

Gestión por competencias



Información general.

| | |
|-----------|---|
| Modalidad | Online |
| Duración | 30 horas |
| Objetivos | <p>Comprender el significado y los elementos integrantes del concepto de competencias.</p> <p>Conocer las ventajas que ofrece la implantación de un modelo de gestión por competencias.</p> <p>Comprender y saber definir modelos de competencias de diferentes organizaciones.</p> <p>Aplicar los modelos de gestión de competencias a los diferentes sistemas de gestión.</p> |



Programa del curso.

PARA EMPEZAR, HABLEMOS DE TALENTO

- Talento
- Introducción, etimología y definición
- Clasificación de modelos sobre el talento
- Orientación a los rasgos de personalidad y a las capacidades
- Modelo de Howard Gardner: inteligencias múltiples
- Orientación a los componentes cognitivos
- Orientación al logro y al rendimiento
- Definiciones de talento en los modelos de orientación al logro y al rendimiento
- Modelo de Joseph Renzulli: los tres aros
- Orientación a los elementos socioculturales y psicosociales
- Definiciones
- Modelo de Robert Sternberg: teoría Inversionista de la creatividad
- ¿Se puede desarrollar el talento?

- Nuevas tendencias: neurociencia y contexto
- Factores que influyen en el contexto de las organizaciones
- Concepto de persona
- La cultura de la organización
- Definición
- Los supuestos básicos
- Otras medidas estratégicas
- Retener al profesional con talento
- Modelo tradicional versus gestión por competencias

¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?

- ¿Cómo gestionar el talento en las organizaciones?
- ¿Por qué una gestión por competencias?
- ¿Qué es una competencia?
- Componentes de las competencias
- Clasificación de las competencias
- Ventajas y características de las competencias
- Proceso de gestión por competencias
- Realización del mapa de competencias
- Mapa de competencias a medida
- Definición del mapa de competencias
- Entrevistas estructuradas y análisis de la información
- Definición y graduación de competencias
- Diseño de perfiles profesionales
- Visión global del perfil profesional
- Realización del perfil de competencias

IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- Visión general del proyecto
- Punto de partida
- Bases para la gestión por competencias
- Selección de personal desde la gestión por competencias
- Objetivos
- Enfoque
- Entrevista de selección por competencias o por incidentes críticos
- ¿Cómo se realiza?
- Habilidades de un buen entrevistador
- Gestión y desarrollo del talento
- Introducción y objetivos
- El proceso
- Fase 1: identificación del talento
- Fase 2: detección de las necesidades de desarrollo
- Fase 3: diseño de proceso de desarrollo
- Fase 4: evaluación final y comprobación de resultados