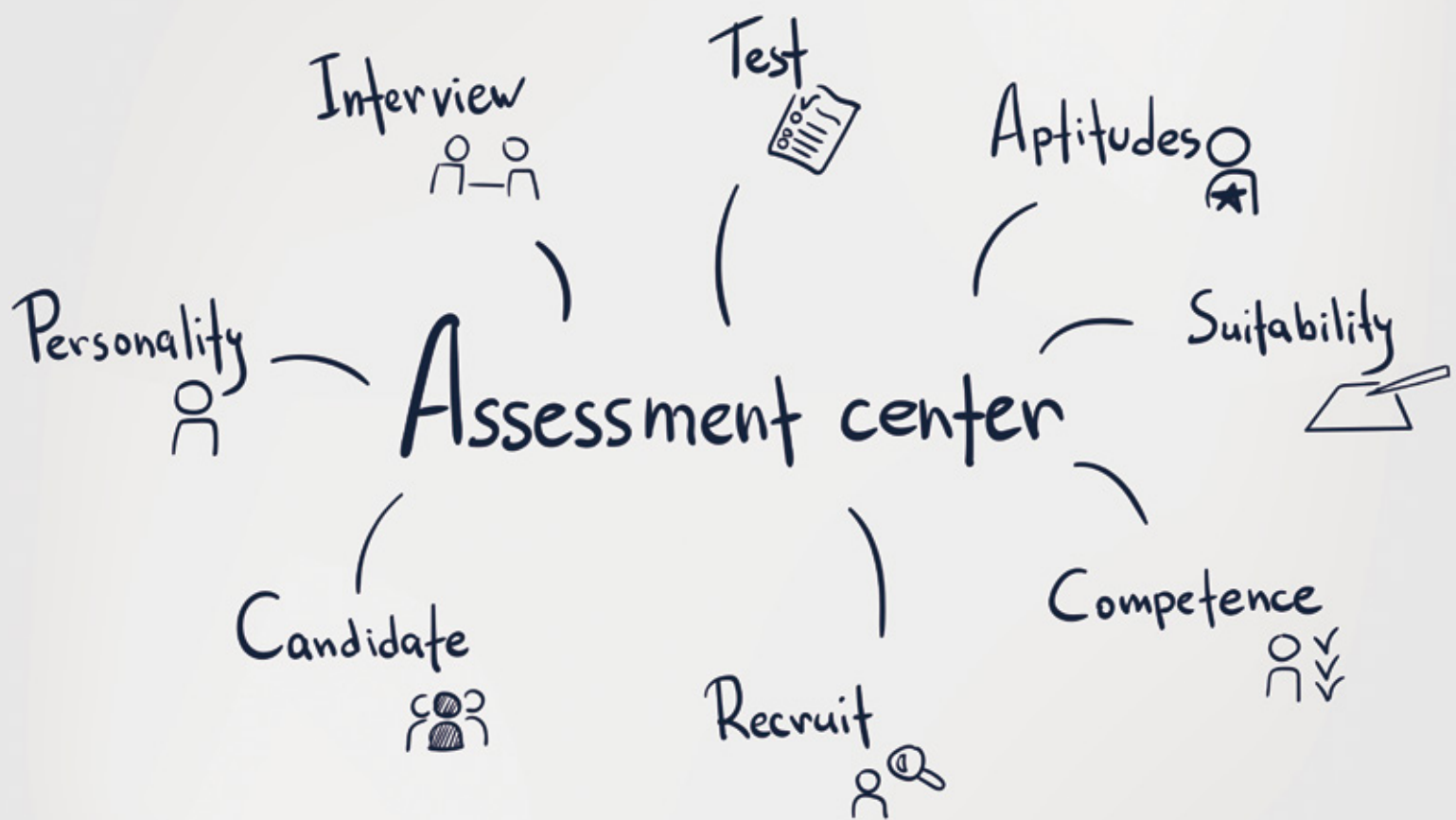




Curso Online de **Cómo diseñar y realizar un Assessment Center**

Metodologías y herramientas para diseñar y realizar uno de los sistemas más fiables a la hora de evaluar y conocer las aptitudes de los candidatos que se presentan a una selección.

[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación

**MANAGER
BUSINESS
SCHOOL**

Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

Presentación

Los procesos de selección han cambiado a lo largo del tiempo y ello ha traído como consecuencia la adaptación y actualización constante de quienes ejercen la profesión de reclutadores en el ámbito empresarial. La técnica del Assessment Center, nacida durante la Segunda Guerra Mundial en el campo de la selección de personal para el ejército, viene a darnos un método que pretende predecir el comportamiento y rendimiento de una persona en un puesto de trabajo.

Sin embargo, esta técnica por sí sola no nos arroja resultados. Es por ello que para realizar una selección correcta del talento humano debemos complementarla con otras técnicas y así poder tener una visión integral del candidato que estamos postulando.

Este curso le proporcionará las herramientas necesarias para prepararle de la mejor manera posible a las exigencias, desafíos y contextos cambiantes a los que nos expone el mercado laboral. El objetivo es que mediante diversas técnicas teórico-prácticas pueda aprender, revisar y así alcanzar su mejor versión para convertirse en un profesional distinguido de la materia.

