



Curso Online de
**Herramientas de Análisis del
Comportamiento y Competencias de
Gestión en la Selección del Talento**

Para conocer cómo el análisis del comportamiento puede mejorar los procesos de selección y contribuir al éxito organizacional.



[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

Presentación

Este curso proporciona una formación integral para la identificación y evaluación del talento, utilizando herramientas avanzadas y técnicas basadas en las últimas investigaciones académicas y prácticas del sector.

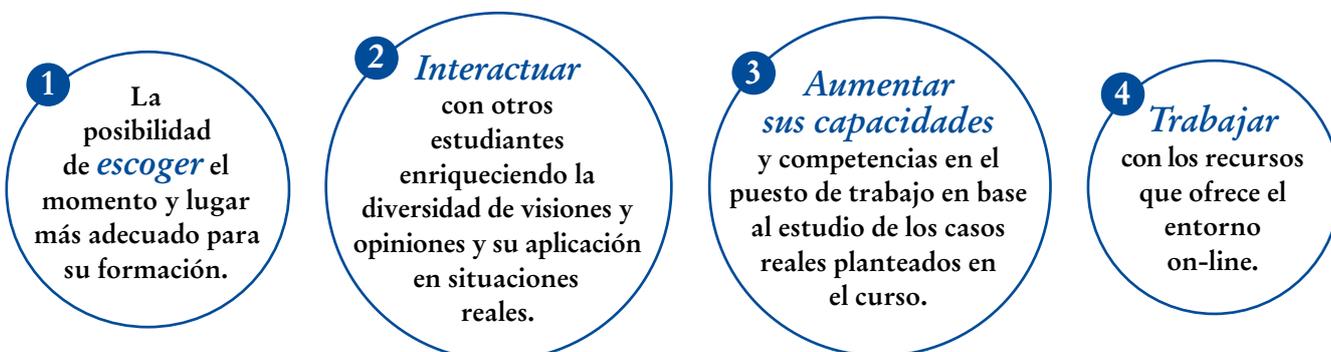
Empezaremos con una introducción al marco conceptual del análisis del comportamiento, destacando su importancia en la selección del talento y revisando conceptos básicos. Seguiremos explorando las teorías del comportamiento organizacional y los factores que influyen en el entorno laboral. Hemos incluido, además, una sección dedicada a las herramientas psicométricas, donde aprenderá a utilizar e interpretar pruebas de personalidad aplicadas a la selección del talento. Profundizaremos en técnicas avanzadas de entrevista, con un enfoque en entrevistas conductuales y preguntas basadas en competencias y evaluaremos competencias de gestión utilizando métodos como la evaluación 360 grados y ejercicios situacionales, proporcionando una comprensión detallada de cómo integrar estos resultados en el proceso de selección.

Nos adentraremos en el análisis y la gestión de datos en RRHH, utilizando herramientas de análisis estadístico y software especializado para mejorar la toma de decisiones, integrando todas las técnicas aprendidas para diseñar un proceso de selección basado en competencias y comportamiento, asegurando una evaluación efectiva y objetiva.

Finalmente, abordaremos aspectos éticos y legales en la selección del talento y exploraremos las tendencias emergentes, como la Inteligencia Artificial y la gamificación, que están transformando de forma significativa el campo de los RRHH.

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:



Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

Objetivos del curso:

- Analizar y aplicar teorías clásicas y contemporáneas del comportamiento humano en el entorno laboral, identificando factores psicológicos y sociales que influyen en el comportamiento de los empleados.
- Aprender a utilizar y aplicar pruebas de personalidad para obtener una comprensión profunda de las características y aptitudes de los candidatos.
- Mejorar las habilidades de entrevista mediante el uso de técnicas estructuradas basadas en competencias, utilizando métodos como STAR y CAR para evaluar el comportamiento y las habilidades de los candidatos de manera precisa y efectiva.
- Desarrollar habilidades para identificar las competencias esenciales de los diferentes roles dentro de una organización y utilizar métodos efectivos de evaluación de competencias (entrevistas conductuales, pruebas y simulaciones).
- Aprender a recopilar, analizar y utilizar datos de candidatos utilizando herramientas y software específicos, mejorando la toma de decisiones mediante el análisis estadístico y la visualización de resultados.
- Desarrollar y aplicar métodos efectivos de evaluación del desempeño y proporcionar feedback constructivo a los empleados, utilizando los resultados para crear planes de desarrollo basados en competencias.
- Asegurar que el proceso de selección cumpla con los principios éticos y las normativas legales vigentes, promoviendo la diversidad, la inclusión y la confidencialidad en el manejo de datos sensibles.
- Explorar las tendencias emergentes en la selección de talento, incluyendo la aplicación de la Inteligencia Artificial, el machine learning, la gamificación y otras tecnologías disruptivas.
- Implementar los conocimientos adquiridos en un proyecto práctico, integrando todas las herramientas y técnicas aprendidas para diseñar y ejecutar un proceso de selección efectivo y basado en datos reales, con el fin de mejorar la calidad del talento seleccionado en la organización.

