



Curso

Cómo implementar la Gestión del Talento Humano por Competencias

Modalidad: A distancia

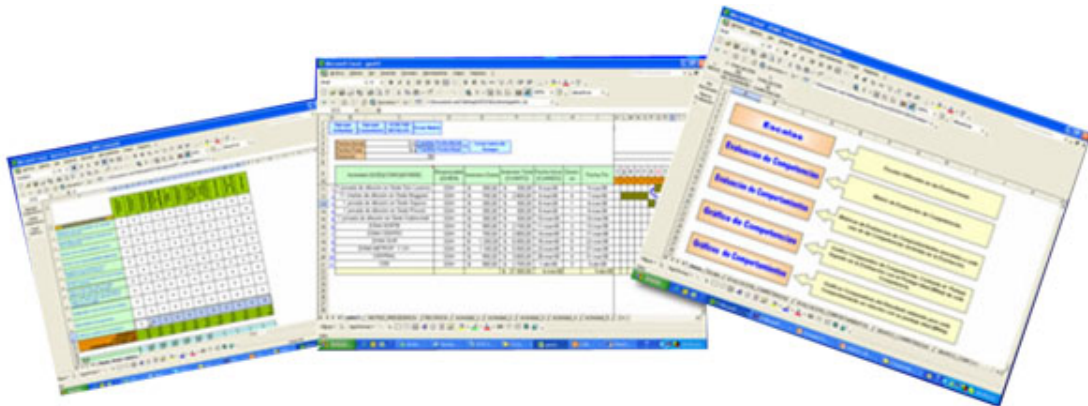
PROGRAMA CORPORATIVO Se inscriben 5... pagan 3 (2 participan gratis)

- Los participantes del Programa Corporativo trabajan en base a la **situación real** de su organización.
- El resultado final de la última clase se realiza en base al **caso real** de la organización de los participantes, bajo la supervisión de la Lic. Victoria Schwartzman

En las organizaciones actuales, la alta Dirección trabaja coordinadamente con los responsables de la Gestión del Talento Humano, con el objetivo de promover el cumplimiento de las metas organizacionales, a través de los diferentes procesos que la organización lleva a cabo.

Consecuentemente, la gestión del Talento Humano exige ser abordada desde una visión netamente estratégica. Este enfoque permite que el diseño de cargos, la selección de personal, la gestión del desempeño, la administración de la compensación, la capacitación y el desarrollo –entre otras actividades- se administren en forma integrada, considerando la interacción existente entre ellas y concibiendo la Gestión del Talento Humano como un subsistema que sostiene a los demás subsistemas de la organización.

El modelo de Gestión por Competencias se edifica sobre el ADN organizacional, articula los talentos humanos con los objetivos estratégicos y posibilita la competitividad en el mundo globalizado.





Capacitadora



Lic. Victoria Schwartzman

Licenciada en Psicología, Consultora Psicológica (Counselor), Psicóloga Organizacional, Master Trainer en Programación Neurolingüística y Directora de Co-operar, división del Club Tablero de Comando dedicada a implementar estrategias para gestionar el Comportamiento Humano en el trabajo.

Duración y Metodología

Este curso comprende **5 (cinco) módulos independientes** y cada participante puede cursar, de 1 a 5, los módulos que considere necesario:

- Módulo 1: Cómo implementar la gestión del talento humano por competencias
- Módulo 2: Análisis, descripción, diseño y validación de puestos en base a competencias laborales
- Módulo 3: Selección de personal por competencias laborales
- Módulo 4: Evaluación del desempeño laboral por competencias
- Módulo 5: Formación y desarrollo por competencias

Cada uno de los módulos es asincrónico y se desarrolla en 6 (seis) clases teórico-prácticas:

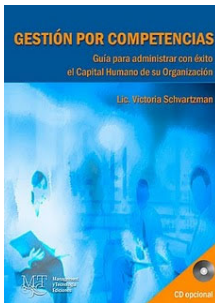
- Cada participante accede a la clase cuando puede; sin presiones, sin horarios, sin fechas
- Estudia el contenido
- Hace el ejercicio
- Se lo envía a la Lic. Schwartzman
- Pasa al contenido de la siguiente clase
- Antes de comenzar la clase, la Lic. Schwartzman hará la devolución del o los ejercicios de la clase anterior. Si está bien, el participante comienza con la clase. Caso contrario, se le indicarán los puntos a revisar.

