

Selección por competencias.

Alles, Martha Alicia

ISBN 9506414742

Índice del Contenido

PRESENTACIÓN

Capítulo 1. ¿POR QUÉ SELECCIÓN POR COMPETENCIAS?

Talento y competencias

El rol de la motivación

De las competencias al talento

¿Qué es un comportamiento?

Relación entre comportamientos y competencias

Apertura del talento en competencias

Capítulo 2. LA SELECCIÓN DE PERSONAS EN CONTEXTOS DE ALTO DESEMPLEO

Dificultades en la selección de personas

El desempleo visto desde todos los ángulos

A pesar del desempleo ¿qué pasa en el mercado laboral?

Análisis de algunos términos: empleo, empleabilidad, desempleo

Los marginados

El desempleo de larga duración

Empleabilidad

¿El área de Recursos Humanos debe asumir un rol social?

Selección por competencias en el siglo XXI

Capítulo 3. INICIO DE UN PROCESO DE SELECCIÓN

Reclutamiento y selección

Diferencias

Inicio de una selección

Reclutamiento externo versus reclutamiento interno

Vínculo legal: diferentes tipos

Concepto de cliente interno

Los aspectos económicos (remuneración) como un elemento más del perfil

Selecciones internacionales y globalización

Quién puede ser un buen selector

La importancia de realizar una buena selección en las organizaciones

Capítulo 4. DEFINICIÓN DEL PERFIL

El antiperfil

El especialista en Recursos Humanos o selector, y la definición del perfil

Cómo recolectar información sobre el perfil

Requisitos excluyentes y no excluyentes

Gestión por competencias y selección

Perfil del puesto por competencias

Capítulo 5. PLANIFICACIÓN DE UNA SELECCIÓN

Planificación en selección

20 pasos para un proceso de selección

Elección de métodos y canales de búsqueda según el nivel de la selección a realizar

Las consultoras en Recursos Humanos

Pasos del proceso de selección a cargo del área de Recursos Humanos

El anuncio

Cómo planificar

Ejemplos de cómo encarar la planificación de un proceso de selección

Capítulo. PRESELECCIÓN Y SELECCIÓN

Preselección o primera selección

Primera revisión de antecedentes

El proceso de citación

Selección

La entrevista

El rol del entrevistador

Los postulantes con problemas: cómo manejar la entrevista

Comparación de candidatos

Armado de la carpeta de finalistas

El cliente interno en un proceso de selección

Gestión por competencias y selección

La entrevista por competencias

La motivación del postulante en relación con el proceso de selección

Capítulo 7. LAS EVALUACIONES ESPECÍFICAS

La entrevista BEI (Behavioral Event Interview) o por incidentes críticos

Evaluaciones psicológicas

Assessment Center Method (ACM)

Pruebas de conocimientos técnicos o habilidades específicas en relación con el conocimiento

Capítulo 8. NEGOCIACIÓN, OFERTA E INCORPORACIÓN

La negociación en un proceso de selección

La importancia de tener una alternativa

¿Quién negocia?

La oferta por escrito

Las referencias laborales

Los trámites de admisión

La inducción

La entrevista de salida

Capítulo 9. COMUNICACIÓN Y ÉTICA DURANTE UN PROCESO DE SELECCIÓN

Situación de un postulante en un proceso de selección

Cómo tratar al desempleado

Relación con consultoras: quién comunica en cada caso

Relación con los postulantes que no ingresaron: cartas y otros medios alternativos

La ética en la selección de personas

Anexo I. Carta deontológica de la Confederación Francesa de Consultores en

Reclutamiento y

Selección

Anexo II. Preguntas personales reñidas con el buen gusto

Anexo III. Ejemplos sobre cómo comunicar

Capítulo 10. APLICACIÓN DE ÍNDICES DE CONTROL DE GESTIÓN EN UN PROCESO DE SELECCIÓN

El rol del especialista en Empleos o Selección en relación con el enfoque estratégico

Qué lugar debe ocupar el área de Selección o Empleos en la estructura del sector de Recursos

Humanos

Un enfoque de costos

Por qué y para qué los indicadores de gestión

Índices de control de gestión aplicables al área de Selección o Empleos

Una reflexión final sobre indicadores

Anexo. Indicadores utilizados en el ámbito de las organizaciones en relación con los procesos de selección

Bibliografía

Cómo utilizar los diccionarios en gestión de recursos humanos por competencias

Guía de lectura

Unas palabras sobre la autora

Última página