“ Domine las últimas técnicas de análisis de comportamiento y competencias ”

Dirigido a:

Responsables de RRHH y personal vinculado a este departamento, así como a todas aquellas personas que tengan que realizar procesos de entrevistas de selección de personal o quieran ampliar sus conocimientos en el análisis de comportamiento y competencias.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 60 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

10 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Introducción y marco conceptual

8 horas

El análisis del comportamiento proporciona una visión integral de cómo los individuos interactúan en el entorno de trabajo, y es una herramienta crucial para la selección, evaluación y gestión del talento en cualquier organización.

Implementar prácticas éticas en este análisis no solo mejora la reputación de la empresa, sino que contribuye también a un entorno laboral más saludable y productivo.

1.1. Objetivos y estructura del curso.

1.2. Importancia del análisis del comportamiento en la selección del talento:

- 1.2.1. Ventajas del análisis del comportamiento.
- 1.2.2. Impacto del análisis del comportamiento en el rendimiento organizacional.
- 1.2.3. Estudios y estadísticas sobre análisis del comportamiento.
- 1.2.4. Retos y consideraciones éticas.

1.3. Conceptos básicos de comportamiento y competencias:

- 1.3.1. Definición de comportamiento organizacional.
- 1.3.2. Competencias.
- 1.3.3. Modelo por competencias.
- 1.3.4. Evaluación de competencias.
- 1.3.5. Relación entre competencias y desempeño laboral.

1.4. Historia y evolución de las herramientas de análisis:

- 1.4.1. Evolución de las herramientas de análisis del comportamiento.
- 1.4.2. Principales herramientas históricas de análisis del comportamiento.
- 1.4.3. Impacto de la tecnología en el análisis del comportamiento.
- 1.4.4. Tendencias actuales y futuras en el análisis del comportamiento.

MÓDULO 2. Teorías del comportamiento organizacional

6 horas

El comportamiento humano en el entorno organizacional ha sido objeto de numerosos estudios y teorías que buscan explicar cómo y por qué las personas actúan de determinada manera en el trabajo. Estas teorías ayudan a los profesionales de RRHH a comprender mejor las motivaciones, actitudes y respuestas de los empleados, lo que les permite desarrollar estrategias para mejorar el rendimiento, el bienestar y la satisfacción laboral.

2.1. Introducción a las teorías del comportamiento humano:

- 2.1.1. Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

- 2.1.2. Jerarquía de necesidades de Maslow.
- 2.1.3. Teoría de los Dos Factores de Herzberg.
- 2.1.4. Teoría del Refuerzo de Skinner.
- 2.2. Factores que influyen en el comportamiento:**
 - 2.2.1. Factores internos: personalidad, actitudes, percepciones.
 - 2.2.2. Factores externos: cultura organizacional, entorno social y económico.
 - 2.2.3. Influencia del liderazgo y la motivación en el comportamiento organizacional.
- 2.3. Comportamiento en el entorno laboral:**
 - 2.3.1. Dinámicas de grupo y trabajo en equipo.
 - 2.3.2. Comunicación efectiva y manejo de conflictos.
 - 2.3.3. Estrategias para fomentar un entorno laboral positivo.
- 2.4. Evaluación del comportamiento: enfoques y métodos**
 - 2.4.1. Métodos de evaluación del comportamiento.
 - 2.4.2. Modelos de evaluación del rendimiento y del comportamiento organizacional.

MÓDULO 3. Herramientas psicométricas

4 horas

Las pruebas psicométricas son herramientas estandarizadas que se utilizan para medir las características psicológicas (personalidad, aptitudes, valores) y las competencias de un individuo. Estas pruebas se basan en metodologías científicas para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados y su objetivo principal es obtener una evaluación objetiva del candidato.

