



“DESARROLLO DE HABILIDADES POR COMPETENCIAS LABORALES ENFOCADA AL AREA DE RECURSOS HUMANOS”

MODULO I

REINGENIERIA EN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL ENFOCADO A COMPETENCIAS LABORALES

- ❖ Análisis, Perfil de Puestos y Requisición de Personal por Competencias Laborales.
- ❖ La Importancia y el manejo del Diccionario por Competencias Laborales.
- ❖ Como elaborar Manuales de Procedimientos del Depto. de Rec. Y Sel. Por Competencias Laborales.
- ❖ Como Elaborar Diseños de Diagramas de Flujo del Depto. de Reclutamiento y Selección de Personal.
- ❖ ¿Que es Plan de Vida y Carrera?
- ❖ Como calcular la Rotación de Personal.
- ❖ Costo de Reclutamiento y Selección de Personal.

MODULO II

ENTREVISTA ENFOCADO A COMPETENCIAS LABORALES

- ❖ **La diferencia entre una Entrevista Clasica y Competencias Laborales.**
- ❖ Evaluación ¿que tanto sabe sobre Entrevistas por Competencias?
- ❖ Preparación para la entrevista por competencias laborales.
- ❖ ¿Qué es la entrevista enfocada por competencias laborales?
- ❖ Esquema de la entrevista **CL** antes, durante y después.
- ❖ Preguntas sobre la formación del candidato en la entrevista **CL**.
- ❖ Preguntas sobre la trayectoria laboral enfocada al **CL**.
- ❖ Preguntas sobre la adaptabilidad al puesto en las **CL**.
- ❖ Preguntas por incidentes críticos.
- ❖ Modelos de evaluación para la entrevista.
- ❖ **Practica de una entrevista enfocada por competencias laborales.**
- ❖ Entrevista computarizada enfocada a competencias laborales.
- ❖ Ponderación de la entrevista por competencias.



MODULO III EVALUACION PSICOMETRICA

10 Test Psicométricos de Inteligencia:

Ψ	TERMAN MERRIL	Ψ	BETA III.
Ψ	WONDERLICK.	Ψ	OTIS GAMA.
Ψ	DOMINOS D-70.	Ψ	RAVEN IV.
Ψ	1.33.	Ψ	IQ.
Ψ	TAMI A.	Ψ	TAMI B.

12 Test Psicométricos de Personalidad Dirigidas:

Ψ	CLEAVER.	Ψ	ATENCION A CLIENTES.
Ψ	ALLPORT (6 Valores)	Ψ	GRID GERENCIAL (LIDERAZGO 9-9).
Ψ	MOSS.	Ψ	ACTITUD LABORAL.
Ψ	ESTILOS T-G (Tarea / Gente).	Ψ	BIOGRAFIA.
Ψ	SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES.	Ψ	IPV (Inventario de Personalidad para Vendedores).
Ψ	FIVE FACTOR	Ψ	ZAVIC (8 VALORES).

8 Test Psicométricos de Personalidad Proyectiva:

Ψ	MACHOVER.	Ψ	ANIMAL.
Ψ	PEREJA.	Ψ	FIGURA BAJO LA LLUVIA.
Ψ	CASA	Ψ	FAMILIA
Ψ	ARBOL.	Ψ	LUSCHER II.
Ψ	PALOGRAFIA	Ψ	ASSESSMENT CENTER

Aspectos Grafológicos:

- ▶ Las letras bajo el punto de vista anatómico.
- ▶ El orden de las letras en la grafología.
- ▶ El significado de la escritura rápida y lenta.
- ▶ Análisis interpretativo de la dirección de la escritura ascendente y descendente.
- ▶ Análisis interpretativo de firmas de varios personajes históricos.
- ▶ Como detectar a personas drogadictas, alcohólicas y patológicas a través de su escritura y firmas.
- ▶ Análisis de la firma con referencia al texto de la escritura.