Coaching personalizado

Finalizado el Curso, cada participante dispondrá de 60 (sesenta) días para ampliar sus consultas o dudas en forma personal con la Lic. Victoria Schwartzman.



Material



Cada participante dispondrá del software necesario para trabajar la metodología durante el curso. El programa está desarrollado en Excel, es compatible con Office 2003 y 2007, tiene su propio manual de uso y se entrega en formato demo.

Se entregará a cada participante, además, el libro (digital) “Gestión por competencias – Guía para administrar con éxito el capital humano de su organización” de la Lic. Victoria Schwartzman. Para más información: <http://www.co-operar.com/gestion>

Inversión y Formas de Pago

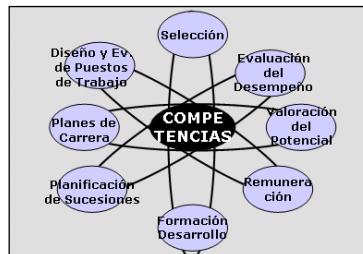
Cada módulo tiene los siguientes costos:

- **Programa corporativo:** u\$s 1170 (mil ciento setenta dólares) cada módulo. Participan 5, pagan 3.
- **Programa personal:** u\$s 390 (trescientos noventa dólares) cada módulo. Incluye todas las clases.
- **Formas de pago:** Tarjeta de Crédito (Visa, Diners, Mastercard), PayPal, giro por Western Union o transferencia bancaria

<http://www.tablerodecomando.com/pagonuevo.htm>

Otras modalidades

- 1) Modalidad Presencial: si te interesa que te informemos cuando se realizará un Seminario Presencial en tu país, [solicita información](#)
- 2) Seminario In Company: si te interesa que dictemos un Seminario en tu organización, [solicita presupuesto](#)





MÓDULO 1

Cómo implementar la gestión del talento humano por competencias

Objetivos

- Abordar el modelo de Gestión por Competencias y los pasos para su implementación efectiva
- Establecer los factores críticos de éxito que promueven el cambio de las organizaciones



Agenda y Contenidos

Clase 1 – Dirección Estratégica de las Personas

- Ocho lineamientos prácticos para acceder a una verdadera dirección estratégica
- Los cinco fundamentos de la dirección estratégica
- Soporte de la dirección estratégica de las personas: el Plan Estratégico corporativo
- Cómo desarrollar la capacidad de adaptación y la flexibilidad de los talentos humanos para llevar adelante los planes estratégicos
- El éxito de cualquier organización depende de cómo esté diseñada y comunicada su estrategia competitiva
- La gestión de los talentos humanos en el siglo XXI
- Tres nuevos paradigmas en la administración del talento humano
- Competencias críticas: gestión integrada y estratégica de la administración del talento humano
- El aporte para la organización del desarrollo del capital humano

Ejercicio:

Desarrollo de la Misión, la Visión y Objetivos Estratégicos de una organización, de acuerdo con los principios corporativos de la misma.

Si los participantes pertenecen al Programa Corporativo, trabajarán con la información de su propia organización.

Si el participante es único, trabajará con la información de una organización que le presentará la Lic. Victoria Schwartzman.