- 3.1. Definición y propósito de las pruebas psicométricas:**
 - 3.1.1. Historia y evolución de las pruebas de personalidad.
 - 3.1.2. Importancia de la ética y la confidencialidad en la aplicación de pruebas.
- 3.2. Pruebas de personalidad:**
 - 3.2.1. Descripción y análisis de pruebas comunes: MBTI, Big Five, 16PF, DISC.
 - 3.2.2. Ventajas y limitaciones de las pruebas de personalidad.
- 3.3. Aplicación de pruebas de personalidad en la selección:**
 - 3.3.1. Rol de las pruebas de personalidad en el proceso de selección de personal.
 - 3.3.2. Consideraciones éticas y legales en la aplicación de pruebas.
 - 3.3.3. Procedimientos para administrar pruebas y garantizar su validez y fiabilidad.
- 3.4. Interpretación y uso de los resultados:**
 - 3.4.1. Técnicas para interpretar resultados de pruebas de personalidad.
 - 3.4.2. Uso de resultados para el desarrollo personal y profesional.
 - 3.4.3. Integración de resultados en planes de desarrollo de carrera y formación.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

MÓDULO 4. Técnicas avanzadas de entrevista

6 horas

4.1. Concepto y beneficios de las entrevistas conductuales:

- 4.1.1. Comparación entre entrevistas tradicionales y conductuales.
- 4.1.2. Beneficios de las entrevistas conductuales para el proceso de selección y desarrollo personal.

4.2. Entrevistas estructuradas y semiestructuradas:

- 4.2.1. Definición y características de las entrevistas semiestructuradas.
- 4.2.2. Ventajas y desventajas de cada tipo de entrevista.

4.3. Técnicas de preguntas basadas en competencias:

- 4.3.1. Tipos de preguntas basadas en competencias.
- 4.3.2. Cómo formular preguntas efectivas para evaluar competencias.

4.4. Evaluación del comportamiento durante la entrevista:

- 4.4.1. Indicadores clave de comportamiento que reflejan competencias.
- 4.4.2. Uso de escalas de calificación y notas de entrevista.

4.5. Casos prácticos y simulaciones:

- 4.5.1. Simulaciones de entrevistas en diferentes contextos y con diferentes objetivos.
- 4.5.2. Beneficios de los casos prácticos y simulaciones.

MÓDULO 5. Evaluación de competencias de gestión

6 horas

Las competencias de gestión son un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que permiten a los líderes y gerentes llevar a cabo su rol de manera efectiva dentro de una organización. Están orientadas a la dirección de equipos, la toma de decisiones estratégicas, la implementación de proyectos y la mejora continua en las operaciones, y no solo se centran en la capacidad técnica o funcional de un líder, sino también en las habilidades interpersonales y emocionales necesarias para inspirar y guiar a otros hacia el logro de los objetivos organizacionales.

5.1. Definición y tipos de competencias de gestión:

- 5.1.1. Tipos de competencias de gestión.
- 5.1.2. Importancia de las competencias de gestión en el desarrollo organizacional.

5.2. Herramientas para evaluar competencias de gestión:

- 5.2.1. Ventajas y desventajas de cada herramienta.
- 5.2.2. Cómo elegir la herramienta adecuada según el contexto y los objetivos de la evaluación.

5.3. Evaluación 360 grados:

- 5.3.1. Beneficios y desafíos de implementar la evaluación 360 grados.
- 5.3.2. Cómo interpretar y utilizar los resultados de la evaluación 360 grados.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

5.4. Role-Playing y ejercicios situacionales:

5.4.1. Diseño y ejecución de ejercicios situacionales.

5.4.2. Cómo observar y evaluar el desempeño durante los ejercicios.

5.5. Integración de resultados de competencias en la selección del talento:

5.5.1. Cómo integrar los resultados de la evaluación de competencias en el proceso de selección del talento.

5.5.2. Estrategias para utilizar los resultados de manera efectiva en la toma de decisiones de contratación y desarrollo.

5.5.3. Ética y consideraciones legales en la utilización de resultados de evaluación.

