



**FEUZ**

---

FUNDACIÓN EMPRESA - UNIVERSIDAD  
ZARAGOZA

---

**TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

**2016**

## **METODOLOGÍA DE LOS CURSOS**

Cursos interactivos sobre materias especializadas en los que el alumno avanza de forma guiada bajo una concepción “learning by doing” (aprender haciendo). En los cursos del Área de Informática, el alumno interactúa con el programa informático en el que se está formando sin necesidad de tenerlo instalado en su equipo. En los cursos del Área de Administración y Dirección de Empresas, el alumno se involucra en situaciones reales convirtiéndose en el verdadero protagonista de la formación. Nuestros cursos pueden ser realizados por cualquier alumno sin necesidad de conocimientos previos, pudiendo llegar al nivel de profundidad y complejidad que cada alumno requiera siguiendo un avance progresivo. Además, son altamente intuitivos y sencillos de utilizar y ofrecen manuales de gran profundidad que amplían el contenido interactivo.

## **TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

---

### **PRESENTACIÓN**

Mediante este curso, aprenderemos los pasos necesarios para realizar un proceso de selección, así como las técnicas y herramientas necesarias: entrevistas personales, encuestas, dinámicas de grupo, etc. Todo ello de una forma participativa, mediante ejercicios que nos permitirán poner en práctica lo aprendido.

Se muestran las distintas fases del proceso de selección de personal, desde la planificación hasta llegar al informe de selección y a la incorporación del candidato a la organización. También se examinan nuevas técnicas de selección por competencias o la técnica de los Assessment Centers.

### **OBJETIVOS Y CONTENIDO**

---

Introducción al concepto de selección de personal, fundamentos y principios de la misma. Se muestran las distintas fases del proceso de selección de personal, desde la planificación hasta llegar al informe de selección y a la incorporación del candidato a la organización. También se examinan nuevas técnicas de selección por competencias o la técnica de los Assessment Centers.

#### ***Fundamentos de la selección de personal***

Breve introducción sobre la idea de selección de personal, de unos determinados conceptos que se deben conocer así como de los principios que rigen la selección de personal: colocación,

orientación y ética profesional. También muestra el significado de seleccionar.  
1. Introducción. 2. Conceptos a conocer. 3. Principios de la selección de personal. 4. Significado de seleccionar.

### ***Proceso de selección de personal***

Presenta las distintas fases de que se compone el proceso de selección de personal más extendido: planificación, reclutamiento, preselección, evaluación, fase final, informe e incorporación. A continuación, se muestra la planificación, sus ventajas y características.  
1. Fases del proceso de selección. 2. La planificación. 3. Ventajas de la planificación. 4. Elementos de la planificación.

### ***Reclutamiento y preselección***

Explica en qué consiste la fase de reclutamiento, sus tipos de fuentes y la etapa de preselección de candidatos dentro del proceso de selección de personal.  
1. Recepción de candidatos. 2. Fuentes internas. 3. Fuentes externas. 4. Preselección de candidatos.

### ***Evaluación***

Muestra el concepto de la fase de pruebas o evaluación. Describe los tipos de test psicológicos así como los tipos de entrevistas para obtener información sobre las aptitudes y capacidades de los candidatos.

1. Fase de pruebas. 2. Los tests psicológicos. 3. La entrevista de selección. 4. Tipos de entrevista.

### ***Elementos de la entrevista***

Trata la importancia de la preparación y planificación de la entrevista, explicando las distintas fases de la entrevista y los tipos de preguntas que se pueden utilizar. Muestra también una colección de preguntas para que el entrevistador elija las que le proporcionen más información sobre las aptitudes y capacidades de los candidatos en relación al puesto de trabajo.

1. Aplicación de la entrevista. 2. Fases de la entrevista. 3. Tipos de preguntas. 4. Modelo de preguntas.

### ***El entrevistador***

Describe la importancia de los entrevistadores en la preparación de pruebas para conocer el perfil de los candidatos y su posterior análisis y evaluación. Se indican las cualidades de un buen entrevistador, así como una serie de consejos y sesgos a evitar para ser objetivos en la

valoración de los datos. Muestra también los requisitos de las pruebas relacionadas con el puesto de trabajo.

1. Cualidades del entrevistador.
2. Consejos a tener en cuenta.
3. Sesgos a evitar.
4. Pruebas relacionadas con el puesto de trabajo.

### ***La fase final***

Contempla la fase final del proceso de selección, en la que se realiza el análisis y valoración de la información obtenida. Como resultado del proceso de selección, se elabora el informe de selección, tras el que se realiza la comunicación de resultados a todos los candidatos y tiene lugar el plan de acogida a los nuevos empleados.

1. Consideraciones a tener en cuenta.
2. Análisis y valoración.
3. Informe de selección.
4. Post-selección. Incorporación del candidato.

### ***Las competencias***

Estudia qué son las competencias y la técnica de selección por competencias, así como sus aspectos generales, cómo surge este tipo de selección y su clasificación en distintos niveles ocupacionales.

1. Qué son las competencias.
2. Por qué surgen las competencias.
3. Tipos de competencias.
4. Niveles ocupacionales.

### ***La selección por competencias***

Contempla los pasos a seguir para crear un listado de competencias. Muestra también las fases de un proceso de selección por competencias, así como las ventajas y limitaciones de este tipo de selección. Define el concepto de puesto de trabajo y las competencias del mismo.

1. Cómo construir un listado de competencias.
2. El proceso de selección.
3. Ventajas y limitaciones.
4. La definición del puesto de trabajo.
5. Las competencias del puesto de trabajo.

### ***La técnica del Assessment Center***

Describe la utilidad y la importancia de los Assessment Centers o centros de evaluación en la selección de personal, además de los tipos de ejercicios utilizados más habituales.

1. Características de los Assessment Centers.
2. Pruebas más habituales.
3. Ejercicios de evaluación.

### ***Pruebas situacionales***

Introduce el concepto de pruebas situacionales, así como los métodos utilizados y las ventajas e inconvenientes. También muestra una serie de ejercicios de pruebas situacionales.

1. Concepto y métodos.
2. Ventajas e inconvenientes.
3. Ejercicios de pruebas situacionales.

### ***La entrevista focalizada***

Trata la forma de obtener información sobre la experiencia del candidato en un área concreta mediante entrevistas focalizadas. También se indican los pasos a seguir para la realización de este tipo de entrevistas.

1. Introducción. 2. Preparación y realización de la entrevista. 3. Transcripción y análisis.

## **CONSOLIDACIÓN**

Se explican los pasos necesarios para realizar un proceso de selección, así como las técnicas y herramientas necesarias: entrevistas personales, encuestas, dinámicas de grupo, etc.

### ***Técnicas de selección de personal***

Se explican los pasos necesarios para realizar un proceso de selección, así como las técnicas y herramientas necesarias: entrevistas personales, encuestas, dinámicas de grupo, etc.

1. El rol en el proceso de selección. 2. El proceso de selección. 3. La entrevista de selección. 4. Guía de la entrevista. 5. Dinámica de grupo.



# FEUZ

---

FUNDACIÓN EMPRESA - UNIVERSIDAD  
ZARAGOZA

---

Fernando el Católico, 59, Escalera Dcha., 1º Izda.  
50006 Zaragoza

Tel. +34.976.351.508

[formacion@feuz.es](mailto:formacion@feuz.es)  
[www.feuz.es](http://www.feuz.es)