La Formación E-learning

Los cursos online se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa ya que aportan flexibilidad al proceso de aprendizaje, permitiendo al alumno escoger los momentos más adecuados para su formación. Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

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

1

La posibilidad de **escoger** el momento y lugar más adecuado para su formación.

2

Interactuar con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

3

Aumentar sus capacidades y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.

4

Trabajar con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

Objetivos del curso:

- Conocer qué es el Assessment Center, cómo se utiliza en la selección de personal y cuáles son sus ámbitos de aplicación.
- Dotarle de recursos para dar con el mejor candidato para el puesto que necesita reclutar.
- Aprender qué es una entrevista de selección y cuáles son sus principales características.
- Conocer los errores más comunes que se suelen cometer en las entrevistas de selección de personal y cómo revertirlos.
- Agilizar procesos de selección y dar respuesta a los tiempos competitivos que se demandan hoy a nivel organizacional para la cobertura de vacantes.
- Prevenir la rotación de personal por procesos de selección mal gestionados.
- Elegir y promover la felicidad y motivación de los candidatos en puestos a su medida.
- Identificar las competencias laborales y cómo podemos clasificarlas.
- Conocer qué información no debe faltar nunca para poder llevar adelante un proceso en detalle de selección de personal.
- Analizar los beneficios y/o ventajas de la realización de un Assessment Center para las empresas.
- Conocer claves y componentes necesarios para realizar de forma efectiva un Assessment Center.

“ Conozca en profundidad formas innovadoras para atraer, identificar competencias de trabajo, evaluar potencial, talento y nivel de compromiso con la empresa ”

Dirigido a:

Responsables de RRHH y personal vinculado a este departamento y, en general, a todas aquellas personas que quieran profundizar en temas de evaluación de potencial e identificación del talento.

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 30 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

6 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.

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Selección de personal

6 horas

La selección de personal ha sufrido variaciones a lo largo del tiempo y ha tenido que adaptarse de forma rápida a los requerimientos y solicitudes que se tienen, convirtiéndose hoy en un socio estratégico de las estructuras corporativas en lo que hace referencia a la toma de decisiones para delimitar el camino de las organizaciones.

- 1.1. Concepto y origen.
- 1.2. Etapas en un proceso de selección de personal:
 - 1.2.1. Análisis de las necesidades.
 - 1.2.2. Reclutamiento del candidato:
 - 1.2.2.1. Reclutamiento interno.
 - 1.2.2.2. Reclutamiento externo.
 - 1.2.3. Preselección.
 - 1.2.4. Pruebas.
 - 1.2.5. Entrevista.
 - 1.2.6. Valoración y toma de decisiones.
 - 1.2.7. Contratación.
 - 1.2.8. Incorporación.
 - 1.2.9. Formación.
 - 1.2.10. Seguimiento.
- 1.3. Diferencias entre reclutamiento y selección de personal.
- 1.4. Diferencias entre hunting, matching y sourcing.

MÓDULO 2. La entrevista

4 horas

- 2.1. Concepto y características.
- 2.2. Partes de una entrevista.
- 2.3. Clasificación y tipos de entrevistas.
- 2.4. Ámbitos de aplicación.
- 2.5. Errores comunes de entrevista.

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

MÓDULO 3. El origen de la demanda

4 horas

El reclutamiento de personal se inicia a partir de que surge la necesidad de ocupar un puesto dentro de una organización. Es importante definir cómo surge esa necesidad en las organizaciones, así como conocer la importancia que tiene este procedimiento dentro de las empresas.

- 3.1. Necesidad de reclutamiento y emisión de solicitud personal.
- 3.2. Análisis y descripción de puestos.
- 3.3. Elaboración de un perfil de puesto.

MÓDULO 4. Selección por competencias

6 horas

- 4.1. Definición de competencias laborales.
- 4.2. Clasificación de competencias:
 - 4.2.1. Competencias laborales básicas.
 - 4.2.2. Competencias laborales genéricas.
 - 4.2.3. Competencias laborales específicas.
 - 4.2.4. Competencias laborales más demandadas.
- 4.3. Evaluación de competencias.

MÓDULO 5. Curriculum Vitae

4 horas

- 5.1. Etimología de currículum vitae.
- 5.2. Aspectos a considerar para realizar la pre-selección.
- 5.3. Sourcing telefónico.

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

MÓDULO 6. Assessment Center

6 horas

El Assessment Center es una metodología grupal de evaluación de candidatos propia del sector de los RRHH, concretamente de la selección de personal. Se trata de un proceso de selección que permite entrevistar a más de un candidato a la vez. Cada assessment center es diferente y se adapta o moldea en función de los factores comportamentales que se buscan evaluar. No obstante, todos tienen en común la resolución de situaciones complejas y estresantes con el fin de identificar comportamientos posibles de los candidatos frente a las adversidades del medio.

- 6.1. Definición y origen.
- 6.2. Ámbitos de aplicación.
- 6.3. Etapas para una correcta administración y diseño.
- 6.4. Beneficios y/o ventajas de realización de assessment center para las empresas.
- 6.5. Desventajas.

Cómo diseñar y realizar un Assessment Center

Autor



Natali E. Rutstein

Psicóloga especializada y diplomada en RRHH con amplia experiencia en la selección de personal, el desarrollo de personas y el liderazgo de equipos.

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.

