**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

**OBJETIVO GENERAL**

El participante aprenderá, diseñará y estandarizará el proceso de reclutamiento y selección en la organización SEGESCRED S.C

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONTENIDO** | **OBJETIVOS** | **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE** | **APOYOS DIDÁCTICOS** | **TIEMPO** |
| **Apertura del Curso** | Establecer Rapport grupal y construir condiciones favorables para el aprendizaje | Bienvenida  Dinámica de Presentación (Telaraña)  Exposición de expectativas  Presentación de objetivos  Acuerdos para funcionar como comunidad de aprendizaje durante el curso   * Establecer un clima de confianza * Compromiso de respeto y confiabilidad * Disciplina * Reglas del grupo | Madeja de Hilo  Manual | 5 minutos  25 minutos  10 minutos  10 minutos  10 minutos |

**UNIDAD I**

**OBJETIVO**

El participante identificará y empleará la Misión, Visión y Valores de SEGESCRED S.C en el proceso de reclutamiento y Selección.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONTENIDO** | **OBJETIVOS** | **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE** | **APOYOS DIDÁCTICOS** | **TIEMPO** |
| **1.- Inducción** | 1.1 El participante identificará las ideas centrales sobre la misión, visión los valores y las diferentes áreas de SEGESCRED S.C  1.2 El participante detectara y ejemplificará en que parte del reclutamiento y selección se puede utilizar la visión la misión y los valores de la organización. | **Exponer Captar**  Exposición de la Misión, visión y valores  **Comentar Comentar**  Comentarios de los participantes sobre sus expectativas de la Visión, la Misión y los Valores de la Organización.  Organizar a los participantes en equipo.  **Supervisar Ejecutar**  Ejercicio por equipo en donde los participantes ejemplificarán en que parte del reclutamiento ocupan:   * Misión * Visión * Valores   **Comentar Comentar**  Conclusión acerca del tema. (Lluvia de ideas) | Diapositivas | 10 minutos  10 minutos  5 minutos  25 minutos  10 Minutos |

**UNIDAD II**

**OBJETIVO**

El participante identificará, distinguirá y seleccionará las fuentes de reclutamiento, las fases de una entrevista y la entrevista por competencias para tener herramientas eficientes que le permitan mejorar la calidad del proceso de reclutamiento y selección.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONTENIDO** | **OBJETIVOS** | **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE** | **APOYOS DIDACTICOS** | **TIEMPO** |
| **2.-Reclutamiento y Selección** | 2.1 El participante determinará la importancia de las fuentes de reclutamiento.  2.2 El participante conocerá identificara y aplicara las etapas de la entrevista.  2.3 El participante conocerá e identificará las entrevistas por competencias el proceso de reclutamiento y selección | **Orientar Ejecutar Comentar**  Técnica para el Conocimiento (Obituario)  **Exponer Captar**  Exposición general de los Recursos Humanos, y conocer la importancia de una de sus áreas: el reclutamiento y selección.  **Plantear Debatir Comentar**  Planteamientos de las fuentes de reclutamiento que utilizan en su proceso de reclutamiento y selección. Lluvia de ideas.  **Comentar Comentar**  Vivencias acerca del tipo de entrevista que realizan de forma cotidiana. Lluvia de ideas.  **Exponer Captar**  Exposición acerca del proceso que debe seguir la entrevista.  Formación de equipos  **Orientar Ejecutar Comentar**  En este ejercicio se escucharan las entrevistas grabadas de cada equipo y los integrantes explicaran en que parte de la entrevista ocuparon el rapport, cima y cierre  **Exponer Captar**  Exposición de los diferentes modelos de entrevistas por competencias.  **Comentar Comentar**  Ejemplos acerca de competencias. Lluvia de ideas por parte de los participantes.  Formación de equipos  **Orientar Ejecutar Comentar**  Se realizarán ejemplos de entrevistas por competencias | Papel y lápiz  Diapositivas  Diapositivas  Grabación  Diapositivas | 20 minutos  20 minutos  20 Minutos  20 minutos  20 Minutos  5 Minutos  50 minutos  30 Minutos  20 Minutos  5 minutos  50 minutos |

