

CAPACITACIÓN SELECCIÓN DE PERSONAS con especial énfasis en ENTREVISTAS LABORALES

**1 y 2 de AGOSTO
CENTRO COMERCIAL**

**Viernes: 18.00 a 22.00 hs
Sábado: 13.00 a 19.00 hs**

DURACIÓN: 10 horas

PUBLICO: Dueños de PYMES – Responsables e integrantes del área de RRHH de organizaciones privadas y públicas – Gerentes y encargados de áreas y procesos productivos / comerciales / de servicios, etc. que deben integrar personas a su equipo de trabajo.

A los efectos de lograr la dinámica requerida es conveniente que el cupo de participantes se limite a 30/35 personas

PRESENTACION:

La inmensa mayoría de las organizaciones afronta serios problemas en el proceso de selección de personal competente, ya sea por no saber donde buscarlo y/o por no identificar a los candidatos adecuados y/o por no saber como detectar si los mismos tendrán una alta probabilidad de éxito en las actividades de entrevista y/o por no realizar un adecuado seguimiento una vez se incorpora (período de prueba) A eso debemos agregar la particular y compleja decisión a la que se enfrenta cuando debe decidir si prioriza la promoción de personal interno o si procura cubrir la vacante con personas ajenas a la organización, con su respectivas ventajas y desventajas.

Esta actividad esta diseñada para encontrar respuestas a estos temas, en una forma práctica e interactiva, a la vez que intensiva y amena.

OBJETIVOS:

Sobre el Proceso de Selección

- Determinar una metodología para establecer las competencias requeridas para el puesto de trabajo a ser cubierto (saber QUE necesitamos) y alinear este proceso con los lineamientos estratégicos de la organización.
- Definir el proceso de reclutamiento mas adecuado en cada caso (saber DONDE buscar a los potenciales candidatos, tomando en consideración los pro y contras de cada opción posible.

- Conocer y comprender las etapas en las que se divide el proceso de selección, incluyendo el análisis de presentaciones y curriculums de los candidatos, especialmente los cuidados a tener y los errores a evitar para maximizar la efectividad del proceso (saber COMO filtrar los candidatos)
- Saber como llevar adelante la “última” entrevista, destinada a negociar los aspectos salariales, la incorporación y condiciones de trabajo, etc.
- Comprender la importancia de las actividades de Inducción y seguimiento en el proceso de prueba y su importancia para maximizar los resultados positivos en la selección de personal. (saber COMO detectar a tiempo si hemos seleccionado a las personas adecuadas)
- Conocer la influencia que tienen otros aspectos de la cultura organizacional y la “forma de hacer las cosas” en la capacidad para atraer y retener personas valiosas en la organización (saber COMO retener y potenciar a las personas valiosas una vez que están dentro de la empresa).

Sobre el proceso de Entrevistas Laborales

- Identificar nuestras fortalezas y debilidades para conducir y/o participar en entrevistas laborales, determinando como obtener los mejores resultados en base a dicho análisis y a las medidas que implementemos al respecto
- Planificar las actividades de entrevistas para el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, especialmente el tiempo.
- Comprender la dinámica del proceso y sus etapas. Determinar quienes deben participar , el rol a asumir y como prepararlos para ello.
- Incorporar herramientas efectivas para aplicar en las entrevistas, logrando que las mismas sean desarrolladas en forma adecuada, procurando el mayor grado de acierto posible en la decisión de incorporación de candidatos (saber COMO detectar que el candidato tiene las competencias requeridas : Actitudes – Aptitudes – Adaptación)
- Comprender y aplicar el uso de la comunicación (especialmente la no verbal) en el proceso de entrevistas
- Tomar conciencia de los errores mas habituales que se pueden cometer en la entrevista y cómo los mismos pueden ser evitados y/o minimizados
- Determinar como evaluar la efectividad de las actividades de selección y entrevista a los efectos de lograr una mejora continua de las mismas y de sus resultados.

DETALLE :

- Perfiles de cargo y competencias (necesarias y deseables)
- Análisis del entorno inmediato y “ergonomía” (física – psicológica – sociológica)
- Condicionamiento de las políticas de RR.HH. y posicionamiento estratégico
- Promoción interna Vs. captación externa. Ventajas y desventajas
- Planificación y cronograma del proceso general de búsqueda
- Fuentes de Reclutamiento: donde y como buscar las personas apropiadas
- Como redactar avisos y donde publicarlos, si esa es la opción elegida

