



Programa de Especialización Laboral en Reclutamiento y Selección de Personas



Sobre ADIPA

Somos la plataforma líder en educación online especializada en psicología y salud mental para profesionales del área psicosocial. Desde 2020, ofrecemos cursos, diplomados y programas de formación continua diseñados para responder a las necesidades del mundo actual. Nuestro propósito es mejorar la salud mental del mundo, impulsando el crecimiento y desarrollo profesional de quienes impactan directamente en el bienestar de las personas y sus comunidades.

Ofrecemos una amplia oferta académica que incluye cursos, diplomados y especializaciones, diseñados para apoyar a los profesionales en las distintas áreas de intervención, brindándoles conocimientos actualizados, basados en evidencia y con un enfoque práctico que les permita aplicar lo aprendido directamente en su ejercicio profesional.

Todos los programas que cursas junto a nosotros se encuentran respaldados por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), por lo que te aseguramos un sello de calidad durante todo el proceso.

Te invitamos a conocer este programa de estudio, el cual te entregará herramientas fundamentales para crecer profesionalmente e impactará positivamente en el logro de tus metas y sueños.



Únete a la comunidad ADIPA:

● Flexibilidad en el aprendizaje:

Obtendrás múltiples recursos y metodologías innovadoras de aprendizaje virtual, para que puedas acceder desde cualquier lugar del mundo. Si bien, las clases son en vivo, podrás acceder a las grabaciones en el aula virtual durante todo el programa.

● Docentes altamente reconocidos:

Estudiarás junto a profesionales de alto nivel, líderes y referentes a nivel nacional e internacional. Podrás realizar consultas en las clases, o en los foros de preguntas disponibles para cada sesión.

● Acceso al Aula Virtual:

Dispondrás en todo momento de un aula virtual, donde podrás interactuar con diversas(os) estudiantes, docentes y revisar todo el material que tenemos preparado para ti.

● Programas Acreditados:

Contamos con acreditación nacional en Chile ante el SENCE, y en México ante la Secretaría de Educación Pública. Contamos con más de 9 años de experiencia en educación online.



¿Qué es un Programa de Especialización?

Un Programa de Especialización aborda un conjunto de temáticas construidas por ADIPA, coherentes secuencialmente entre sí, e hiladas en una línea temática con un enfoque progresivo. Permiten una mayor profundización en un área de conocimiento, de manera estructurada. Son flexibles en torno al ritmo de dictación, y permiten el aprendizaje al propio ritmo del estudiante. Tiene evaluaciones de proceso (pruebas de alternativas-opción múltiple-respuesta única) y evaluación final (entregable escrito de análisis de caso).

▶ **Componente asincrónico:**

El contenido está dispuesto en video cápsulas grabadas de clases y materiales complementarios. Conlleva también evaluaciones de proceso, que son de opción múltiple y respuesta única, con revisión automatizada.

💬 **Acompañamiento constante:**

El seguimiento del programa se llevará a cabo a través de una tutorización de Inteligencia Artificial, complementado con el acompañamiento de un tutor humano, quien será la contraparte para la revisión y entrega de la evaluación final, la cual consiste en un desarrollo de caso escrito.



Fundamentación Técnica

El reclutamiento y la selección de personas constituyen hoy procesos estratégicos en la gestión de talento, al ser determinantes no solo para cubrir vacantes, sino también para asegurar la incorporación de perfiles que aporten valor y fortalezcan la cultura organizacional. En un entorno laboral cada vez más dinámico, marcado por la digitalización, la movilidad del talento y la diversidad generacional, se requiere de profesionales capaces de gestionar ambas fases de manera integral, ética y efectiva.

Cuando estos procesos no se desarrollan con el rigor adecuado, las organizaciones enfrentan consecuencias como altos costos de rotación, disminución de la productividad y pérdida de confianza institucional. Por el contrario, un reclutamiento y selección bien diseñados permiten identificar, evaluar y retener candidatos idóneos, aportando directamente a la sostenibilidad, el bienestar y la competitividad en el mercado.