MÓDULO 6. Análisis y gestión de datos en la selección

6 horas

El análisis de datos en RRHH se refiere al uso de métricas para evaluar y mejorar la gestión del talento dentro de una organización. Este enfoque implica la recopilación, análisis e interpretación de datos relacionados con los empleados como, por ejemplo, tasas de rotación, desempeño, satisfacción laboral y eficacia de las contrataciones. El objetivo es utilizar información basada en datos para tomar decisiones más informadas y estratégicas en la gestión de RRHH, desde la selección y contratación hasta la formación y el desarrollo.

6.1. Introducción al análisis de datos en RRHH:

6.1.1. Importancia del análisis de datos en la gestión del talento.

6.1.2. Casos de éxito de empresas que utilizan el análisis de datos en sus procesos de selección.

6.2. Herramientas de análisis de datos (software y técnicas):

6.2.1. Técnicas básicas de análisis de datos.

6.2.2. Selección de la herramienta adecuada según las necesidades de la organización.

6.3. Técnicas de análisis estadístico aplicadas a la selección del talento:

6.3.1. Técnicas de análisis estadístico relevantes para la selección del talento.

6.3.2. Cómo interpretar los resultados de un análisis estadístico en el contexto de la selección del talento.

6.4. Uso de datos para mejorar la toma de decisiones en la selección:

6.4.1. Estrategias para integrar el análisis de datos en el proceso de selección.

6.4.2. Ética y consideraciones legales en el uso de datos en RRHH.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

MÓDULO 7. Integración de herramientas y técnicas

6 horas

La integración efectiva de herramientas y técnicas en el proceso de selección de personal es fundamental para las organizaciones modernas. El objetivo es crear un sistema que no solo identifique a los candidatos más cualificados, sino que también se alinee con los valores y objetivos de la organización, facilitando una gestión del cambio efectiva.

7.1. Diseño de un proceso de selección basado en competencias y comportamiento:

- 7.1.1. Identificación y definición de competencias críticas para los roles.
- 7.1.2. Diseño de entrevistas basadas en competencias y comportamiento.
- 7.1.3. Técnicas de evaluación y herramientas de selección.
- 7.1.4. Implementación del proceso de selección alineado con los valores y objetivos de la organización.

7.2. Casos prácticos de integración de herramientas:

- 7.2.1. Evaluación de la efectividad de diferentes herramientas en distintos contextos.
- 7.2.2. Adaptación de herramientas a las necesidades organizacionales.

7.3. Evaluación y mejora continua del proceso de selección:

- 7.3.1. Identificación de áreas de mejora y rediseño de procesos.
- 7.3.2. Implementación de un ciclo de mejora continua.
- 7.3.3. Utilización de tecnología para la recolección y análisis de datos en la selección.

7.4. Gestión del cambio en la implementación de nuevas herramientas:

- 7.4.1. Principios para una implementación efectiva de nuevas herramientas.
- 7.4.2. Estrategias para superar la resistencia al cambio.
- 7.4.3. Comunicación y capacitación en el proceso de cambio.

MÓDULO 8. Ética y consideraciones legales en la selección del talento

6 horas

La ética profesional en la selección de personal es fundamental para garantizar que los procesos de contratación sean justos, transparentes y equitativos, respetando siempre los derechos y la dignidad de los candidatos. La selección de talento implica decisiones que impactan tanto en la vida de los individuos como en el éxito de la organización, por lo que es esencial que los responsables se adhieran a principios éticos que aseguren la integridad del proceso. El uso de buenas prácticas éticas también fortalece la reputación de la empresa, genera confianza y asegura que se atraiga al mejor talento, manteniendo una imagen corporativa positiva.

8.1. Principios éticos en la selección del talento:

- 8.1.1. Principios éticos clave: imparcialidad, transparencia, justicia y equidad.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

- 8.1.2. Dilemas éticos comunes en la selección de talento.
- 8.1.3. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su relación con la selección de personal.
- 8.2. Normativas legales aplicables:**
 - 8.2.1. Derechos de los candidatos y obligaciones del empleador.
 - 8.2.2. Legislación sobre igualdad de oportunidades en el empleo.
 - 8.2.3. Consecuencias legales de la no conformidad en procesos de selección.
- 8.3. Diversidad e inclusión en el proceso de selección:**
 - 8.3.1. Estrategias para promover la diversidad y la inclusión en la selección de personal.
 - 8.3.2. Sesgos inconscientes y cómo mitigarlos en el proceso de selección.
 - 8.3.3. Indicadores de éxito en la implementación de políticas de diversidad.
- 8.4. Confidencialidad y manejo de datos sensibles:**
 - 8.4.1. Confidencialidad en la gestión de la información de candidatos.
 - 8.4.2. Procedimientos seguros para el almacenamiento y manejo de datos.
 - 8.4.3. Consecuencias legales y éticas de la mala gestión de datos sensibles.
- 8.5. Buenas prácticas y cumplimiento normativo:**
 - 8.5.1. Rol del Compliance en los procesos de selección.
 - 8.5.2. Auditorías internas y externas de procesos de selección.
 - 8.5.3. Desarrollo e implementación de políticas de cumplimiento normativo.

