



CURSO:
**USOS DEL ASSESSMENT CENTER
PARA EVALUAR HABILIDADES
BLANDAS, CAPACIDADES TÉCNICAS
Y SOLVENCIA EN EL CARGO**

Del 15 al 19 de octubre de 2018

Sesiones: De lunes a viernes.

Horarios: De 19:00 a 22:00 hrs.

Lugar: Aulas CENACE del Campus UPSA.

Contacto: Ronie Krukli Cel. 73656072

Tel. 346-4000 int. 218.

Correo: cenace@upsa.edu.bo

PRESENTACIÓN

El Assessment Center, es un método experimental que busca simular situaciones de trabajo que ayuden a pronosticar su rendimiento, por ello en este sistema es importante neutralizar las variables que pueden generar ruido o influenciar en el proceso de aplicación contaminando los hallazgos.

El esfuerzo es intentar simular lo mejor posible, para que los hallazgos sean objetivos. El Assessment Center nos permite demostrar las competencias en el cargo en una situación de trabajo cotidiano o en reuniones con sus pares, simulada por un trabajo en equipo entre postulantes que nos ayude a predecir cómo se

desarrollará sus competencias de relacionamiento en su vida empresarial.

Otra opción muy usada en estos días constituye las preguntas dirigidas para la toma de decisiones, para predecir evaluaciones técnicas, orientadas a situaciones especiales donde quizás hay más de una forma de responder, las mismas que se encuentran como opción de respuesta pero una de ellas es la más adecuada para la organización en particular; la técnica de Assessment Center en la modalidad de Cuestionario dirigido, se sugiere hacerlo a manera de entrevista que puede ser por video conferencia, que faculta una intervención cara a cara lo cual nos ayuda a comprender como las personas ordenan su pensamiento y generan una respuesta frente al feedback del entrevistador; situación que no se podría obtener en un proceso de cuestionario simple.

A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO

Personas del área de Recursos Humanos en general y responsables del proceso e interventores como jefes de área usualmente del core business y del área de producción que dentro de sus funciones por la perspectiva técnica deben participar en los procesos de selección de personal, adicional a las personas que deseen desarrollarse en esta técnica.

CERTIFICACIÓN

Al finalizar el programa 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%.

DURACIÓN

15 horas reloj.

OBJETIVO

- 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 la técnica y aprender a validar o invalidarla por contaminación en el uso.
- Familiarizarse con herramientas propuesta para el proceso de aprendizaje.

CONTENIDO MÍNIMO

- Técnica de Assessment Center: Condiciones ambientación y manejo de variables
- Modalidades de Assessment Center, usos y alcances
- Insumos y Herramientas de soporte
- Interpretación de los resultados y validación

INSTRUCTOR

Enrique Ferreyra Arce – Consulters Home

Magister en Dirección de Recursos Humanos y Psicología organizacional, Psicólogo de profesión y con Especialización en Administración de Recursos Humanos, adicional cuenta con Especialidad en Legislación laboral en CAINCO y certificaciones complementarias en Selección y Capacitación en la Empresa Target Santiago de Chile empresa que administra la franquicia de DDI | Leadership Development & Assessment en la región; en Técnicas de Docencia Aeronáutica avalado por la Dirección de Aeronáutica Civil de Bolivia y como Auditor interno certificado en ISO 9001- 2015 Incotec.

Autor de 4 libros relacionados con la Gestión de Recursos Humanos: Planificación y Gestión de Recursos Humanos, Clima y Cultura Organizacional, Selección del Personal un Enfoque en Competencias, Gestión y Administración de la Capacitación, aportes que fueron en sus primeras ediciones revisados y recomendados por la Fundación Patiño y Universidad Católica.

Ocupó en Bolivia cargos gestionales de planta en el área de Recursos Humanos y Comerciales: Embol-Cocacola como Gerente Nacional de Recursos Humanos, Gerente de Recursos Humanos en Móvil de Entel, Gerente Nacional de Canales Indirectos Entel, Gerente Comercial y Recursos Humanos Aerocon, Asesor Total Regional Bolivia, entre otros cargos.