

# ***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