**UNIDAD III**

**OBJETIVO**

**El participante aprenderá, diseñara y aplicara la psicometría en el proceso de reclutamiento y selección.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONTENIDO** | **OBJETIVOS** | **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE** | **APOYOS DIDACTICOS** | **TIEMPO** |
| **3.- Psicometría** | 3.1 El participante conocerá y diferenciará las diferentes pruebas psicométricas  3.2 El participante conocerá obtendrá el reporte de Test de comportamiento en el programa Psicosoft.  3.3 El participante conocerá e interpretará el test de personalidad Luscher. | **Orientar Ejecutar Comentar**  Dinámica para fomentar la participación (Regalo de la alegría)  **Exponer Captar**  Exposición general de las pruebas de comportamiento, personalidad e inteligencia. Diseño de baterías  **Comentar Comentar**  Lluvia de preguntas por parte de los participantes.  **Exponer Captar**  Explicación del test de Comportamiento en Psicosoft  **Comentar Comentar**  Lluvia de preguntas por parte de los participantes.  **Orientar Ejecutar**  Aplicación del test Cleaver a todos los participantes  **Exponer Captar**  Explicación del reporte psicométrico de Cleaver en PSICOSOFT  **Resolver Practicar Retroalimentar**  Realizar ejercicios de Cleaver con sus diferentes interpretaciones cada uno en el programa PSICOSOFT  **Exponer Captar**  Explicación de la prueba Luscher  **Comentar Comentar**  Lluvia de preguntas por parte de los participantes.  **Orientar Ejecutar**  Aplicación de la prueba Luscher a todos los participantes  **Exponer Captar**  Explicación de la prueba Luscher en PSICOSOFT  **Exponer Captar**  Explicación del reporte psicométrico de Luscher en PSICOSOFT  **Resolver Practicar Retroalimentar**  Realizar ejercicios de Luscher con sus diferentes interpretaciones cada uno en el programa PSICOSOFT  **Comentar Comentar**  Lluvia de preguntas por parte de los participantes.  **Comentar Comentar**  Conclusión del tema | Papel y Lápiz  Diapositivas  Diapositivas  Test Cleaver Psicométrica lápiz y goma.  PSICOSOFT  PSICOSOFT  Tarjetas de Colores Luscher  Diapositivas  Tarjetas de colores  Lápiz y goma.  PSICOSOFT  Diapositivas | 20 minutos  40 minutos  10 minutos  20 minutos  10 Minutos  15 minutos  40 Minutos  20 Minutos  25 minutos  20 minutos  10 Minutos  10 Minutos  10 Minutos  20 Minutos  25 Minutos  10 Minutos  10 Minutos |

**UNIDAD IV**

**OBJETIVO**

El participante conocerá distinguirá y aplicara métodos que le permitan fortalecer la selección de un candidato.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **CONTENIDO** | **OBJETIVOS** | **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE** | **APOYOS DIDACTICOS** | **TIEMPO** |
| 4**.-Contratación** | 4.1 El participante conocerá e identificará los estudios socioeconómicos y la investigación laboral en el proceso de selección.  4.2 El participante detallara y fortalecerá la contratación que realiza en SEGESCRED S.C | **Exponer Captar**  Explicación de los estudio socioeconómicos y la investigación laboral  **Comentar Comentar**  Lluvia de preguntas por parte de los participantes.  **Exponer Captar comentar**  Ejemplos de estudios socioeconómicos realizados en SEGESCRED S.C  **Exponer Captar comentar**  Ejemplos de investigación laboral realizados en SEGESCRED S.C  **Exponer Captar**  Explicación acerca de los tipos de contratación y la importancia de mantener un expediente completo en Recursos Humanos.  **Comentar Comentar**  Lluvia de preguntas por parte de los participantes.  **Orientar Ejecutar**  Conclusiones Generales  **Orientar Ejecutar**  Evaluación al Instructor  **Orientar Ejecutar Comentar**  Dinámica Arbolito de Navidad | Diapositivas  Estudios Socioeconómicos  Investigaciones Laborales  Diapositivas  Evaluación  Papeles de Colores  Cinta Adhesiva  Tijeras  Pluma | 20 minutos  10 minutos  20 minutos  20 minutos  20 minutos  10 minutos  20 minutos  10 Minutos  30 minutos |