Esta especialización responde a dichas demandas, entregando un marco actualizado que integra teoría y práctica, desde la elaboración de perfiles de cargo y la atracción de talento, hasta la aplicación de entrevistas por competencias y evaluaciones psicolaborales. Con ello, los participantes fortalecerán sus competencias para implementar procesos de reclutamiento y selección alineados con los objetivos estratégicos de las organizaciones y respetuosos de la dignidad de las personas.



Descripción de la Especialización

La Especialización Laboral en Reclutamiento y Selección de Personas ofrece una formación estructurada y práctica orientada a desarrollar competencias clave en la gestión del talento humano. A lo largo de **siete módulos**, el programa entrega herramientas para comprender en profundidad el proceso de reclutamiento y selección, desde la definición de perfiles de cargo hasta la aplicación de entrevistas por competencias y la elaboración de informes psicolaborales.

Cada módulo se desarrolla en **modalidad asincrónica**, permitiendo a los participantes avanzar de forma flexible y autónoma a través de la plataforma e-learning. En ella encontrarán cápsulas de video-clases, material complementario y casos prácticos de aplicación, con el acompañamiento de un tutor humano y el soporte de herramientas de Inteligencia Artificial. La ruta de aprendizaje está organizada de manera secuencial, favoreciendo la integración progresiva de los contenidos y su aplicación práctica en escenarios reales del ámbito organizacional.

¿A quién va dirigido?

Este programa está orientado a profesionales, técnicos y administrativos vinculados al área de recursos humanos y gestión de personas, interesados en fortalecer sus competencias en reclutamiento y selección. Está especialmente dirigido a psicólogos organizacionales, reclutadores, consultores en selección de personal, trabajadores sociales, ingenieros y otros profesionales de las ciencias sociales que participen en procesos de atracción y evaluación de talento.

Asimismo, está abierto a estudiantes de último año de carreras afines que deseen adquirir herramientas prácticas y actualizadas para iniciar su desarrollo laboral en el ámbito de la gestión del capital humano.



Objetivos

Objetivo General:

Fortalecer las competencias profesionales para diseñar, implementar y evaluar procesos de reclutamiento y selección de personas, mediante el uso de herramientas actualizadas, éticas y basadas en evidencia, que contribuyan a la atracción y retención de talento alineado con los objetivos estratégicos de las organizaciones.

Objetivos Específicos:

- Reconocer los fundamentos teóricos, el rol estratégico y las consideraciones éticas del reclutamiento y selección en la gestión del talento humano.
- Comprender la elaboración de descriptores y perfiles de cargo como base para orientar los procesos de selección.
- Analizar las fases, criterios y técnicas que configuran el proceso de reclutamiento y selección de personas.
- Examinar los modelos de entrevistas basadas en competencias, incluyendo el modelo STAR y el Assessment Center.
- Distinguir el alcance y las limitaciones de pruebas proyectivas, cuestionarios de personalidad e instrumentos psicométricos en contextos organizacionales.
- Valorar la importancia de la redacción de informes psicolaborales como respaldo en la toma de decisiones.
- Integrar los conocimientos adquiridos en la resolución de casos prácticos de reclutamiento y selección.

Requisitos de aprobación:

El estudiante deberá rendir dos evaluaciones, las cuales representarán el 100% de su nota final, distribuidas de la siguiente manera:

■ Evaluación de selección múltiple (35%)

Consiste en 30 preguntas aleatorias de respuesta única, que deben ser respondidas directamente en el aula virtual. Esta evaluación se podrá rendir una sola vez.

■ Evaluación de desarrollo escrito (65%)

Consiste en la resolución de un caso clínico. El estudiante tendrá la posibilidad de presentar una versión preliminar en una única oportunidad para recibir retroalimentación del tutor. Posteriormente, deberá entregar la versión final, que será evaluada y calificada.

Importante: Esta evaluación no puede ser reprobada y sólo se puede rendir una vez.

