguridad
    - 5.1.5 Arquitecto de sistemas
    - 5.1.6 Arquitecto de estructura de la información
    - 5.1.7 Consultor de tecnologías de internet Nota: el Modulo 4 "Legislacion sobre contratos" será facilitado al alumno en formato pdf