

TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAS Y RECLUTAMIENTO, SEGÚN MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

Duración: 250 Horas (Modalidad E-learning)
Código SENCE: 1238039994

OBJETIVO GENERAL

A través de este curso, desde Chile Capacita aspiramos a desarrollar en los participantes las competencias necesarias para diseñar, implementar y gestionar modelos de gestión de personas alineados con los objetivos estratégicos de las organizaciones.

Este curso está orientado a profesionales y trabajadores que buscan fortalecer sus conocimientos en la gestión del talento humano, abordando aspectos clave como el desempeño, la selección por competencias, el desarrollo profesional, la capacitación, el liderazgo y el clima organizacional.

Esta experiencia formativa proporcionará herramientas prácticas y metodologías que permitirán a los participantes optimizar la administración del capital humano, promoviendo un entorno laboral eficiente, motivador y adaptable a los cambios organizacionales.

CONTENIDOS:

MÓDULO 1: BASES PARA LA SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN AL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

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

UNIDAD 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

UNIDAD 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.

UNIDAD 4: TALENTO, MOTIVACIÓN Y COMPETENCIAS

- ✓ El rol de la motivación
- ✓ Comportamiento y competencias



UNIDAD 5: SELECCIÓN EN EL MUNDO ACTUAL

MÓDULO 2: PROCESO DE SELECCIÓN APLICADA

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN A LA SELECCIÓN APLICADA

UNIDAD 2: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

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

UNIDAD 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.*

UNIDAD 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

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN

UNIDAD 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.*



UNIDAD 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

UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN

UNIDAD 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.*

UNIDAD 3: LAS REFERENCIAS LABORALES

UNIDAD 4: LOS TRÁMITES DE INGRESO E INDUCCIÓN

- ✓ *Inducción general.*
- ✓ *Inducción específica.*
- ✓ *Evaluación.*

UNIDAD 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.*



METODOLOGÍA:

El diseño de un curso de e-learning incluirá una combinación de las siguientes metodologías pedagógicas:

Métodos expositivos: se pone el énfasis en la “absorción” de nueva información. Los métodos expositivos incluyen presentaciones, estudios de caso, ejemplos desarrollados y demostraciones.

Métodos de aplicación: se pone el énfasis en los procesos activos que emplean los alumnos para realizar tareas de procedimiento o basadas en principios para adquirir nuevos conocimientos. Los métodos de aplicación incluyen el método de demostración-práctica, material de apoyo para el trabajo, ejercicios basados en casos o en escenarios, juegos de rol, simulaciones y juegos serios, investigación guiada y trabajos de proyecto.

Métodos colaborativos: se pone el énfasis en la dimensión social del aprendizaje y motivan a los alumnos a compartir conocimientos, realizando tareas de manera colaborativa. Estos métodos incluyen discusiones guiadas en línea, trabajo colaborativo y tutoría entre iguales.

EVALUACIÓN

En cada módulo, los participantes realizarán pruebas evaluativas para reforzar los conocimientos adquiridos. Al concluir todos los módulos, deberán completar una evaluación final, requisito indispensable para aprobar el programa y obtener la certificación correspondiente.