MODULO IV

ELABORACION DE REPORTES PSICOMÉTRICOS

- ❖ **Elementos importantes que deben conllevar la Estructuración del Reporte Psicométrico**
- ❖ ¿Cuáles son los elementos que debe de llevar cada reporte Psicométrico de acuerdo al nivel?
 - ✓ Nivel Operativo.
 - ✓ Nivel Administrativo.
 - ✓ Nivel Mandos Medios.
- ❖ Como Analizar aspectos *No verbales* de un Candidato dentro de la Entrevista Inicial y los Resultados que difieren de las Pruebas Psicométricas.
 - ✓ Llegada a la Oficina del Área de Reclutamiento y Selección.
 - ✓ Vestimenta (diferentes colores).
 - ✓ Intranquilidad del Candidato.
 - ✓ Impaciencia del Candidato.
 - ✓ Actitud tensa, etc.
- ❖ Diseños y Estructuras de los Reportes Psicométricos:
 - ✓ Abiertos.
 - ✓ Cerrados.
 - ✓ Mixtos.
 - ✓ Computarizados.
- ❖ Como darle Redacción Coherente a los Reportes Psicométricos, y no nada más Pegar el resultado que proporcionan las Pruebas Psicométricas.
 - ✓ Correlación de la Batería aplicada.
 - ✓ Encuadre de la Entrevista Inicial y los resultados obtenidos del candidato.
 - ✓ Elementos que debemos considerar cuando se encuentre discrepancia entre la entrevista y los resultados psicométricos.
- ❖ Caso Práctico desde el Perfil del Puesto por Competencias, Entrevista y la realización del Reporte Psicométrico como globalizar para determinar un reporte desde:
 - ✓ Descripción de Puesto por Competencias
 - ✓ Entrevista Inicial.
 - ✓ Reporte psicométrico etc.

MODULO V

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE 180°, 360° Y 720°

- ❖ ¿Que es el Desempeño Tradicional y el Desempeño por Competencias Laborales?
- ❖ ¿Que es la Evaluación de 180°?
- ❖ ¿Que es la Evaluación de 360°?
- ❖ La diferencia de una evaluación de 360° y una de 720°.
- ❖ Como opera el 360°.
- ❖ A quien Evalúa el 360°.
- ❖ Definición de las competencias cardinales como especificas.
- ❖ Cuestionarios y Formularios de la Evaluación de 360°.
- ❖ ¿Qué es el feedback o Evaluación de 360°?



- ❖ Diseño de la Evaluación de 360°.
- ❖ Logística de quien va Evaluar a los Empleados sobre 360°.
- ❖ Relevamiento y proceso de los datos obtenidos de la evaluación.
- ❖ Informes y Análisis de los resultados obtenidos.

MODULO VI

COMO IMPLEMENTAR EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS

- ❖ Diagnóstico y Evaluación a los participantes sobre Desarrollo Organizacional.
- ❖ ¿Qué es Desarrollo Organizacional?
- ❖ Diferencia entre Desarrollo (Clima) y Cultura Organizacional.
- ❖ 9 Características del Clima Organizacional para un Excelente funcionamiento.
- ❖ El rol del Líder en el Clima Laboral.
- ❖ Evaluación a los participantes sobre la Técnica Assessment Center para medir Clima Organizacional.
- ❖ ¿Cómo romper los viejos Paradigmas a nuevos y de ahí fundamentar un Excelente Clima Laboral?
- ❖ ¿Cómo Implantar en la Empresa un Plan de Clima Organizacional?
- ❖ Al término del curso se dará un Diagnóstico de cada participante sobre Clima Organizacional, Haciendo mención sus puntos fuertes y Áreas de Oportunidad.

Se expide un Diploma que avalado ante la STyPS y ante la UNAM. Para este trámite se pide dos fotografías tamaño diploma.

COSTO TOTAL DEL DIPLOMADO \$ 15,500.00 (MATERIAL INCLUIDO)

TÉCNICAS DE LOS INSTRUCTORES:

Se llevara a cabo mesas redondas, proyección de películas, simulaciones, ejercicios estructurados y aplicación a casos reales del trabajo. El porcentaje de teoría y ejercicios prácticos es 30% teórico y 70% practico.

Duración 10 Sesiones de 5 hrs. cada sesión.