- Etapas del proceso de selección. Claves a tener en cuenta y errores a evitar
- Filtrando candidatos: como leer un currículum, como contactar a los candidatos y como gestionar las referencias
- Negociación de las condiciones de incorporación. Cómo “cerrar” el trato.
- Inducción: objetivos del proceso - actividades e información requeridas
- Seguimiento y evaluación de desempeño durante el período de prueba – la confirmación en el cargo
- Algunas Ideas para retener personas valiosas: Contrato psicológico – Evaluación de cargos – Medición de Satisfacción en el Trabajo – Capacitación + Desarrollo – Evaluación de Desempeño.
- Los objetivos pretendidos en la entrevista. Haciendo foco en lo importante
- Como planificar los tiempos y recursos necesarios para el proceso
- Tengamos en cuenta el “punto de saturación” al entrevistar: estrategias apropiadas
- Escuchar y hablar : aplicando la regla de Pareto en la actividad
- Buscando las 3 A : como saber quien las tiene... y como definir quien las busca
- Definamos lo que debemos saber Vs. lo que nos gustaría saber.
- Determinemos si el candidato esta “preparado” para la entrevista
- Manejemos el tiempo de la entrevista en forma provechosa
- Debemos crear el clima apropiado... lo que no siempre significa buen clima.
- El arte de preguntar ... y el de hacer silencio : La escucha activa en acción
- El lenguaje verbal y el no verbal : prestemos atención a ambos
- Generalizaciones, Estereotipos y otras auto-trampas que nos hacemos.
- El uso de otras personas para complementar/apoyar en la entrevista
- Seamos prolijos y ordenados ... pero no previsibles
- Como podemos comprobar las aptitudes y la formación del candidato
- No transformar una entrevista en una competencia de egos
- Características de una entrevista por competencias
- Prestemos especial atención a las actitudes y la capacidad de adaptación
- Que podemos y que no podemos preguntar ... cuidado con la discriminación
- Caso especial : cuando el candidato es interno, similitudes y diferencias
- La carta perdida y otros “trucos” para lo último de lo último (el cierre)
- Bonus Track : Las 20 preguntas que no pueden faltar

INVERSIÓN:

Socios: \$900 + IVA

No Socios: \$1300 + IVA

EL DOCENTE:

CURRICULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombre: **Alejandro Rammauro Salaberry**

Edad: 57 años

E. civil: casado, una hija.

Domicilio: Bvar. Artigas 4196 / 003

Tel.: 094 413 587

e-mail : rammauro@adinet.com.uy

Documento: CI 1.398.109-1



OBJETIVO

Cargo de jefatura o nivel gerencial de línea o staff en el área de Recursos Humanos, Calidad, Producción o Administración, dentro de una empresa industrial, comercial o de servicios, u otra organización que requiera un profesional experimentado y actualizado en las últimas técnicas de gestión, dinámico y pragmático, con excelente nivel de comunicación y relacionamiento tanto a nivel individual como colectivo, hábil negociador y conocedor de la normativa vigente, y con un enfoque estratégico de su misión dentro de la organización. Cargo de consultor part-time o full time en las áreas de mi especialidad.

ANTECEDENTES LABORALES

- | | |
|------------------------------|---|
| 2010 – 2012 | EMERGENCIA UNO (Servicio complementario de salud) * Gerente de Recursos Humanos y Calidad Despido – Absorción por otra organización con desvinculación de toda el área gerencial |
| 2005 – 2010 Farmacéutico) | GRAMON BAGO DE URUGUAY S.A. (Laboratorio * Jefe de Recursos Humanos Despido acordado (reingreso a Emergencia Uno) |
| 2003 – 2005 | EMERGENCIA UNO (Servicio complementario de salud) * Gerente de Recursos Humanos y Calidad Egreso voluntario por mejora profesional |
| 2001 – 2004 | ISS de Uruguay S.A. (Multinacional de Facility Services) |

- * Gerente Administrativo y de Calidad – Responsable por la operación en Uruguay. Egreso al fusionarse la empresa con una organización uruguaya y asumir el staff de la misma el control operacional.
- 2000 – 2001 **BRIL LTDA.** (Higiene Profesional)
* Gerente de Operaciones y Recursos Humanos
* Gerente de Recursos Humanos y Calidad
* Responsable de implantación de Sistema de Calidad
Egreso por termino de las tareas previstas de cambio organizacional e implantación de un sistema de calidad certificado ISO 9000.
- 1998 – 1999 **CENTRO MÉDICO COOPERATIVO** (Mutual Asistencia Médica)
* Jefe de Recursos Humanos
Egreso por reorganización gerencial en la Dirección Administrativo Financiera, previo a la liquidación de la empresa.
- 1996 – 1998 **RC ABERTURAS** (Importación y Venta de Aberturas)
* Coordinador General. Responsable por la reorganización general de la empresa, dirigiendo además Administración, Finanzas y RR.HH.
Egreso voluntario por mejora profesional.
- 1995 – 1995 **A.C.A.C.** (Intermediación Financiera)
* Gerente de Personal.
Egreso por vencimiento de contrato.
- 1990 – 1995 **NEOSUL S.A.** (Pásticos)
* Jefe de Relaciones Laborales, responsable del Dpto. de Recursos Humanos e integrante del Comité Estratégico de la empresa.
Egreso voluntario por opción profesional mas desafiante.
- 1985 – 1990 **NORDEX S.A.** (Armadora de Automotores – Fábrica de Autopartes)
* Jefe de Personal en Pan de Azúcar (Nortel)
* Jefe de Personal en Montevideo - * Encargado de Personal
Despido acordado.
- 1984 – 1985 **T. GANSER S.A.** (Construcción Vial)
* Encargado de Oficina Técnica y coordinador de planificación
Egreso voluntario por mejora profesional.
- 1980 – 1984 **NORDEX S.A.** (Armadora de Automotores)

* Encargado de Personal y Administración en varias de las plantas de armado. - * Auxiliar de Personal
Despido por falta de trabajo.

