

Nombre de la actividad formativa

Reclutamiento y Selección por competencias

Modalidad	Estrategia metodológica	Tipo de capacitación	Duración
Por participación	Capacitación no presencial-virtual *	Curso	16.0 horas efectivas **

* Sesiones telepresenciales y simultáneas a través de la Plataforma Zoom.

** Cuatro sesiones semanales y simultaneas de 3 horas y 1 hora semanal de trabajo a distancia.

Descripción:

La actividad permitirá al participante conocer paso a paso las etapas ideales para implementar el proceso de selección de personal por competencias. Será de aplicación Andragógica, es decir dirigido al aprendizaje de adultos: Haciendo, viendo, escuchando, lo que le permitirá al participante vivenciar las etapas más representativas del proceso y aplicarlas casi de forma inmediata a su labor diaria.

Dirigido a:

Profesionales de recursos humanos a cargo del proceso de reclutamiento y selección de personal y profesionales de los diferentes departamentos de una organización que participen en los procesos de selección de su personal y deseen conocer del tema para implementarlo.

Objetivo General: Brindar a los participantes las bases prácticas para implementar un proceso de Selección por Competencias

Objetivos específicos	Contenido temático	Actividades a realizar
Semana 1 Conocer los elementos vitales para implementar una Gestión por Competencias	<ul style="list-style-type: none">• Las competencias blandas• Entendimiento de la Gestión por Competencias• Alineamiento de la Gestión por Competencias a la filosofía empresarial• El Modelo de Competencias personalizado a su negocio	Actividad 1. Tiempo: 1 hora Acceder al enlace: http://prfwebsite.com/Disc_innov/discBeta/discTest.html Aplicar la prueba con toda honestidad, marcando para cada grupo de palabras la que más y la menos se identifica. Debe ser completamente honesto (a) con usted mismo. Generar el reporte, guardarlo en un PDF

Objetivos específicos	Contenido temático	Actividades a realizar
<p>Semana 2</p> <p>Concientizar al participante sobre el impacto positivo de un proceso de Reclutamiento y Selección basado en competencias para la Administración del Talento Humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la Reforma Procesal Laboral en la Selección de personal • Identificación de los beneficios del RyS por competencias en sus diferentes involucrados 	<p>Actividad 2. Tiempo: 1 hora</p> <p>Entrevistarse con un líder de Recursos Humanos – de preferencia – no indispensable- que trabaje Modelo de Competencias y conocer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo es el procedimiento de RyS (Etapas del proceso) 2. Fuentes de búsqueda de candidatos 3. Tiempos y número de personas involucradas en el proceso de RyS 4. Es este proceso gestionado por competencias? 5. En caso afirmativo hace cuánto es por competencias y qué beneficios ha traído al proceso.
<p>Semana 3</p> <p>Construir una entrevista por competencias ideal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos de la entrevista por competencias • Preguntas ideales para una entrevista por competencias • Guía de calificación en la entrevista 	<p>Actividad 3. Tiempo: 1 hora</p> <p>Construir, a partir del material entregado, un modelo de competencias que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 Competencias Cardinales 2 Competencias específicas del área para cada puesto entregado 2 Competencias de liderazgo para los puestos de gerencia 2 preguntas por competencias para uno de los 4 puestos, <p>Material entregado: -Plan estratégico - Perfiles de 4 puestos</p>



Objetivos específicos	Contenido temático	Actividades a realizar
<p>Semana 4</p> <p>Conocer vivencialmente la metodología y actores principales en un Assessment Center como método de selección de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Paso a paso para un Assessment Center• Participantes y su rol en un Assessment Center• Aplicación práctica de un Assessment Center virtual	<p>Actividad 4. Tiempo: 1 hora</p> <p>Construir un documento que describa una dinámica de evaluación para aplicar en AC.:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Mínimo 2 competencias a evaluar2. Cada competencia debe tener su definición y comportamientos esperados a observar3. Construir la guía de calificación para estas competencias4. La dinámica además debe tener:<ol style="list-style-type: none">a. Objetivob. Descripción del procedimiento tal como se debe aplicarc. Materiales requeridosd. Tiempo de aplicación

ESTE DOCUMENTO Y SU CONTENIDO ES PROPIEDAD INTELECTUAL DEL
COLEGIO DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE COSTA RICA