



Presentación del Curso Presencial

**Gestión del Talento Humano por
competencias**



Tabla de contenido

Presentación del curso	3
Objetivos de aprendizaje	4
Contenidos del curso	5
Competencias previas	7
Recursos	7
Aspectos metodológicos	7
Criterios de aprobación	8



Presentación del curso



El cambio obliga a una permanente actualización del management, los escenarios que varían entre optimista, más probable o convergen en la crisis, obligan a que las organizaciones enfrenten las turbulencias mediante el desarrollo de las competencias y motivación del talento humano.

En los últimos años la gestión de competencias se ha implementado con éxito en organizaciones, sin embargo existen muchas que aún no experimentan los beneficios de esta metodología que transforma radicalmente la gestión de resultados de objetivos, proyectos procesos e indicadores de rentabilidad.

Los objetivos empresariales orientados a satisfacer las necesidades del entorno laboral y las exigencias del mercado, se fundamenta en el dominio del conocimiento de las competencias laborales y perfiles de cargos que estructura el proceso de gestión sobre tres actividades: 1) identificación, 2) desarrollo y 3) evaluación.

La motivación el reconocimiento de los logros alcanzados por el talento humano, permite el desarrollo de la organización siempre que exista una gestión por competencias coherente que vincule diariamente esta nueva disciplina del trabajo.

3

Paralelamente la gestión por competencias influye directamente en la planificación del talento humano, clasificación de puestos, selección, capacitación y especialmente en la evaluación del desempeño, visualizando claramente el éxito de la implementación con beneficios para los colaboradores y la organización.

El cuadro de mando integral es una herramienta que mide los resultados organizacionales, mismos que son la evidencia de la gestión por competencias del talento humano, por el contrario reflejará las pérdidas materiales, recursos económicos causadas por la deficiente situación del talento humano en sus labores.

La creatividad y la innovación deben constituir competencias al interior de la organización, mismas que deben ser evaluadas desde el reclutamiento y selección de candidatos, como también es vital que ésta metodología se aplique periódicamente en la evaluación del desempeño del talento humano.



Objetivos de aprendizaje



Objetivo general:

- Desarrollar las habilidades requeridas para diagnosticar entornos que requieren de la metodología y disciplina de la gestión por competencias, en función de las nuevas tendencias en la gestión del talento humano con su impacto en la productividad aplicada en beneficio de la cultural organizacional con los resultados de éxito esperados.

Dirigido a:

- Ejecutivos y equipos de talento humano con la responsabilidad del diseño sostenible y sustentable de la gestión por competencias, que contribuya al cambio, clima, evaluación del desempeño de los colaboradores, a la vez los resultados organizacionales, partiendo desde potenciar el perfil profesional para proyectar una visión integral y sistémica de la gestión de talento humano de la empresa.



Contenidos del curso

Unidad 1: Diagnóstico organizacional

- 1.1 Caso práctico
- 1.2 Objetivos organizacionales y Cuadro de mando integral
 - 1.2.1 Gestión por procesos – Manual de procesos
 - 1.2.1 Indicadores de gestión
- 1.3 Planificación de talento humano – Manual de puestos
- 1.4 Resultados de los 10 últimos años de la organización
- 1.5 Infraestructura física
- 1.6 Gestión tecnológica
- 1.7 Clima laboral
- 1.8 Gestión del conocimiento
- 1.9 Cumplimiento de valores
- 1.10 Aplicación del Código de Ética
- 1.11 Responsabilidad social
- 1.12 Liderazgo
- 1.13 Debilidades y fortalezas de la organización

Unidad 2: Diagnóstico de competencias

- 2.1 Caso práctico
- 2.2 Evaluación del desempeño
- 2.3 Identificación de los niveles de un ámbito de competencia
- 2.4 Aplicación de metodología de competencias por puesto
- 2.5 Matriz de ámbito de competencias por puesto
- 2.6 Resumen cuantitativo e informe de diagnóstico
- 2.7 Propuesta de mejora

Unidad 3: Construcción del referencial de competencias

- 3.1. Caso práctico
- 3.2 Actividades y cronograma de gestión para la elaboración de un referencial de competencias.
- 3.3 Integración de diagnóstico para elaboración de un proyecto organizacional de competencias
- 3.4 Versión abreviada de la tutoría
- 3.5 Jerarquización de la competencia relacional
- 3.6 Evaluación de la inteligencia emocional
- 3.7 Ámbito de expresión oral