1975 – 1980

PELETERÍA HOLANDESA S.A. (Curtiembre)

* Encargado de Depósitos de Materia Prima y Productos Terminados de curtiembre. - * Encargado de Compras y Abastecimientos
Egreso voluntario por mejora profesional

Es de señalar que, sin perjuicio del nombre que recibe el cargo, tanto en Gramón Bagó como en CEMECO, ACAC, Neosul, y Nordex (2da etapa) **tenía la máxima responsabilidad por el área de Recursos Humanos** por lo que realizaba todo lo referido a la definición e implementación de políticas, negociación sindical, reclutamiento, selección e inducción de personal, elaboración y aplicación de descripciones de cargos y escalas salariales, diseño y aplicación de sistemas de evaluación de desempeño, planificación de la capacitación, plan de carrera, manejo disciplinario, liquidaciones, tareas administrativas, dirección de servicios generales (propios y tercerizados), etc.; ya sea en forma personal o supervisando directamente, y reportando directamente a la Dirección.

La forma de gestión aplicada en las empresas Emergencia Uno y Neosul S.A. y mi participación en el Comité Estratégico de las mismas me permitieron un amplio enriquecimiento del conocimiento práctico del manejo de una empresa, tanto en sus distintas áreas como en su conjunto, lo que he complementado con formación teórica, como puede apreciarse más adelante.

Ha sido muy importante también la experiencia acumulada en Planificación Estratégica y Gestión de Calidad Total, lo que puede resultar particularmente interesante para aquellas organizaciones que se encuentren trabajando o piensen hacerlo en el futuro, en esos temas con vistas a una certificación, y en procesos de desarrollo en general.

Sin perjuicio de las ampliaciones de información que sean pertinentes debo destacar como logros una gestión que me tuvo como uno de los principales protagonistas al haber logrado una reestructura organizacional con pérdida de puestos de trabajo sin ningún tipo de conflictividad, la conducción de cambios organizacionales de gran profundidad, procesos exitosos de tercerización en distintas áreas y sustanciales modificaciones en el relacionamiento con los sindicatos.

En el área de Calidad he conducido la primera certificación UNIT - ISO 9002 de una empresa de higiene profesional en el país y también la primera certificación UNIT-ISO 9001 de una emergencia médica. He tenido la gran experiencia de haber actuado en muchas ocasiones en el proceso del Premio Nacional de Calidad, tanto como Evaluador, Coordinador, y Juez, lo que me ha permitido analizar y auditar la aplicación práctica del modelo de mejora continua en

empresas de distinto tipo. También he dirigido el proceso que permitió a Emergencia Uno obtener esta distinción en el 2006.

EDUCACIÓN FORMAL

Universidad – Facultad de Ingeniería (incompleta).

Especialización:

- UCUDAL: Curso de Postgrado en Dirección de Recursos Humanos, Diploma de Honor (1994 – 1995).
- UNIT : Especialista en Gestión de Calidad (2000).
- UNIT : Especialista en Recursos Humanos (2001-2002)
- UCA (Univ. Católica Argentina) : Curso Superior Universitario de Alta Gestión de Calidad en Servicios de salud (2009)

OTROS ESTUDIOS

Logística: Diploma Operacional en Gestión Logística Integral (Corporación Sudamericana de Logística)

Idiomas: Portugués (Inst. de Cultura Uruguayo-Brasileño). Excelente nivel

Computación: Inglés (Alianza) - Francés (Alianza). Nivel medio
Nivel operador en Windows, Memory y otros utilitarios empresariales.

Contabilidad: Contabilidad básica (UTU Div. Formación de la Empresa).

CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Debido a la gran cantidad de cursos y actividades de capacitación realizados, los mismos se detallan en el Anexo I.

ACTIVIDAD COMO DOCENTE, CONFERENCISTA, EXPOSITOR, ETC.

Además de haber representado como congresista al país en las actividades internacionales que se detallan en el **Anexo I**, he escrito artículos sobre temas de gestión de RRHH, Calidad Total, Estrategia y Reestructura empresarial que se han publicado en medios de prensa nacionales y revistas profesionales nacionales y extranjeras; a la vez que participado como docente, conferencista y expositor, en varias instancias de capacitación tanto en Uruguay como en el exterior, como se aprecia en el **Anexo II**.

