



CERTIFICACIÓN EN ESTRATEGIAS
DE ATRACCIÓN DE TALENTO

AULA VIRTUAL
(120 horas)

Objetivo:

- Fortalecerás tu capacidad para diseñar, ejecutar y optimizar estrategias de atracción alineadas al negocio, mejorando la calidad del talento contratado, reduciendo la rotación temprana y posicionando a la organización como un empleador atractivo en el mercado laboral.

Dirigido a:

- Gerentes y coordinadores de recursos humanos, especialistas y líderes de atracción de talento / reclutamiento, *business partners* de RH, líderes de área que participan en la selección de talento y consultores de capital humano.

Reconocimiento:

- Al finalizar tu programa recibirás:
 - **Diploma Digital con validez curricular y tecnología Blockchain** con código QR y de verificación.
 - Certificado Estrategias de Atracción de Talento
- Para obtener la Certificación, el participante deberá cumplir con los criterios necesarios:
 - 1) Evaluaciones (40%)
 - 2) Evidencia de la competencia (30%)
 - 3) Proyecto aplicado final (30%)

¿Por qué UVM?

Tenemos **más de 65 años** de **experiencia académica**, más de **150 programas educativos** y más de **180 programas de excelencia** a nivel nacional.

Adquieres **conocimientos y habilidades esenciales** que puedes **aplicar de inmediato** en tu **actividad profesional**.

Los **profesores** que imparten las **Certificaciones y Diplomados** son **expertos reconocidos** en sus campos.

Tienes **flexibilidad educativa** que te permite **estudiar a tu ritmo**, a **cualquier hora** y en **cualquier lugar**.

Los **Diplomados y Certificaciones UVM** enriquecen tu **CV** y te posicionan como **el mejor candidato**.

Al estudiar el programa podrás:

Desarrollar una visión estratégica de la atracción de talento.



Dominar metodologías modernas de reclutamiento y selección.



Diseñar y ejecutar estrategias de *employer branding* y experiencia del candidato.



Medir resultados y demostrar impacto al negocio.



MÓDULOS

01 Retos de la gestión de talento en la nueva era

1. Mercado laboral actual y tendencias globales de talento
2. Escasez de talento y mercados altamente competitivos
3. Cambios en expectativas laborales post-pandemia
4. El rol de la atracción de talento en la estrategia organizacional
5. Trabajo híbrido, remoto y global
6. Velocidad de contratación vs. calidad del talento
7. Cultura organizacional como base de atracción
8. Implicaciones estratégicas para RRHH

02 Diseño de perfiles de puestos y arquitectura de roles

1. Análisis de puestos y definición de roles estratégicos
2. Diseño de descriptivos de puesto orientados a resultados
3. Competencias técnicas, conductuales y digitales
4. Alineación entre perfil, cultura y estrategia del negocio
5. Actualización de perfiles en entornos cambiantes
6. Perfiles para puestos críticos y de alto impacto
7. Enfoque internacional y comparativo de perfiles por industria
8. Construcción de un perfil de puesto integral

03 Planeación estratégica de atracción de talento

1. *Workforce planning* y el análisis de demanda futura
2. Alineación de la atracción de talento con la estrategia del negocio
3. Definición de objetivos y prioridades de atracción
4. KPIs clave del proceso de atracción
5. Gestión de riesgos en la cobertura de vacantes

04 Canales de reclutamiento y estrategias de atracción

1. Reclutamiento interno vs. externo: criterios de decisión
2. Canales tradicionales y digitales de reclutamiento
3. Redes sociales y plataformas especializadas de talento
4. *Talent sourcing* y búsqueda directa (*headhunting*)
5. Programas de referidos como estrategia de atracción
6. *Marketing* de reclutamiento y atracción *inbound*
7. Reclutamiento internacional y movilidad de talento
8. Diseño de una estrategia multicanal de reclutamiento

05 Competencias laborales y evaluación de talento

1. Modelos de competencias y su aplicación en selección
2. Identificación de competencias clave por rol
3. Evaluación de competencias técnicas (*hard skills*)
4. Evaluación de competencias conductuales y *power skills*
5. *Assessment centers* y simulaciones laborales
6. Uso de pruebas psicométricas y herramientas digitales
7. Reducción de sesgos en la evaluación de talento
8. Matriz de evaluación de competencias por puesto

06 Técnicas profesionales de selección de personal

1. Fundamentos estratégicos de la selección de personal
2. Técnicas de evaluación conductual
3. Evaluación técnica, psicométrica y digital
4. Técnicas para decisiones objetivas: *Weighted scoring*, evaluación multicriterio
5. Toma de decisiones, reducción de sesgos y selección estratégica
6. Evaluación por habilidades (*Skills-Based Hiring*)
7. Detección de inconsistencias y sesgos en entrevistas
8. Caso práctico integral de selección (simulación empresarial)

07 Involucramiento de líderes en la atracción y selección

1. Rol estratégico del líder en la atracción de talento
2. Corresponsabilidad RRHH-líder en la selección
3. Preparación de líderes para entrevistas efectivas
4. Sesgos del líder y su impacto en la contratación
5. Modelos de coevaluación y validación final
6. Alineación de expectativas entre líder y candidato
7. Selección de talento para equipos híbridos y remotos
8. Protocolo de selección colaborativa con líderes

08 Ética, inclusión y diversidad en la selección

1. Principios éticos en la atracción y selección de talento
2. Diversidad, equidad e inclusión: conceptos clave
3. Sesgos conscientes e inconscientes en reclutamiento
4. Diseño de procesos de selección inclusivos
5. Reclutamiento sin discriminación y accesibilidad
6. Cumplimiento legal y buenas prácticas internacionales
7. Indicadores de diversidad en la contratación
8. Diseño de un proceso de selección ético e inclusivo

09 Costos, métricas y optimización del proceso de atracción del talento

1. Costos del reclutamiento y selección de personal
2. Costo por contratación (CPC) y tiempo de cobertura
3. Análisis de efectividad de canales de reclutamiento
4. Retorno de inversión (ROI) en atracción de talento
5. Presupuestos y control financiero del proceso
6. Automatización y *outsourcing* estratégico
7. *Dashboards* e indicadores de gestión
8. Construcción de un tablero de control de atracción

10 Tendencias, tecnología y atracción de talento para el futuro

1. Retos de la gestión de talento hacia 2026
2. Estrategias para atraer talento de nuevas generaciones
3. Marca empleadora y cultura como diferenciadores
4. Experiencia del candidato (*candidate experience*)
5. Evaluación por habilidades (*Skills-Based hiring*)
6. Adopción de Inteligencia Artificial y automatización en RRHH
7. Diseño de ofertas de valor atractivas para nuevas generaciones
8. Modelo de atracción de talento del futuro

Beneficios de la modalidad

Clases en vivo, actividades interactivas y casos prácticos. Puedes interactuar con profesores y otros alumnos para tener una experiencia más enriquecedora.

Networking. Tienes la oportunidad de construir una red de contactos profesionales con otras personas que tienen intereses similares o se desempeñan en el mismo ámbito.

Asesoría y acompañamiento. Cuentas con un facilitador por módulo para guiarte durante tu curso.

Aplica lo que aprendas de forma inmediata.

Nota: Si no asistes a las sesiones en vivo con el profesor en las fechas y horarios establecidos, tendrás 30 días naturales para ver completa la grabación de la clase en Teams® y realizar la actividad asignada para que acredites el módulo.

SÉ PARTE DE LA UVM



@uvmmx



uvm



@uvmmx



uvm.mx