

# Gestión Integral de Selección de Personal

PFO

Programas  
Focalizados



BROKERS / ACAP/

La selección de personal es un proceso sensible tanto para aquellos que participan del mismo como para la organización que se encuentra en la búsqueda de un nuevo integrante, lo que demanda de quien desempeña el rol de selector, conocer las diferentes técnicas, herramientas y recursos indispensables para gestionar y conducir de manera eficiente y estratégica un proceso de reclutamiento.

## Objetivos

- Conocer la importancia de la persona que asume el rol del selector.
- Diseñar con coherencia y cohesión los avisos para el reclutamiento de postulantes.
- Asesorar acerca del rediseño de los *Currículum Vitae*.
- Saber abordar y desarrollar una entrevista laboral por competencias.
- Conocer todas las herramientas disponibles y técnicas grupales para la selección de personal y saber llevar adelante procesos de *assessment center*.
- Conocer los programas de retención de talentos y de inducción de personal.

## Programa

### **Módulo 1: Proceso Integral de Búsqueda y Selección**

Conocimiento de la cultura, estructura y estrategia del negocio como primer paso para un proceso integral de selección de personal. Diferentes concepciones sobre el proceso de selección de personal. Organización y estructura.

### **Módulo 2: Descripciones de Puestos y Competencias Laborales**

Análisis del puesto. Descripción de tareas. Perfiles laborales. Competencias conductuales requeridas para el puesto: listado de competencias conductuales; cómo identificarlas en la práctica; ejemplos de grado de requerimiento de algunas competencias conductuales.

### **Módulo 3: Medios de Reclutamiento y de Publicación**

Reclutamiento interno (reubicación de candidatos de acuerdo a sus competencias en distintos puestos) y externo. Diseño y redacción de avisos. Uso de la web corporativa. Uso de portales webs. Ventajas y desventajas de las fuentes internas y externas.

### **Módulo 4: Currículum Vitae: Diseño**

Confección y rediseño del Currículum Vitae. Elementos fundamentales. Claridad y atracción en la redacción.

### **Módulo 5: La Entrevista Laboral por Competencia – Marketing Laboral**

Entrevista de selección por competencias. Actitudes a evaluar. Preguntas orientadas a identificar competencias en el candidato: ¿Puede el candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara con respecto a otras personas que han solicitado el puesto? Elementos de Marketing Personal.

### **Módulo 6: Técnicas Grupales de Selección I**

*Assesment Centers*. Ejercicios de simulación. Evaluaciones que dan soporte al proceso de selección: Socioambientales, Médico-preocupacionales. Evaluación de potencial comercial. Referencias Laborales, etc.

### **Módulo 7: Técnicas Grupales de Selección II: Outdoor**

Las prácticas *outdoor* como proceso para evaluar competencias en los postulantes a través de dinámicas y actividades lúdicas. Ejercicios de simulación.

### **Módulo 8: Técnicas Grupales de Selección III: Selección Masiva de Personal**

Método de selección o evaluación para procesos donde se necesita cubrir varias vacantes en forma simultánea. Características de la selección masiva de personal. Herramientas y técnicas de selección masiva. Aspectos a evaluar y comparar entre los postulantes. Cómo presentar resultados a la empresa cliente. Resolución de caso práctico.

### **Módulo 9: La Evaluación Psicológica**

La evaluación psicológica como herramienta para inferir las características actitudinales y de personalidad de los candidatos. Presentación, lectura e interpretación de informes descriptivos de características psicológicas de candidatos.

### **Módulo 10: Gestión y Retención de Talentos**

¿Cómo retener talentos en las organizaciones? Planificación de entrevistas con la empresa cliente. Entrevista con el candidato. Relevamiento y clarificación de expectativas. Análisis y validación de competencias. Elaboración del plan de carrera junto con el candidato y la empresa. Informe sobre capacidades y aptitudes. Resolución de caso práctico.

### **Módulo 11: Outplacement**

El *outplacement* como conjunto de técnicas para la reubicación de trabajadores como consecuencia de fusiones, adquisiciones o reestructuraciones empresariales. Cómo y cuándo gestionar un proceso de *outplacement*. Etapas del proceso: asesoría, apoyo y capacitación. Técnicas y metodología para la orientación o reorientación de carrera. Caso práctico de *outplacement*.

### **Módulo 12: Inducción del Personal**

Información de inducción al nuevo personal. Técnicas para acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización.

### **Módulo 13: Proceso de Motivación**

La motivación como uno de los principales factores que inciden en el nivel de desempeño y compromiso de los colaboradores de cualquier organización. Elementos más relevantes para motivar al personal y lograr el éxito laboral.

## Perfil del participante

La motivación como uno de los principales factores que inciden en el nivel de desempeño y compromiso de los colaboradores de cualquier organización. Elementos más relevantes para motivar al personal y lograr el éxito laboral.

## Metodología

El programa de este Curso de Posgrado prioriza la aplicación práctica de los conceptos desarrollados, con una conexión concreta a la realidad empresaria, local, regional y nacional.

La metodología de trabajo combina la lectura previa de material, con el desarrollo de casos y trabajos grupales, con los cuales los participantes enriquecen sus conocimientos con las experiencias de los profesores y de sus compañeros.

## Acerca del programa

**Duración: 3 meses y medio.**

**Frecuencia:** 1 encuentro semanal, de 19:00 a 22:00 hs.

### Informes e inscripciones:

Para completar su inscripción deberá presentar la siguiente documentación:

- Reseña curricular
- Fotocopia de 1ª y 2ª hoja del DNI

**En caso de ser necesario se agendará una entrevista personal.**

### Marketing y Desarrollo Institucional

Obispo Trejo 323  
Córdoba – Argentina  
Tel/Fax: 0351-4213213 int 1  
info@icda.uccor.edu.ar  
www.icda.uccor.edu.ar

icda.ucc   
@icda\_ucc   
icda/ucc   
icdaucc 