Para aprobar la Especialización, el estudiante deberá obtener una nota final superior a 4.0 en la escala de 1.0 a 7.0. No obstante, la aprobación del desarrollo escrito es obligatoria, independientemente del promedio final. Ambas evaluaciones estarán disponibles durante un período de 6 meses desde su apertura. La certificación se otorgará una vez aprobadas ambas instancias, conforme a la escala de calificación mencionada.

Información General

Modalidad:

Este programa de Especialización se desarrolla en modalidad asincrónica con el acompañamiento constante del estudiante, permitiendo a cada participante avanzar a su propio ritmo. Todo el contenido estará disponible en nuestra plataforma virtual, lo que brindará flexibilidad de organizar los tiempos de estudio según las necesidades personales y profesionales de cada estudiante.

Certificación:

El certificado de aprobación y/o participación es emitido por ADIPA, organismo de capacitación acreditado y vigente ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo de Chile SENCE, de acuerdo a la resolución de registro nacional n°909.

Aula Virtual:

El programa de Especialización se desarrolla en nuestra plataforma e-learning, contando con material complementario, foro de consultas, soporte informático, mesa de ayuda (sac@adipa.cl), biblioteca virtual sin costo adicional, evaluación en línea, curso gratis en tu cumpleaños y acompañamiento constante.

Acceso a Biblioteca Virtual:

Los alumnos tendrán un acceso seguro a todos los recursos de enseñanza en nuestra biblioteca virtual. De este modo promovemos una mejor experiencia de aprendizaje.

¿Quieres saber más?
Más info. aquí.



Contenidos del Programa de Especialización

MÓDULO 1

Introducción al Proceso de Reclutamiento

Capítulo 1: Introducción al contexto del reclutamiento

- Bienvenida.
- Introducción e información del programa, Parte I.
- Introducción e información del programa, Parte II.
- La incorporación de personas en el contexto laboral actual, Parte I.
- La incorporación de personas en el contexto laboral actual, Parte II.
- El mercado laboral y las necesidades de reclutamiento, oferta y demanda de trabajadores, Parte I.
- El mercado laboral y las necesidades de reclutamiento, oferta y demanda de trabajadores, Parte II.
- Diferencias por rubro y sector económico.
- Desafíos de los nuevos roles laborales y el futuro del trabajo.

Capítulo 2: Fundamentos del reclutamiento y su rol en la gestión del talento

- El concepto de reclutamiento, objetivos y su aporte al valor organizacional.
- El reclutamiento como parte de la planeación estratégica de recursos humanos.
- Diagnóstico del reclutamiento: Análisis de las necesidades de la organización.
- Análisis y descripción de cargos en el contexto del reclutamiento, Parte I.
- Análisis y descripción de cargos en el contexto del reclutamiento, Parte II.
- Análisis y descripción de cargos en el contexto del reclutamiento, Parte III.
- Reclutamiento interno v/s externo: ventajas y desventajas, Parte I.
- Reclutamiento interno v/s externo: ventajas y desventajas, Parte II.



MÓDULO 1

Introducción al Proceso de Reclutamiento

Capítulo 4: Procesos de reclutamiento y gestión de candidatos

- Proceso de reclutamiento de personas, pasos y consideraciones clave.
- Gestión del reclutamiento, Parte I.
- Gestión del reclutamiento, Parte II.
- Gestión del reclutamiento, Parte III.
- Gestión del reclutamiento, Parte IV.
- “Cuadro comparativo” o benchmark de candidatos.
- Técnicas para prever la demanda de trabajadores en la organización, Parte I.
- Técnicas para prever la demanda de trabajadores en la organización, Parte II.
- Técnicas para prever la demanda de trabajadores en la organización, Parte III.

Capítulo 5: Ética y buenas prácticas en el reclutamiento

- Ética en el proceso de reclutamiento, transparencia, equidad y confidencialidad, Parte I.
- Ética en el proceso de reclutamiento, transparencia, equidad y confidencialidad, Parte II.
- Ética en el proceso de reclutamiento, transparencia, equidad y confidencialidad, Parte III.
- Uso responsable de bases de datos.
- Formas de comunicación con los postulantes.

