



Este programa fue elaborado por una atención del mercado laboral, donde la Selección de Personal requiere urgente una atención técnica orientada al negocio y a la cultura

Este es el sentir del programa, generar Expertos que estén en condiciones reales de dirigir o participar en procesos de selección objetivos, instrumentales y conductuales.

En el diseño se usaron herramientas que pueden ser aplicadas por personas no psicólogos; pero de serlo, se potencializa por las habilidades y destrezas que se espera obtengan producto de su carrera.

En el análisis de datos que se han registrado durante 15 años de consultoría en Bolivia, se han detectado falencias y equivocaciones de fondo en los procesos de selección; muchos de ellos se muestra rápidamente por la rotación de personal; sin embargo los problemas más peligrosos han sido cuando en el tiempo la selección

aparentemente efectiva de hoy es el gran fracaso en el cumplimiento estratégico de metas y objetivos a mediano plazo; lo cual genera un lastre que le puede llevar inclusive a la quiebra de las empresas.

La selección de personal es una práctica importante que en muchos países se han implementado de manera técnica; inclusive la administración de pruebas psicotécnicas es considerado en otros países como un ejercicio que no restringe solo a psicólogos; menos aun cuando la administración e interpretación tienen una base operativa, es por eso que encontraremos carreras técnicas u oficios de técnicos en psicometría.

Este programa no tiene una orientación psicométrica pero genera insumos que puedan ayudar con recursos fáciles de alta confiabilidad y de aplicación inmediata.

Consideramos que este es un programa esperado por muchos y que servirá para mejorar a las personas que practican este oficio de manera importante.

OBJETIVOS

Al término del Programa los participantes estarán en condiciones de:

- Comprender el proceso integral de selección de personal y las variables que la componen
- Utilizar diversas entrevistas que se utiliza en el proceso de selección: Preliminar, competencias, desarrollo personal, ajuste y de feed back.



- Preparar y orientar la elaboración del currículum dirigido.
- Aprender a usar una batería de pruebas de soporte consistente.
- Armar un modelo de competencias gestional.
- Usar la herramienta de Assessment Center en los procesos de evaluación.

DURACION

60 horas reloj.

CERTIFICACIÓN

Al finalizar el curso se entregará un certificado de asistencia avalado por la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra – UPSA. Podrán acceder a dicha certificación quienes cumplan como requisito una asistencia mínima del 80%.

TEMARIO

MÓDULO I: PROCESO DE SELECCIÓN BUENAS Y MALAS PRÁCTICAS

12 horas

Este módulo es integrador de todas las partes que atraviesa el proceso de selección de personal y entender cómo debemos verificar la eficiencia en cada una de las prácticas.

Tiene un enfoque estratégico, porque necesitamos entender cómo se desarrollan las vacancias y cuál será el destino del nuevo ingresante. Un error común es pensar que cuando la persona ingresó a la empresa se terminó el trabajo

del proceso de selección de personal; el mismo concluye cuando aseguramos que hemos cumplido con los objetivos de ingreso de la nueva persona a una empresa para que en este momento desarrolle una actividad que es parte de Plan Estratégico de la empresa. La persona no ingresa a un puesto de trabajo sino a una organización en movimiento.

Objetivos

- Comprender cómo se desarrolla una vacante y el impacto en la empresa
- Aprender a desarrollar indicadores de eficiencia en el proceso de selección de personal
- Comprender las variables a las que está expuesta la asertividad de un candidato.
- Aprender a identificar una mala selección de una positiva desde un punto de vista estratégico, funcional y operativo.

Temario

- Plan estratégico de RRHH y la selección.
- El proceso de selección de personal, objetivos de cada etapa.
- Indicadores de eficiencia en las etapas del proceso de selección.
- Malas y buenas prácticas



MÓDULO II: ELABORACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS Y EVALUACIÓN CURRICULAR

12 horas

En este Módulo se trabaja el diseño de PERFIL DE PUESTO bajo un enfoque de competencias. Esta Herramienta es el punto de partida donde se ha integrado las variables de éxito del proceso de selección que permita entender el puesto de trabajo en su integración con la cadena de valor de la compañía. Un error típico es pensar que cada puesto depende solo y exclusivamente al área donde reporta, sin embargo cada puesto tiene responsabilidades con toda la empresa, por ejemplo el contador general por encima de reportar a su gerente de finanzas tiene responsabilidades directas ante la Ley y ante el Directorio. Se presenta en este Módulo una herramienta que ayudará a realizar esta importante tarea: FICHA TÉCNICA DEL CARGO.

Los Avisos de Selección de personal, el Currículum Dirigido y la Evaluación Curricular, son temas que competen a este módulo, siendo complementarios al perfil de puesto, viniendo a generar una garantía entre lo que se requiere y lo que se busca.

Objetivos

- Aprender a elaborar perfiles de cargo que sirvan como herramienta de soporte en todos los sistemas de recursos humanos.
- Aprender a Elaborar un currículum dirigido
- Aprender a realizar una evaluación curricular

Temario

- El perfil de cargo alcances y relaciones
- Los avisos de selección de personal
- El currículum dirigido
- La evaluación curricular

MÓDULO III: BATERÍA DE PRUEBAS DE SELECCIÓN NIVEL 1

12 horas

Este es un Módulo muy interesante y ambicioso, la finalidad del mismo es que los participantes puedan aprender una batería tipo de alto alcance, que les sirva para poder realizar un tipo de evaluación de competencias psicológicas.



Este Módulo está orientado para Psicólogos y no Psicólogos donde la gran diferencia es el alcance de las mismas. Como sabemos ahora la información esta publicada en internet pero saber interpretar y comprender la aplicación organizacional es el valor importante de este módulo.

