

Técnicas para el desarrollo de la gestión por competencias, en la selección de personas.

Modalidad: elearning asíncronico / **Horas de estudio:** 250 Hrs. / **Duración:** 3 meses

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA

Desarrollar la gestión por competencias en la selección de personas, bajo el contexto laboral actual.

MÓDULO 1

Bases para la selección por competencias

Objetivo del Módulo:

Identificar los principales conceptos y procesos básicos, previos a la selección por competencias.

1- Introducción al reclutamiento y selección

- Selección de personas
- Selección y prestigio organizacional
- La importancia de las buenas prácticas de RRHH

2- Gestión por competencias

- Definición de un modelo de competencias
 - El rol de los directivos en la definición del modelo de competencias
 - La importancia de los distintos tipos de competencias

3- Modelo de competencias, armado e implementación

- Los Diccionarios
- El modelo en la práctica
- Difusión del modelo de competencias
 - Programa de difusión del modelo de competencias
 - Mapa del Modelo

4- Talento, motivación y competencias

- El rol de la motivación
- Comportamiento y competencias

5- Selección en el mundo actual

MÓDULO 2

Proceso de selección aplicada

Objetivo del Módulo:

Examinar el proceso de reclutamiento y selección, para resguardar su correcta aplicación.

1- Introducción a la selección aplicada

2- Reclutamiento y selección

- Antes del inicio del proceso de selección
- Definición del perfil y el rol del especialista

3- Planificación de una selección

- El anuncio del puesto
- La lectura del CV
- La coherencia de la historia laboral
- Evaluaciones en la etapa de preselección
- Proceso de citación a entrevista

4- Selección

- La entrevista
- Las preguntas de entrevista
- Cierre de la entrevista
- Entrevistas Grupales
- Registro de la entrevista
- Comparación de candidatos
- Informe

MÓDULO 3

Evaluaciones específicas en selección de personas

Objetivo del Módulo:

Revisar las principales pruebas de evaluación específicas, utilizadas en el proceso de selección de personas.

1- Introducción

2- La entrevista por incidentes críticos BEI (Behavioural Event Interview)

- Planificación de la BEI
- Pasos de la entrevista BEI
 - Introducción y explicación de la entrevista
 - Responsabilidades y funciones del actual trabajo
 - Incidentes críticos
 - Características individuales para ocupar un cargo
 - Conclusiones y resumen
- Análisis de resultado

3- La entrevista por incidentes críticos BEI (Behavioural Event Interview)

- Test de Lüscher
- Test de Zulliger
- Persona bajo la lluvia
- Assessment Center Method (ACM)
- Pruebas de conocimiento técnico

MÓDULO 4

El proceso de selección como el inicio de una relación laboral

Objetivo del Módulo:

Analizar los aspectos legales y administrativos asociados a los procesos de reclutamiento y selección de personas

1- Introducción

2- La Negociación del proceso de selección

- La negociación en el empleo
- La alternativa
- Aspectos a tener en cuenta al momento de la oferta formal

3- Las referencias laborales

4- Los trámites de ingreso e inducción

- Inducción general
- Inducción específica
- Evaluación

5- Consideraciones laborales-legales al momento de selección y contratación de personal

- La libertad de trabajo y la no discriminación laboral
 - La libertad de trabajo
 - Principio de la No Discriminación Laboral
- La No Discriminación Laboral y el Código del Trabajo
 - Contratación de trabajadores extranjeros
 - La contratación de menores de edad
 - Inclusión laboral de personas con discapacidad
 - Cálculo del número de trabajadores con discapacidad
 - Obligación de comunicar el cálculo realizado a la Dirección del Trabajo