Capítulo 6: Caso práctico de reclutamiento

- Diagnóstico de necesidades de personal.
- Diseño de una estrategia de reclutamiento.
- Evaluación y análisis de candidatos.
- Toma de decisiones.
- Discusión, aprendizajes y reflexiones.

MÓDULO 2

Perfil de cargo: elemento central en la gestión de personas

Capítulo 1: Descriptor de cargo como elemento central en la gestión de personas

- Bienvenida.
- Introducción al primer módulo.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte I.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte II.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte III.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte IV.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte V.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte VI.
- Descriptor de cargo como elemento central de la gestión de personas, Parte VII.
- ¿Cuándo es necesario actualizar los descriptores de cargo?
- Algunas definiciones básicas.
- Diferencias entre un descriptor y un perfil de cargo.

Capítulo 2: ¿Cómo se puede realizar el levantamiento de información para construir un descriptor y un perfil de cargo?

- ¿Quién diseña los descriptores de cargo en las organizaciones?
- ¿Qué métodos podemos utilizar para recoger la información requerida en la confección de un descriptor y/o perfil?
- La importancia de equilibrar las expectativas.
- ¿Cómo equilibrar las expectativas?

Capítulo 3: Descriptor de Cargo

- Elementos mínimos de un descriptor de cargo.
- Identificación del cargo.
- Organigrama.
- Beneficios de un organigrama en un descriptor de cargo.
- A considerar en un organigrama.
- Objetivo.
- Ejemplos de verbos para objetivos generales.
- Funciones.
- ¿Cómo definir las funciones del cargo?
- Competencias Ocupacionales, Parte I.
- Competencias Ocupacionales, Parte II.
- Otras características requeridas para el cargo.

MÓDULO 2

Perfil de cargo: elemento central en la gestión de personas

Capítulo 4: Perfil de Cargo

- Elementos de un perfil de cargo y requisitos.
- Ejemplo: Uso de Puntajes en una publicación en un portal de empleos, Parte I.
- Ejemplo: Uso de Puntajes en una publicación en un portal de empleos, Parte II.
- Ejemplo: Jefe (a) Unidad de Desarrollo Organizacional.
- Calendarización.
- Ejemplo de candidatos.

Capítulo 5: Competencias

- Competencias.
- Los tres saberes.
- Ejemplos de agrupaciones de competencias.
- Diccionario de competencias.
- Ejemplo de competencia y sus niveles.
- Perfil por competencias.
- Evaluación de competencias.

Capítulo 6: Otros elementos

- Difusión, aplicación, supervisión y actualización.
- Ejercicio: Descriptores de Cargo Gestión de Personas, Parte I.
- Ejercicio: Descriptores de Cargo Gestión de Personas, Parte II.
- Ejercicio: Descriptores de Cargo Gestión de Personas, Parte III.
- Ejercicio: Descriptores de Cargo Gestión de Personas, Parte IV.
- Ejercicio: Descriptores de Cargo.
- Cierre del curso.

MÓDULO 3

Reclutamiento y Selección de Personas: Fases, Criterios y Técnicas

Capítulo 1: Análisis y Descripción de Cargo

- Bienvenida.
- ¿Por qué la Selección?
- Qué es la Selección y los problemas que debe resolver.
- Lógica y sentido del Descriptor de Cargo.
- El Descriptor y sus elementos, Parte I.
- El Descriptor y sus elementos, Parte II.
- El Descriptor y sus elementos, Parte III.
- El Perfil de Cargo y sus elementos, Parte I.
- El Perfil de Cargo y sus elementos, Parte II.
- El Perfil de Cargo y sus elementos, Parte III.
- El Perfil de Cargo y sus elementos, Parte IV.

Capítulo 3: El Proceso de Reclutamiento

- ¿Qué es el Reclutamiento y su objetivo?
- Reclutamiento Interno v/s Externo.
- Fuentes de Reclutamiento Externo, Parte I.
- Fuentes de Reclutamiento Externo, Parte II.
- Fuentes de Reclutamiento Externo, Parte III.

