



Seminario

Gestión Estratégica del Capital Humano por Competencias

Modalidad en línea

Los enfoques a través de competencias en la actualidad permiten conocer con mayor precisión los posibles comportamientos del capital humano dentro de una organización y como optimizarlos para lograr mejores resultados a nivel personal y profesional.

Este seminario está enfocado para que conozcas y analices una gestión del capital humano a través de un enfoque basado en competencias laborales.



Objetivo

Conocerás, diseñarás y construirás las bases para gestionar el capital humano de tu organización a través de un enfoque centrado en competencias laborales.

Dirigido a:

Empresarios, directores, ejecutivos, gerentes y administradores responsables de cualquier área de la organización y que requieran conocer las bases para gestionar al capital humano a través del enfoque basado en competencias.

El Concepto de Gestión Estratégica del Capital Humano por Competencias

Duración: 3 horas

Objetivo

Comprender la importancia del concepto de Gestión Estratégica del Capital Humano como base para la integración de iniciativas enfocadas al desarrollo de competencias.

Contenido

- El concepto de Gestión Estratégica del Capital Humano.
- Implicaciones de la Gestión del Capital Humano por competencias para el área de Recursos Humanos.

La Gestión del Capital Humano por Competencias Dentro del Marco Organizacional

Duración: 5 horas

Objetivo

Reconocer la importancia de la información organizacional como principal insumo para el diseño de modelos de Gestión del Capital Humano por competencias.

Contenido

- Misión, visión, Balanced Score Card y competencias.
- Alineación de la gestión por competencias con los objetivos estratégicos por competencias.
- Diseño de modelos de gestión basados en competencias.

Objetivo

Comprender los elementos que deben ser considerados para la Gestión Estratégica del Capital Humano por competencias, sus alcances, limitaciones y el papel que juegan dentro del Modelo Estratégico de Gestión del Capital Humano por competencias.

Contenido

- El perfil laboral por competencias.
- La relación perfil laboral/perfil de puesto en la gestión por competencias.
- Plan de vida y carrera orientado al desarrollo por competencias.
- Evaluación del desempeño por competencias.
- Implicaciones para la selección y contratación.

Objetivo

Formular un Modelo de Gestión Estratégica por competencias que sea factible de ser implementado utilizando como insumo base para su creación, los conceptos teórico-prácticos y la información organizacional.

Contenido

- Diseño y construcción.
- Estructura operativa.
- Implementación.
- Desarrollo y seguimiento.
- Evaluación y ajustes. Implicaciones para la selección y contratación.

Tipo de Curso: Autoaprendizaje