**CURSO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

**1.JUSTIFICACION**

El impulso que nos mueve a diseñar este curso de Reclutamiento y Selección proviene de las siguientes fuentes:

1.1 Del entendimiento de que las organizaciones dedicadas al Outsourcing, para que aumenten sus niveles de competitividad y se mantengan en el mercado, requieren necesariamente de personal facultado para realizar de manera más eficiente y con calidad su trabajo.

1.2 Es una contribución para mejorar las técnicas que se emplean actualmente en el proceso de reclutamiento y selección.

1.3 Brindará las herramientas necesarias para que el personal encargado del reclutamiento y Selección en SEGESCRED S.C aumente sus niveles de competitividad y contribuya a generar mejores resultados de negocio y aumentar cualitativamente el desarrollo y satisfacción de nuestros clientes.

1.4 Se ha detectado por medio de un análisis que el reclutamiento y selección que se realiza en la organización de SEGESCRED S.C es de una manera subjetiva y no se tiene los conocimientos y fundamentos para hacer un reclutamiento de calidad.

**2. OBJETIVO GENERAL**

El participante diseñará y estandarizará el proceso de reclutamiento y selección en la organización de SEGESCRED S.C.

**3. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

3.1 El participante identificará y empleará la Misión, Visión y Valores de SEGESCRED S.C en el proceso de reclutamiento y Selección

3.2 El participante identificará, distinguirá y seleccionará las fuentes de reclutamiento, las fases de una entrevista y la entrevista por competencias para tener las herramientas eficientes que le permitan mejorar la calidad del proceso de reclutamiento y selección.

3.3 El participante diseñará y aplicará la psicometría en el proceso de reclutamiento y selección.

3.4 El participante distinguirá y aplicará métodos que le permitan fortalecer la selección del candidato

**4. CONTENIDO TEMATICO**

**Unidad I Inducción**

* 1. Misión, Visión y Valores de SEGESCRED S.C
  2. Áreas de la organización

**Unidad II reclutamiento y selección**

2.1 Fuentes de reclutamiento

2.2 Etapas de la entrevista

2.3 Entrevistas por competencias

**Unidad III psicometría**

3.1 Pruebas Psicométricas

3.2 Test de comportamiento

3.3 Test de Personalidad

3.4 Test de Inteligencia

**Unidad IV contratación**

* 1. Estudios Socioeconómicos e Investigación Laboral
  2. Contratación
  3. Pago

**5. ACTIVIDADES PREVIAS E INTERMEDIAS**

**5.1 Dinámica de presentación**

**5.1.1 La telaraña**

Materiales: Ovillo de lana, Integrantes.

Desarrollo: Los participantes se sentarán en círculo, en el suelo ó en sillas. El educador le dará a un voluntario un ovillo de lana que se tendrá que tejer una tela de araña. El voluntario lanzara el ovillo a otro compañero a la vez le dice su nombre, y sujetando una de las puntas del ovillo. Lo mismo hará el siguiente, lanzándolo y sujetando el lugar por donde le llego. Así sucesivamente, hasta que todos hayan dicho su nombre y hayan formado una telaraña.

Con ello, además de una simple presentación, visualmente se formará una unión nacida del grupo, cosa que fortalecerá al conjunto para un buen entendimiento futuro.