Capítulo 2: El Currículum Vitae

- Sentido y objetivo del Currículum.
- Tipos de Currículum: Currículum Cronológico.
- Tipos de Currículum: Currículum Funcional.
- Tipos de Currículum: Currículum Mixto.
- Tipos de Currículum: Otros tipos.
- Tips para elaborar y filtrar Currículums, Parte I.
- Tips para elaborar y filtrar Currículums, Parte II.

Capítulo 4: Etapas del Proceso de Selección

- Elementos a considerar para la Selección, Parte I.
- Elementos a considerar para la Selección, Parte II.
- Flujo del proceso, Parte I.
- Flujo del proceso, Parte II.
- Recepción y filtrado curricular.
- La Entrevista: preparación, fases, preguntas, Parte I.
- La Entrevista: preparación, fases, preguntas, Parte II.
- La Entrevista: preparación, fases, preguntas, Parte III.
- La Entrevista: preparación, fases, preguntas, Parte IV.
- Modelo STAR, Parte I.
- Modelo STAR, Parte II.
- Modelo STAR, Parte III.

MÓDULO 3

Reclutamiento y Selección de Personas: Fases, Criterios y Técnicas

Capítulo 5: El Informe Psicolaboral

- Manejo de Información, Parte I.
- Manejo de Información, Parte II.
- Consideraciones técnicas y éticas de la información, Parte I.
- Consideraciones técnicas y éticas de la información, Parte II.
- Consideraciones técnicas y éticas de la información, Parte III.
- Variables estructurales del Informe Psicolaboral, Parte I.
- Variables estructurales del Informe Psicolaboral, Parte II.
- Variables estructurales del Informe Psicolaboral, Parte III.



MÓDULO 4

Técnicas de Entrevista para la Selección de Personal por Competencias

Capítulo 1: Introducción a la Gestión de Personas

- Bienvenida.
- Introducción a la Gestión de Personas.
- Sistema de Gestión de Personas, Parte I.
- Sistema de Gestión de Personas, Parte II.
- Sistema de Gestión de Personas, Parte III.
- Sistema de Gestión de Personas, Parte IV.
- Sistema de Gestión de Personas, Parte V..

Capítulo 2: Introducción a las Competencias

- Introducción a las Competencias.
- Algunas definiciones de autores.
- Los Tres Saberes.
- Diferenciación de algunos conceptos de competencia.

Capítulo 3: Modelo de Competencias

- Modelos de Competencias.
- Modelo Conductista.
- Ejemplo de Competencia bajo modelo Conductista.
- Modelo Funcional.
- Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Ejemplo de un Perfil Ocupacional: Jefe(a) de Personas.
- Unidad de Competencia Laboral (UCL): Realizar el Reclutamiento y Selección de acuerdo a Información de Perfiles de Cargo.
- Modelo Constructivista o Integrativo.
- Competencias Ocupacionales.

Capítulo 4: Diccionario de Competencias

- Diccionario de Competencias.
- Pasos para elaborar un diccionario de competencias.
- Herramientas para hacer un levantamiento de información para crear un Diccionario.
- Beneficios de un diccionario de competencias.

Capítulo 5: Selección de Personas por Competencias, Parte I

- Introducción a la Selección de Personas por Competencias.
- Evaluación de Competencias Laborales: Muestras de Trabajo.
- Evaluación de Competencias Laborales: Centros de Evaluación.
- Evaluación de Competencias Laborales: Evaluación del desempeño.
- Evaluación Técnica.

MÓDULO 4

Técnicas de Entrevista para la Selección de Personal por Competencias

Capítulo 6: Selección de Personas por competencias, Parte II

- Planificación de herramientas para una competencia.
- Definiendo competencia conductual.
- Gestión de Competencias por Martha Alles.
- Diccionario de Comportamientos.
- Diccionario de Preguntas.
- Ejemplo de Competencia y sus niveles, Parte I.
- Ejemplo de Competencia y sus niveles, Parte II.

