

PROGRAMA DE CAPACITACION A DISTANCIA  
FEBA

CURSO  
**SELECCIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**



Profesora  
María Florencia García

Presentación del Curso

# Selección de Personal

## **MODALIDAD**

A DISTANCIA – A través del Campus Virtual de FEBA

## **DURACIÓN**

El curso tendrá una duración de **4** semanas.

## **CARGA HORARIA**

Se estima una carga horaria semanal de **5** horas.

Tiempo estimado total: **20** horas.

## **METODOLOGIA**

El curso incluye documentos separados en Unidades Didácticas, ejemplos y guías de instrucciones y un espacio virtual de consultas entre alumnos y docentes. Para esto se habilitará semanalmente un chat y un foro con el propósito de lograr un intercambio grupal fluido. Finalmente se propone un trabajo final individual donde integrar todos los conocimientos adquiridos en el curso.

## **DESTINATARIOS**

Persona con cargo del Manager o dueños de empresas Pymes. Personas con necesidad de capacitarse en este ámbito de RRHH.

# Selección de Personal

## **OBJETIVOS**

El objetivo del curso es Generar en el alumno una especial dinámica de pensamiento y acción promoviendo que el que aprende se informe y se documente, analice, comunique, sepa organizar y organizarse (ideas, recursos, relaciones), lleve las ideas a una práctica efectiva y se comprometa con los resultados, transformando los datos en saber efectivo.

Que al finalizar el alumno se encuentre en condiciones de:

- Comprender los conceptos fundamentales de Reclutamiento y Selección de Personal
- Afirmar en el alumno el manejo estratégico de esta variable específica de administración de RRHH para lograr una visión global de su problemática.
- Manejar en forma eficiente los procesos que lo habilitarán para incorporar nuevo personal a su organización.
- Acrecentar en el alumno criterios de decisión frente a situaciones competitivas. Dominar las variables estratégicas y tácticas.

# Selección de Personal

## **CONTENIDOS**

### **1) Unidad 1: El proceso de Selección de Personal**

---

- I) El escenario Actual. Los Paradigmas vigentes
- II) Criterios y contextos previos a la selección de personal
- III) Conceptos básicos
  - a) Definición de Selección de Personal
  - b) El perfil del puesto. Gestión por competencias.

# Selección de Personal

## 2) Unidad 2: La Evaluación del Puesto y el Perfil psicolaboral

---

- I) Planificar la estrategia de la búsqueda. Evaluación del puesto: conocimiento del puesto, objetivos y diversas técnicas de relevamiento de información. Importancia para el proceso de selección. Diversas modalidades: enfoque tradicional y por competencias.
- II) Reclutamiento . Distintas fuentes para la búsqueda de postulantes. Reclutamiento Interno y reclutamiento externo. Ventajas y desventajas. Temáticas actuales en la etapa de reclutamiento. Cuestiones referidas a las demandas de perfiles. Cómo y dónde comunicar la búsqueda. El diseño de avisos. “Reclutamiento en la nube”

## 3) Unidad 3: Evaluación de CV y entrevista de evaluación

---

- I) El “Currículum Vitae”. Distintos formatos. Aspectos a evaluar, ítems de contenido y condiciones formales.
- II) Entrevista laboral. Instrumento y herramientas
- III) Interacción evaluador- evaluado. Lenguaje verbal y para verbal.

## IV) Unidad 4: Evaluación, programas de inducción.

---

- I) Tests Psicolaborales
- II) Assesment center
- III) Informes
- IV) Retención de Talento
- V) Inducción y su importancia