Clase 2 – Las Competencias y el Plan Estratégico

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Cómo surge el enfoque de competencias
- Principales diferencias entre el enfoque tradicional y el enfoque de competencias en la administración de las personas
- Qué son las características subyacentes al comportamiento
- Definiciones de Competencia. Grado en que la capacitación y el entrenamiento modifican o desarrollan los componentes de las competencias. La elección de instrumentos de evaluación según el tipo de competencia.
- Qué es la gestión por competencias
- Alineación entre competencias y plan estratégico
- Pasos para desarrollar un modelo de gestión por competencias

Ejercicio:

Diseño de las competencias corporativas que deberían tener los colaboradores de la organización con la que se trabajó en la primera clase.

Clase 3 – Desarrollo de un modelo de gestión por competencias laborales. El diseño de competencias generales y técnicas

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Comenzando a diseñar el modelo de competencias
- Dónde enfocar el desarrollo del modelo de competencias
- La junta de expertos
- Un método para detectar competencias: la entrevista de eventos conductuales (EEC)
- Qué es un incidente crítico
- Formulario de descripción de puesto
- Cómo se identifican y se definen las competencias: identificar las actividades esenciales y elaborar el perfil de competencias
- Ejemplo de definición de una competencia y su desagregación en diferentes niveles de conducta o de comportamiento
- Competencias y su desagregación en diferentes niveles de conducta o de comportamiento

Ejercicio:

Detección de incidentes críticos. Uso de la entrevista de eventos conductuales y de la matriz para detección de actividades esenciales. Utilización del formulario de descripción de puesto y descripción de competencias específicas y técnicas para los distintos puestos.



Clase 4 – Cómo alinear las competencias con los objetivos estratégicos. El diseño de competencias corporativa.

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- La importancia del plan estratégico en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Condiciones de aplicabilidad y características del plan estratégico.
- Las cinco fuerzas competitivas para diseñar con más éxito la estrategia organizacional.
- Cómo gestionar a las personas para convertirlas en la sexta fuerza competitiva
- Las competencias corporativas
- Detección de competencias corporativas
- Alineación entre competencias corporativas y planes estratégicos
- El tablero de comando para la gestión de personas
- Competencias necesarias para facilitar la implementación del tablero de comando o de otros sistemas de gestión

Ejercicio:

En función de la misión, la visión, los objetivos estratégicos y las competencias generales y técnicas diseñadas en las clases anteriores, completar la matriz de alineación de competencias corporativas para la organización con la que se está trabajando (la propia para los participantes del programa corporativo, la proporcionada por la capacitadora en el caso de participación personal). Definición de las competencias corporativas alineadas con los planes estratégicos.

Clase 5 – Conceptos complementarios a la implementación de la gestión del talento humano por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Análisis, descripción, diseño y validación de puestos en base a competencias laborales
- Selección de personal por competencias laborales
- Evaluación del desempeño laboral por competencias
- Formación y desarrollo por competencias

Ejercicios:

1. Realizar un plan de implementación respondiendo a las preguntas de los 7 pasos para acelerar la implementación de la gestión por competencias y tablero de comando.
2. Leer el material de lectura complementaria y realizar comentarios acerca del mismo con el criterio de extraer las acciones a modificar en su empresa.

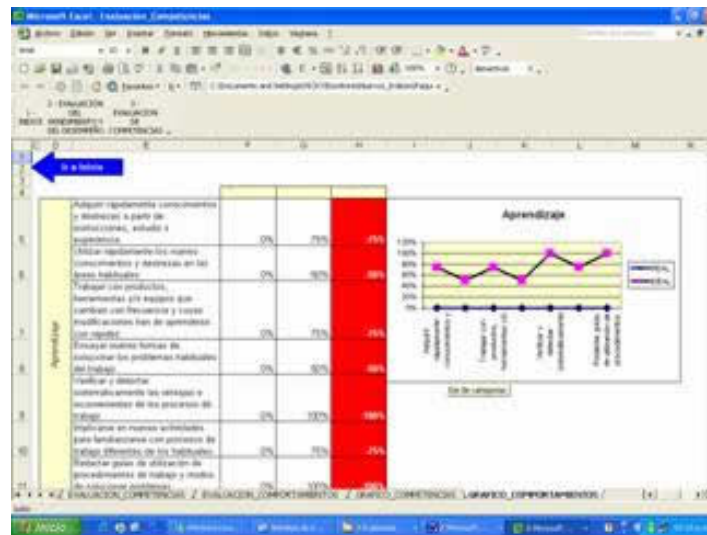


Clase 6 – Software de alineación de competencias con los objetivos estratégicos de la organización