Capítulo 7: Selección de Personas por competencias, Parte III

- Método S.T.A.R.
- S.T.A.R. Completa.
- S.T.A.R. Incompleta.
- Ejemplo de Preguntas para evaluar Liderazgo.
- Ejemplo de Preguntas para evaluar Adaptabilidad.
- Ejemplo de Preguntas para evaluar Empatía.
- Assessment Center.
- Ejemplo.
- Evaluación de Competencias, Parte I.
- Evaluación de Competencias, Parte II.
- Cierre del curso.



MÓDULO 5

Rol de las Evaluaciones Proyectivas y Cuestionarios: Impacto de las características personales en el ámbito organizacional

Capítulo 1: Introducción a las Técnicas de Selección

- Bienvenida.
- Técnicas y Herramientas de Selección: Introducción, Ejemplos y Análisis de Costos, Parte I.
- Técnicas y Herramientas de Selección: Introducción, Ejemplos y Análisis de Costos, Parte II.
- ¿Por qué seguir utilizando pruebas de personalidad?

Capítulo 2: Personalidad

- Personalidad: Definición, Métodos de Estudio y el Rol de la Experiencia Consciente.
- ¿Qué es el inconsciente?
- ¿Qué es la conducta?
- ¿Qué factores influyen en nuestra personalidad?
- ¿Cómo se conforma nuestra personalidad?
- ¿Qué entendemos por personalidad?
- ¿Cómo se manifiesta la personalidad en el ámbito laboral?

Capítulo 3: Test Proyectivos

- Test proyectivos.
- Test de la Persona Bajo la Lluvia.
- Test de Rorschach.
- Test Zulliger.
- Wartegg.
- Test de Lüscher, Parte I.

Capítulo 4: Test de Inteligencia

- Test de Inteligencia.
- Test de Dominós.
- Test de Raven.

MÓDULO 5

Rol de las Evaluaciones Proyectivas y Cuestionarios: Impacto de las características personales en el ámbito organizacional

Capítulo 5: Test de Personalidad

- Test de Personalidad Parte I.
- Test de Personalidad Parte II.
- 16 PF.
- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Parte I.
- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Parte II.
- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Parte III.
- Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Parte IV.
- Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards (EPPS), Parte I.
- Cuestionario de Preferencias Personales de Edwards (EPPS), Parte II.
- Sistema de Preferencias Personales D.I.S.C., Parte I.
- Sistema de Preferencias Personales D.I.S.C., Parte II.
- Sistema de Preferencias Personales D.I.S.C., Parte III.
- Sistema de Preferencias Personales D.I.S.C., Parte IV.
- BFQ.

Capítulo 6: Consideraciones Finales

- ¿Cuál es el rol de las evaluaciones proyectivas y cuestionarios de personalidad?
- ¿Cuál es el impacto de las características personales en el ámbito organizacional?



MÓDULO 6

Informe Psicolaboral: Elaboración para la toma de decisión

Capítulo 1: Fundamentos del informe psicolaboral

- Bienvenida.
- Introducción al programa.
- Introducción al concepto de informe psicolaboral.
- Importancia del informe psicolaboral, Parte I.
- Importancia del informe psicolaboral, Parte II.
- ¿Qué es un informe psicolaboral? Parte I.
- ¿Qué es un informe psicolaboral? Parte II.

Capítulo 3: El informe psicolaboral en el proceso de gestión de personas en las organizaciones

- Análisis y descripción de cargos en el contexto del informe psicolaboral, Parte I.
- Análisis y descripción de cargos en el contexto del informe psicolaboral, Parte II.
- Capacidad predictiva del informe psicolaboral.
- Aplicación del informe en procesos de gestión de recursos humanos, Parte I.
- Aplicación del informe en procesos de gestión de recursos humanos, Parte II.
- Aplicación del informe en procesos de gestión de recursos humanos, Parte III.
- Aplicación del informe en procesos de gestión de recursos humanos, Parte IV.
- Fundamentación y presentación del informe para la toma de decisiones.