MÓDULO 9. Tendencias emergentes y futuro de la selección del talento

6 horas

La adaptación a los futuros cambios en el mercado laboral es esencial para que las organizaciones se mantengan competitivas y efectivas. La comprensión de las tendencias actuales, el aprovechamiento de nuevas tecnologías y la implementación de estrategias proactivas son fundamentales para preparar a las organizaciones para el futuro en la selección de talento.

- 9.1. Inteligencia Artificial y Machine Learning en la selección:**
 - 9.1.1. Aplicaciones de IA en la selección: desde el cribado de currículums hasta las entrevistas asistidas por IA.
 - 9.1.2. Algoritmos de Machine Learning en la predicción del éxito en el puesto de trabajo.
 - 9.1.3. Ética y sesgos en la IA: desafíos y cómo abordarlos.
- 9.2. Gamificación y nuevas técnicas de evaluación:**
 - 9.2.1. Nuevas técnicas de evaluación basadas en la gamificación y sus beneficios.
 - 9.2.2. Plataformas de gamificación para la evaluación de competencias.
 - 9.2.3. Impacto de la gamificación en la experiencia del candidato y la precisión de la evaluación.
- 9.3. Impacto de la tecnología en el comportamiento y las competencias:**

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

- 9.3.1. El impacto de la automatización y la digitalización en las habilidades demandadas.
- 9.3.2. Adaptación de los procesos de selección a las competencias del futuro.
- 9.3.3. Comportamientos emergentes en el trabajo y su evaluación en el proceso de selección.

9.4. Adaptación a futuros cambios en el mercado laboral:

- 9.4.1. El futuro del trabajo: automatización, trabajo remoto y economía gig.
- 9.4.2. Estrategias para adaptarse a cambios rápidos en el mercado laboral.
- 9.4.3. Cómo preparar a las organizaciones para el futuro de la selección de talento.

MÓDULO 10. Proyecto práctico y evaluación final

6 horas

10.1. Definición y alcance del proyecto práctico:

- 10.1.1. Definición del tema o problema a abordar en el proyecto.
- 10.1.2. Delimitación del alcance del proyecto: qué incluir y qué excluir.
- 10.1.3. Identificación de recursos y herramientas necesarias para el desarrollo del proyecto.

10.2. Desarrollo y presentación del proyecto:

- 10.2.1. Herramientas y técnicas para la gestión eficiente del proyecto.
- 10.2.2. Preparación de la presentación del proyecto: estructura, contenido y técnicas de presentación.
- 10.2.3. Estrategias para manejar preguntas y retroalimentación durante la presentación.

10.3. Criterios de evaluación y retroalimentación:

- 10.3.1. Métodos para proporcionar retroalimentación constructiva.
- 10.3.2. Autoevaluación y evaluación entre pares: importancia y técnicas.
- 10.3.3. Uso de la retroalimentación para la mejora continua.

10.4. Reflexiones finales y aprendizaje continuo:

- 10.4.1. Identificación de áreas de desarrollo personal y profesional para el futuro.
- 10.4.2. Estrategias para el aprendizaje continuo y la mejora profesional en el campo de la selección de talento.
- 10.4.3. Planificación de próximos pasos y desarrollo de un plan de acción personal.

Herramientas de Análisis del Comportamiento y Competencias de Gestión en la Selección del Talento

Autor



Ingrid Johana Saldarriaga Roa

MBA en Administración y Dirección del Talento con dilatada experiencia en roles de gerencia y consultoría en RRHH en diferentes empresas donde ha sido responsable de la creación de políticas internas, el desarrollo de planes de capacitación y bienestar, la gestión del cambio organizacional y la negociación con sindicatos.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