Unidad 4: Aplicación del referencial de competencias



- 4.1. Caso práctico
 - 8.2 Utilización del referencial
 - 4.3 Objetivos de las listas de competencias
 - 4.4 Descripción de una función
 - 4.5 Infograma relacional del titular del puesto
 - 4.6 Lista de competencias de un puesto
 - 4.7 Lista de competencias comparativa puesto / titular
 - 4.8 Medida preventiva de las diferencias entre el titular y el puesto
 - 4.9 Balance individual de competencias profesionales
-

Unidad 5: Competencias para la selección de talento humano

- 5.1. Caso práctico
 - 8.2 Lista de competencias comparativa puesto / candidatos
 - 5.3 Definición del proceso de selección
 - 5.4 Selección de los expedientes de candidatos
 - 5.5 Puntuación de los expedientes de candidatura
 - 5.6 Ficha de información de los candidatos
-

Unidad 6: Entrevista de selección por competencias

- 6.1. Caso práctico
 - 8.2 Lista de competencias de un candidato
 - 6.3 Cuestionario guía para la entrevista de competencias
 - 6.4 Valoración de la cooperación de un candidato
 - 6.5 Lectura de gestos en una entrevista de competencias
 - 6.6 Evaluación del comportamiento en la entrevista
 - 6.7 Procedimiento de selección de candidatos
 - 6.8 Evaluación del comportamiento global de un candidato
 - 6.9 Síntesis comparativa puesto / candidato
-

Unidad 7: Entrevista de selección por competencias

- 7.1 Caso práctico
 - 8.2 Lista de competencias de un candidato
 - 7.3 Cuestionario guía para la entrevista de competencias
 - 7.4 Valoración de la cooperación de un candidato
 - 7.5 Lectura de gestos en una entrevista de competencias
 - 7.6 Evaluación del comportamiento en la entrevista
 - 7.7 Procedimiento de selección de candidatos
 - 7.8 Evaluación del comportamiento global de un candidato
 - 7.9 Síntesis comparativa puesto / candidato
-

Unidad 8: Entrevista de evaluación del desempeño por competencias



- 8.1. Caso práctico
- 8.2 Plan de acción previo a la entrevista de evaluación del desempeño por competencias
- 8.3 Proceso y actores de la entrevista de evaluación del desempeño por competencias
- 8.4 Evaluación del nivel de desempeño por competencias
- 8.5 Expediente del evaluado
- 8.6 Argumentos de la entrevista de evaluación del desempeño por competencias
- 8.7 Evaluación del control emocional durante la entrevista
- 8.8 Matriz de evaluación del evaluado
- 8.9 Resumen cuantitativo de las competencias del evaluado
- 8.10 Plan de acción del evaluado por competencias

Competencias previas

- Aplicación y conocimientos de Planificación del talento humano.
- Clasificación y valoración de puestos.
- Reclutamiento y selección del talento humano.
- Capacitación del talento humano.
- Evaluación del desempeño.
- Clima organizacional.
- Levantamiento y gestión de procesos de la gestión del talento humano.

Recursos

- Disponibilidad de aula para trabajo individual y de equipo.

Aspectos metodológicos

- Durante el aprendizaje con metodología presencial se aplicarán los siguientes métodos:

Métodos:

- Método analítico – sintético
- Método inductivo – deductivo (Estudio de casos de gestión de procesos y análisis entre los participantes)

Técnicas:

- Lluvia de ideas.
- Técnicas creativas para la solución de problemas.
- Clase magistral. (Lineamientos, conceptos, teorías, que brinda el facilitador a los participantes sobre la gestión por competencias)
- Estudio de casos. (Lograr soluciones a problemas concernientes a la gestión por competencias)
- Elaboración de organizadores gráficos como mapas mentales y conceptuales, líneas de tiempo. (Sintetizar la información relacionada con la gestión por competencias)
- Análisis y síntesis de lecturas seleccionadas (Alcanzar una conclusión de lo general a lo

- particular)
- Aplicación de modelos (Identificar conductas en líderes en gestión por competencias)
 - Trabajo en equipo (Realizar trabajos con actitud colaborativa)

Criterios de aprobación

- Elaboración de tareas durante el aprendizaje.
- Tareas autónomas individuales.
- Participación activa durante el desarrollo del curso.
- Obtención de un rendimiento mínimo de 14/20 puntos
- Asistencia mínima de 80/100

Esta obra está bajo una licencia de [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Ecuador](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ec/)