Capítulo 2: Diseño y redacción del informe psicolaboral

- Tipos de informes psicolaborales.
- Procesos para elaborar un informe, Parte I.
- Procesos para elaborar un informe, Parte II.
- Estructura del informe, Parte I.
- Estructura del informe, Parte II.
- Estructura del informe, Parte III.
- Estructura del informe, Parte IV.
- Estructura del informe, Parte V.
- Estructura del informe, Parte VI.
- Estructura del informe, Parte VII.
- Estructura del informe, Parte VIII.
- Estructura del informe, Parte IX.
- Estructura del informe, Parte X.
- La importancia de las técnicas de recolección de información, Parte I.
- La importancia de las técnicas de recolección de información, Parte II.
- Importancia de la redacción profesional.

Capítulo 4: Caso práctico, elaboración de un informe psicolaboral

- Aplicación práctica: Desarrollo de un caso ficticio basado en un proceso de evaluación, Parte I.
- Aplicación práctica: Desarrollo de un caso ficticio basado en un proceso de evaluación, Parte II.
- Aplicación práctica: Desarrollo de un caso ficticio basado en un proceso de evaluación, Parte III.
- Discusión sobre las decisiones tomadas y retroalimentación.
- ¿Cómo evaluar la claridad y utilidad del informe?
- Resumen y comentarios finales.

MÓDULO 7

Consideraciones Prácticas para el proceso de Reclutamiento y Selección

Capítulo 1: Preparación y etapas iniciales del proceso de reclutamiento y selección, Parte I

- Bienvenida.
- Introducción al capítulo 1 y 2, Parte I.
- Introducción al capítulo 1 y 2, Parte II.
- Etapas del proceso de reclutamiento y selección, Parte I.
- Etapas del proceso de reclutamiento y selección, Parte II.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte I.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte II.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte III.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte IV.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte V.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte VI.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte VII.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte VIII.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte IX.
- Casos prácticos: Procesos de reclutamiento y selección, Parte X.

Capítulo 2: Preparación y etapas iniciales del proceso de reclutamiento y selección, Parte II

- Casos prácticos: Diseño de estrategias de reclutamiento, Parte I.
- Casos prácticos: Diseño de estrategias de reclutamiento, Parte II.
- Casos prácticos: Diseño de estrategias de reclutamiento, Parte III.
- Casos prácticos: Diseño de estrategias de reclutamiento, Parte IV.
- Casos prácticos: Diseño de estrategias de reclutamiento, Parte V.
- Preparación de la etapa de selección.
- Casos prácticos: La revisión curricular, Parte I.
- Casos prácticos: La revisión curricular, Parte II.
- Casos prácticos: Metodologías de evaluación de competencias técnicas, Parte I.
- Casos prácticos: Metodologías de evaluación de competencias técnicas, Parte II.

MÓDULO 7

Consideraciones Prácticas para el proceso de Reclutamiento y Selección

Capítulo 3: Evaluación de candidatos y cierre del proceso de reclutamiento y selección, Parte I

- Introducción al capítulo 3 y 4.
- Aplicación de evaluaciones proyectivas y cuestionarios, Parte I.
- Aplicación de evaluaciones proyectivas y cuestionarios, Parte II.
- Aplicación de evaluaciones proyectivas y cuestionarios, Parte III.
- Aplicación de evaluaciones proyectivas y cuestionarios, Parte IV.
- Aplicación de evaluaciones proyectivas y cuestionarios, Parte V.
- Aplicación de evaluaciones proyectivas y cuestionarios, Parte VI.
- Casos prácticos: Entrevistas por competencias laborales (modelo S.T.A.R.), Parte I.
- Casos prácticos: Entrevistas por competencias laborales (modelo S.T.A.R.), Parte II.
- Casos prácticos: Entrevistas por competencias laborales (modelo S.T.A.R.), Parte III.
- Casos prácticos: Entrevistas por competencias laborales (modelo S.T.A.R.), Parte IV.

Capítulo 4: Evaluación de candidatos y cierre del proceso de reclutamiento y selección, Parte II

- Caso práctico: Implementación de Assessment Center, Parte I.
- Caso práctico: Implementación de Assessment Center, Parte II.
- Caso práctico: Elaboración de informes psicolaborales, Parte I.
- Caso práctico: Elaboración de informes psicolaborales, Parte II.
- Cierre del proceso de reclutamiento y selección e integración, Parte I.
- Cierre del proceso de reclutamiento y selección e integración, Parte II.
- Cierre del proceso de reclutamiento y selección e integración, Parte III.