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Presentación del software y explicación de uso
- Ejercicios prácticos

* Devolución y comentarios finales de la Lic. Victoria Schwartzman



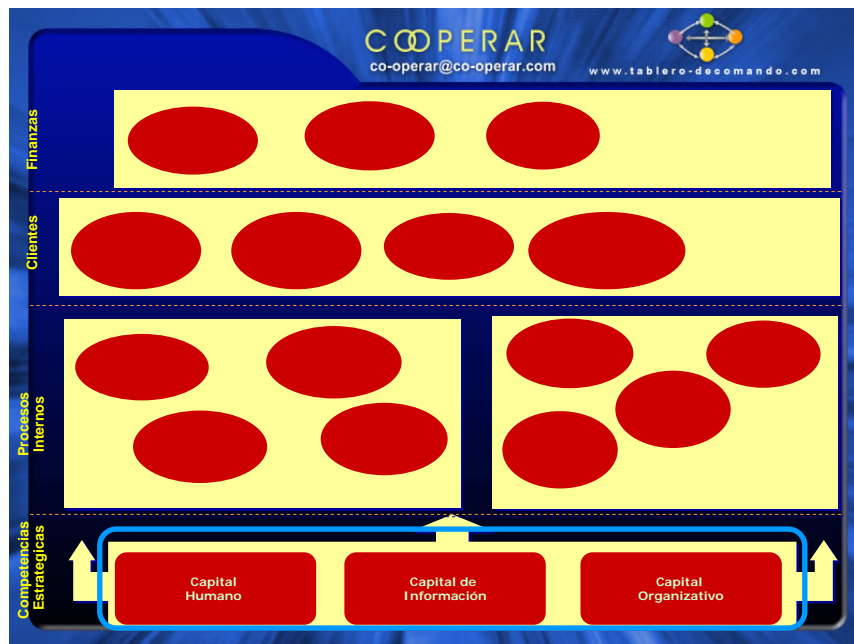


MÓDULO 2

Análisis, descripción, diseño y validación de Puestos en base a Competencias Laborales

Objetivos

- Sintetizar conceptos generales sobre Competencias
- Transmitir el método Co-operar de identificación de competencias laborales
 - Aplicar matriz de impacto de actividades esenciales y competencias
 - Validar perfiles por competencias
- Comprender la diferencia entre la gestión de los talentos humanos tradicional y la gestión de los talentos humanos en base a competencias
- Proveer de herramientas que faciliten el diseño de un formulario para la recopilación de los datos significativos sobre los puestos de trabajo y el desarrollo de las actividades de relevamiento, análisis y síntesis de información sobre los puestos de trabajo en la organización





Agenda y Contenidos

Clase 1 – Las organizaciones y los puestos de trabajo

- El rol del analista: su misión y sus tareas
- El análisis y la descripción de puestos y sus competencias y su aporte a la ejecución del Plan Estratégico
- Activo intangible. El capital humano, el capital de información y el capital organizativo.
- Qué es un puesto de trabajo. Visión actual de los aspectos organizacionales.

Ejercicio:

En función de la guía para Validación de perfiles de puestos por competencias en 9 pasos, elaborar el perfil del puesto por competencias del Analista de Gestión por Competencias. Los analistas son las personas que realizan el análisis y descripción de puestos por competencias.

Si los participantes pertenecen al Programa Corporativo, trabajarán con la información de su propia organización.

