

Experto Universitario en Reclutamiento 2.0 y Selección por competencias

Información General

Fecha de inicio: 07/08/2026

Frecuencia: Semanal

Carga horaria por clase: 90 min

Presentación

El mundo ha cambiado, las reglas del juego ya no son las mismas, lo que funcionó hasta hace poco tiempo hoy ya es obsoleto en muchos casos. En este sentido, esta especialidad es interesante porque tiene en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías en el profesional de recursos humanos y por ende en las organizaciones. En esta instancia de formación intentamos transmitir un cambio de mentalidad en las empresas, dado que los jóvenes talentos actuales han nacido con la web 2.0 y son quienes mejor se manejan en las redes sociales y profesionales. En la medida en que las empresas entiendan esto, podrán atraer a los mejores candidatos. No hay de que los profesionales de recursos humanos deberán transformarse en los mejores reclutadores 2.0 para captar la atención. Por último, también consideramos importante y útil, otro de los objetivos de esta especialidad: aprender a evaluar y seleccionar por competencias.

Objetivos Generales

Que los participantes comprendan teórica y operativamente la concepción del reclutamiento de personal mediante la Web 2.0 y el valor y utilidad de la selección por competencias.

Objetivos Específicos

- Sepan clasificar las competencias según cada perfil.
- Sepan aplicar el modelo de competencias en un proceso de selección.
- Mejoren la reputación online del profesional como reclutador y seleccionador de personal frente a su entorno laboral.
- Promuevan en los profesionales de recursos humanos el uso de las herramientas 2.0 y redes sociales.
- Aprendan a gestionar campañas de reclutamiento y selección 2.0.

Destinatarios

- Personal de Empresas vinculadas a la búsqueda y selección de personal
- Headhunters.
- Consultores de Selección.
- Técnicos de Recursos Humanos.
- Responsables de Selección de Personal.
- Directores de Recursos Humanos.

- Personal de Consultoras de recursos humanos.
- Personal de Departamentos de Bolsa de Trabajo de Centros Educativos.
- Personal de Empresas de trabajo temporal.

Plan de Estudios

Módulo 1: Reclutamiento de personal

- Planeación de RRHH: Objetivos del departamento de RR.HH, beneficios de una gestión adecuada.
- El mercado laboral y el departamento de RRHH: empleabilidad, mercado de trabajo, diferencia entre reclutamiento y selección.
- Análisis y descripción de puestos: Necesidades y emisión de solicitud de personal, análisis y descripción del puesto, definición del perfil.
- Reclutamiento de personal: concepto, clases, técnicas y fuentes de reclutamiento, reclutamiento interno vs. externo, recepción y lectura de Curriculum, evaluación de resultados.

Módulo 2: Reclutamiento 2.0

- Las redes sociales y la atracción de talento en las empresas: qué es una red social, historia y evolución, objetivos, herramientas de gestión, uso de LinkedIn y herramientas de Google.
- CV vs perfil profesional: marca personal y reputación digital del candidato, reputación corporativa, errores comunes en el uso de las redes y nuevas profesiones 2.0
- Cómo incorporar las Redes Sociales en los procesos de selección: La estrategia de RRHH 2.0. y el marketing de RRHH 2.0 para atraer y fidelizar talento.
- Elaboración del plan de reclutamiento 2.0: cambio de mentalidad, selección de talento a través de redes sociales y la medición del ROI de las campañas de RRHH 2.0.

Módulo 3: Selección

- Concepto de entrevista, clasificaciones: abierta, cerrada o focalizada. Entrevistas con candidatos difíciles. Posibles errores que se deben evitar en el proceso de la entrevista.
- Preparación de la entrevista, clima y desarrollo: Entendimiento del CV vs. discurso del candidato. Importancia del registro de la entrevista. Modelos de evaluación de entrevista. Formularios pre diseñados.
- Entrevista individual y grupal. Técnicas de evaluación: Assessment Center, Juegos de simulación, técnicas grupales según objetivos del selector.
- Que debemos observar del candidato durante la entrevista individual y en la grupal: Guía de preguntas según el perfil del candidato y seniority de la posición. (Jr, ssr. Sr), mandos medios, niveles jerárquicos.

Módulo 4: Competencias

- Entrevista por Competencias: Concepto de Competencia. Como definir las competencias según los puestos de trabajo.
- Aplicación del proceso de Competencias durante la entrevista: Selección por Competencias. Las competencias en el proceso de selección. Competencias y evaluación de desempeño.

- Competencias (guía) según perfiles: Jóvenes profesionales, niveles intermedios y jerárquicos. Cuadro comparativo de candidatos según nivel de competencia. Modelos de formularios.
- Preparación de preguntas por competencia según puestos: Preguntas posibles para cada puesto. Guía para la entrevista por competencias.
- TP integrador

Bibliografía

- <http://rhempresariales.com.ar/impacto-de-las-redes-sociales-en-rrhh-2-0/>
- <http://www.slideshare.net/HermesRincn/recursos-humanos-20>
- <http://www.il3.ub.edu/blog/?p=147>
- <http://comincorp.com/es/inicio>
- <http://es.marketyou.com/more>
- <http://www.slideshare.net/antxon/reclutamiento-20-cmo-utilizar-los-social-media-para-atraer-candidatos>
- <http://www.derrhh.net/>
- http://www.n-economia.com/notas_alerta/pdf/ALERTA_NE_02-2010.PDF
- <http://dev.intercomgi.com.ar/>
- Revista Gestion. www.gestion.com
- <http://noticias.universia.edu.uy/ciencia-nn-tt/noticia/2011/03/28/805542/redes-sociales-corporativas-revolucion-mero-artificio.pdf>
- Martha Alles, Diccionario de preguntas – Gestión por competencias. Buenos Aires. Argentina. 2008.
- http://www.eoi.es/savia/pubman/item/eoi:52293:4/component/eoi:52292/EOI_AplicacionRedesSociales_20
- Artículos de revista en formato electrónico
- http://www.konicaminolta.es/fileadmin/CONTENT_local/Business_Solutions/Products/Software_Solutions/DZyncro-Manual-Redes-Sociales-Corporativas-WP-ES.pdf
- Martha Alles. Selección por competencias. Gránica. Buenos Aires. Argentina. 2008.
- <http://www.slideshare.net/esthervargasc/cmo-ser-un-community-manager>
- <http://c4lpt.co.uk/top-100-tools-for-learning-2011/>
- Martha Alles. Elija al mejor. Como entrevistar por competencias. Granica. Buenos Aires. Argentina. 2010.
- <http://diversidadcorporativa.com/2012/03/14/2-nuevas-competencias-de-rrhh-innovacion-y-tecnologia/>
- Juan Luis Miñarro. e-Recruiting (Nuevos canales de atracción del talento). Pearson. Madrid. España. 2004.
- <http://ejerciciomeba2010.blogspot.com.ar/2010/12/liderazgo-20-la-direccion-de-personas.html>
- Díaz Llauro, Amparo. El talento está en la red. Editorial LID. España. 2010.
- <http://www.historiasdecracks.com/>
- <http://www.historiasdecracks.com/2012/05/como-aprender-a-desarrollar-la-marca-personal/>
- <http://rhempresariales.com.ar/5-razones-por-las-que-rrhh-debe-adaptar-las-redes-sociales/>