Equipo Docente



Mg. Ps. Ismael Alfaro

- Psicólogo Organizacional, Universidad Central de Chile.
- Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, mención Desarrollo Organizacional y Gestión de Personas, Universidad de Valparaíso.
- Diplomado en Gestión de Personas, Universidad Adolfo Ibáñez.
- Diplomado en Liderazgo y Gestión de Equipos de Alto Desempeño, Universidad Adolfo Ibáñez.
- En la actualidad se desempeña como Profesional consultor en la Unidad de Desarrollo de Personas, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud de Chile.



Mg. Ps. Ing. Miguel Iturra

- Licenciado en Psicología, Universidad de Valparaíso.
- Ingeniero Industrial, Universidad Andrés Bello.
- Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, mención en Psicología de la Salud Ocupacional, Universidad de Valparaíso.
- Certificación Internacional en Coaching Ontológico "The Art of Business Coaching", Newfield Consulting.
- Certificación Internacional avanzada en Coaching Ontológico "Cuerpo y Movimiento", Newfield Network.
- Gerente de Cuidado Organizacional, Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).
- Se ha desempeñado como Docente Universitario de pre y post grado para la Universidad de Valparaíso, Universidad de las Américas, Universidad Adolfo Ibáñez y Universidad Católica del Maule.
- Relator en múltiples seminarios y encuentros relacionados con la Salud Mental Ocupacional, factores psicosociales en el trabajo, entre otras.
- Experto en guías técnicas e investigaciones a nivel nacional e internacional en las temáticas antes señaladas.

Equipo Docente



Mg. Ps. Melvin Anabalón

- Psicólogo, Universidad de Chile.
- Magíster en Gerencia Pública.
- Experiencia profesional en el ámbito de la consultoría organizacional, tanto de empresas públicas como privadas.
- Magíster en Psicología Organizacional.
- Director de Escuela y Jefe de Carrera de Psicología, Universidad Academia de Humanismo Cristiano.



PhD. Mg. Ps. Miguel Muñoz

- Psicólogo Universidad de Valparaíso.
- Magíster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Universidad de Valparaíso.
- Doctor en Business and Management, Universidad de Nottingham, Reino Unido.
- Certificación en Implementación de norma ISO 45003, BSI, UK.
- Certificación en "Data science with R", DataCamp. US.
- Certificación "Associate Fellowship", Advance Higher Education, University of Nottingham, UK.
- Más de 13 años de experiencia en el campo de las organizaciones, salud ocupacional, consultoría y en la academia.
- Ha sido asistente de docencia de postgrado, Nottingham University Business School, UK.
- Integrante de Panel de Expertos en Riesgos Psicosociales Laborales, Instituto de Salud Pública de Chile
- Encargado de Conferencias en la Academia Europea de la Psicología de la Salud Ocupacional.
- En la actualidad es Investigador Asociado, Lancaster University, Reino Unido.
- Su trabajo actual se centra en el estudio comparado de sistemas internacionales de seguridad y salud laboral, el rol que poseen instrumentos nacionales en la protección y promoción de la salud mental laboral y el desarrollo de protocolos para proteger ambientes psicosociales laborales en el ámbito de la educación.
- Presenta una alta actividad en investigaciones, publicaciones y conferencias dentro del área de salud ocupacional, tanto a nivel nacional como internacional.

Inscríbete aquí

Duración total
120 horas certificadas

Modalidad
100% online Asincrónico

Certificado por:



ADIPA
Academia Digital de Psicología y Aprendizaje

Valor Normal:
\$240.000

¡Inscríbete ahora!

*Consulta por precios especiales
y descuentos grupales*

COMPRA AQUÍ
tu especialización



¿Tienes dudas?

Te respondemos en tiempo real

HAZ CLICK AQUÍ
para tus consultas