Se ha denominado Nivel 1 por ser un estándar de pruebas de amplio espectro, adicional, se ha diseñado el programa BATERIA DE SELECCIÓN Nivel 2, 3 y 4; el Nivel 2 destinado principalmente para niveles operativos y el Nivel 3 para Gerentes o High Potential, el Nivel 4 destinado a la aplicación práctica de la técnica de pruebas proyectivas.

Objetivos

- Aprender a aplicar, corregir e interpretar un conjunto de pruebas psicotécnicas aplicadas al enfoque de competencias.
- Aprender asociar los resultados de la prueba psicotécnicas con la entrevista de competencias.
- Estar en capacidad de elaborar glosarios pertinentes a las variables encontradas en las pruebas psicotécnicas de orientación de competencias.

Temario

- Batería de evaluación nivel 1 estándar.
- Competencias relacionadas con la batería nivel 1.

- Glosario de variables según puntajes.
- Aplicaciones y limitaciones.

MÓDULO IV: MODELO DE COMPETENCIAS

6 horas

El Modelo de Competencias, siendo un modelo conductual o comportamental ha sido apropiado por la administración o la gestión por la objetividad y simpleza que nos permite predecir las conductas y talentos; por tanto es utilizado de manera común en las certificaciones de calidad como requisito o como buena práctica por constituir fácilmente en una evidencia evaluable.

En este Modulo se comprenderá y se aprenderá a construir un Modelo de Competencias organizacional de manera funcional en una estructura propuesta por el programa de amplio alcance.

Este programa permitirá a los cursantes aprender a armar un glosario de competencias ubicando sus acciones claves y comprender diferentes sistemas de evaluación.

Objetivos

- Comprender el enfoque de competencias
- Aprender a establecer un glosario de competencias



- Elaborar una estructura de competencias

Temario

- Competencias características.
- Glosario de competencias y acciones claves.
- Métodos de evaluación de competencias.

MÓDULO V: ENTREVISTAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

12 horas

Este Módulo desarrolla las diferentes entrevistas que se sugiere se desarrollen un proceso de selección de personal, entendiendo su alcance y método de aplicación.

Se trabaja las cualidades y formas de realizar una entrevista y como integrar los datos entre todas ellas, adicional a entender las tres etapas que debemos de encarar en una entrevista: el ANTES cómo debemos prepararnos para aprovechar mejor el evento de entrevista, el DURANTE, que debemos preguntar y qué debemos registrar, cómo y para qué y el DESPUES de la entrevista como debemos de trabajar los datos para que puedan ser usados por la empresa.

Este programa requerirá simulaciones en aula que ayuden a orientar, corregir y reforzar las formas y posturas que

desarrollamos en cada una de las entrevistas propuestas en el programa.

Objetivos

- Aprender a realizar entrevistas de selección de personal
- Comprender las acciones claves que debemos de considerar ANTES – DURANTE Y DESPUÉS de una entrevista de selección de personal
- Conocer y aprender a aplicar un conjunto de entrevistas que podemos utilizar en el proceso de selección de personal

Temario

- Entrevistas de selección de personal
- Roles en la entrevista de selección
- Malas y buenas prácticas en las entrevistas de selección
- Etapas de una entrevista de selección

MÓDULO VI: ASSESMENT CENTER

6 horas

Esta es una técnica muy interesante para ser usada en los procesos de selección de personal y de hecho es muy usada en consultoras y empresas, pero muchas de ellas no han entendido el alcance y las condiciones de uso lo cual algunas veces invalida este gran instrumento.



Estaremos trabajando en este Módulo, las diferentes modalidades de Assessment Center y usos; los mismos que permitirán al participante aprender a desarrollar esta herramienta aplicándola a sus procesos de evaluación de selección de personal.

Dado que esta técnica requiere elementos éticos y rigurosidad para lograrlo, se debe prever talentos y condiciones, es por ello que en este programa desarrollará prácticas guiadas para comprender el alcance y entender cuando la evaluación queda invalidada por no controlar las variables que la vuelven predecible.

Objetivos

- Aprender a usar la técnica de Assessment Center en procesos de selección de personal.
- Conocer y aplicar variaciones de la Técnica de Assessment Center según objetivos y condiciones.
- Aprender a interpretar los resultados de las técnicas y aprender a validar o invalidarla por contaminación en el uso.

Temario

- Técnicas de Assessment Center.
- Modalidades de Assessment Center y alcances.
- Interpretación de los resultados y validación.

INSTRUCTOR

ENRIQUE FERREYRA ARCE.

Licenciado en Psicología Organizacional con Especialización en Administración de Recursos Humanos, en la Universidad del Pacífico Lima – Perú.

Maestría en Dirección de Recursos Humanos y Psicología Organizacional, doble titulación Escuela Internacional de Negocios CESTE Zaragoza - España y la Universidad Camilo José Cela Madrid – España.

Especialidad en Legislación laboral en CAINCO.

Director de Consulters Home. Consultora líder en reestructuración orgánica, ubicación de high potencial y desarrollo del personal.

Ejecutivo con más de 12 años de experiencia en cargos gerencial. Habiéndose desempeñado como Gerente de Recursos Humanos de Embol- Coca cola, Móvil de Entel y Aerocon.

Se ha comportado como Asesor de en RRHH de la Gerencia de Total, Insertec y Widman Internacional.

Autor de 6 libros de trabajo aplicados a la gestión de talento humano, revisado por la Universidad Católica y la Fundación Patiño.

Docente en materias de recursos humanos a nivel de diplomado y maestrías.

Auditor interno certificado en ISO 9001 – 2015