**5.2 Dinámica del Conocimiento**

**5.2.1 Obituario**

Materiales: Papel y lápiz

Desarrollo: El instructor reparte una hoja previamente preparada y pide que cada uno escriba para la prensa su obituario, anunciando su propia muerte según este modelo.

NN (su nombre) falleció\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ayer\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Era\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

En el tiempo de su muerte estaba trabajando para\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Será recordado por \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Se sentirá su pérdida especialmente en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Él quiso \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ pero jamás consiguió \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

En lugar de flores se pide que \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

En su tumba se pondrá el siguiente epitafio \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Cada uno completa su obituario en forma personal. Terminado el trabajo personal, cada uno va presentando en el grupo su obituario. Los demás integrantes del grupo dialogan con quien lo presenta y lo cuestionan si fuera necesario. Al fin el grupo evalúa la dinámica y sus vivencias.

**5.3 Dinámica para fomentar la participación**

**Regalo de la alegría**

**Objetivo:** Promover un clima de confianza personal, de valoración de las personas y de estímulo positivo del grupo. Dar y recibir un feedback positivo en ambiente grupal.

**Materiales**: Papel y Bolígrafo, una sala con pupitres según el número de los participantes y se desarrollará con un solo grupo o varios subgrupos de seis a diez personas; dispondrán de cinco minutos de tiempos por participante.

**Desarrollo:**

1. El instructor forma los grupos y reparte el papel.
2. Luego, hace una breve presentación: “Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Otras muchas, estamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y dejamos de lado hacer cosas pequeñas aunque tendrían quizás un gran significado. En la experiencia que sigue vamos a poder hacer un pequeño regalo de la alegría a cada miembro del grupo”
3. El instructor invita a los participantes a que escriban cada uno un mensaje de este tipo a cada compañero de su grupo. Mensajes que tiendan a despertar sentimientos positivos respecto a si mismo.
4. El animador presenta sugerencias, procurando animar a todos a enviar un mensaje a cada miembro de su grupo, incluso por aquellas personas por las que no pueda sentir gran simpatía. Respecto al mensaje debe ser muy concreto, especificado y ajustado hacia la persona a la que va dirigido, y que no sea válido para cualquiera; que cada uno envíe mensaje a todos, aunque alguno no le conozca a fondo, en todos podrá encontrar algo positivo, procura decir a cada uno algo que hayas observado en el grupo, sus mejores momentos, sus éxitos y haz siempre la presentación de tu mensaje de un modo personal, di al otro lo que tú encuentres en él que te hace ser más feliz.
5. Los participantes pueden si quieren firmar.
6. Escritos los mensajes, se doblan y se reúnen en una caja, dejando los nombres a quienes se dirigen hacia fuera.
7. Cuando todos hayan leído sus mensajes, se tiene una puesta en común con las reacciones de todos.

**5.3.1 Dinámica para el cierre de un curso**.

Arbolito de Navidad

Objetivo: Cerrar un curso a través de la entrega de reconocimientos. Reforzar la autoestima a través del reconocimiento.

Materiales: Varios papeles de diferentes colores. Cinta adhesiva, plumones.

Desarrollo:

* 1. El facilitador, anticipadamente dibuja o diseña en una pared un Arbolito de navidad (Papel bond)
  2. El facilitador solicita a los participantes que elaboren, con las hojas de papel que se les entrego , esferas de navidad para pegarlas en el Arbolito, así mismo, les indica que en la esfera escriban un pensamiento positivo para uno de sus compañeros .El facilitador les solicita que repitan la operación con cuantos compañeros quieran hacerlo.
  3. Los participantes elaboran sus esferas y les pegan en el Arbolito.
  4. El facilitador solicita a los participantes que tomen del arbolito las esferas dirigidos a ellos.
  5. Los participantes leen los pensamientos que los escribieron
  6. El facilitador guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido a su vida.