Si el participante es único, trabajará con la información de una organización que le presentará la Lic. Victoria Schwartzman.

Clase 2 – Diseño y validación de perfiles de puestos por competencias y subsistemas

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- El valor del análisis y descripción de puestos por competencias
- Descripción de un puesto de trabajo. Definiciones Conceptuales. Concepto de análisis de puestos.
- Concepto de descripción de puestos. Características del análisis y descripción de puestos y competencias.
- El proceso de análisis y descripción de puestos. Sus actores.
- Cuadro conceptual del análisis y descripción de puestos y competencias. Beneficios del análisis y descripción de puestos y competencias.
- Formularios utilizados para el análisis y descripción de puestos y competencias
- Planilla de descripción del puesto y PPCSs

Ejercicio:

Completar las planillas con las Matrices Metodología y Encuestas PPCs (Perfil de puestos y competencias y subsistemas) a través de la cual se realiza un análisis completo para definir la base de datos de puestos de una organización.



Clase 3 – Desarrollo del proceso de análisis y descripción de puestos y competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Pasos para realizar un análisis y descripción de puestos y competencias
- Procedimientos generales en el análisis y descripción de puestos y competencias
- Metodología para el relevamiento de datos a partir del formulario de descripción del puesto por competencias y subsistemas (PPCSs)
- Contenido del puesto por competencias

Ejercicio:

Completar, de acuerdo al puesto elegido, la matriz en Excel que provee la coordinación del curso.

Clase 4 – El análisis funcional y el establecimiento de competencias técnicas

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Proceso de análisis funcional
- Metodología para la construcción del mapa funcional
- Relación existente entre competencias laborales y desempeño organizacional
- Diferentes posturas y escalas para la identificación de competencias
- Validación de perfiles de puestos por competencias y subsistemas en 9 (nueve) pasos

Ejercicio:

Elaborar el análisis funcional de acuerdo a los ejemplos de propósitos clave de puestos (provistos por la coordinación del curso).

Clase 5 – Conceptos complementarios a la implementación de la gestión del talento humano por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Cómo implementar la gestión del talento humano por competencias
- Selección de personal por competencias laborales
- Evaluación del desempeño laboral por competencias
- Formación y desarrollo por competencias

Ejercicio:

En función de lo trabajado en las clases anteriores, preparar un cuestionario con dudas para la expositora, que serán respondidas en la última clase



Clase 6 – Software de análisis y descripción de puestos por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Presentación del software y explicación de uso
- Ejercicios prácticos

* Devolución y comentarios finales de la Lic. Victoria Schwartzman

2) Otros conocimientos deseables

a) Informática:

	Nivel					Detallar cuál/cuáles:
	No	Básico	Intermedio	Avanzado	Experto	
Office:				x		Word, Excel, Power Point, Outlook Express.
Base de datos:						
Programación:						
Herram. gráficas:						
Internet:				x		Internet Explorer.
Otros:.....						

b) Idiomas

	Lee			Escribe			Habla			Bilingüe
	Muy Bien	Bien	Regular	Muy Bien	Bien	Regular	Muy Bien	Bien	Regular	
Guaraní	x			x			x			x
Inglés	x			x			x			
Portugués	x				x			x		
Alemán			-			-			-	
Otro (indicar cual)			-			-			-	



MÓDULO 3

Selección de personal por competencias laborales

Objetivos

- Determinar los métodos de evaluación de competencias en selección de personal
- Analizar la adecuación del postulante al puesto de trabajo y a la organización
- Establecer métodos para predecir el rendimiento laboral futuro del postulante



Agenda y Contenidos

Se proveerá a los alumnos de un cuadernillo de trabajos prácticos y recursos que irá desarrollando y presentando al coordinador de acuerdo a como lo vaya elaborando y siguiendo todos los pasos que requiere un proceso de selección.

Clase 1 – La selección del personal por competencias laborales

- El rol de la organización en la empleabilidad de las personas
- Los pilares de la empleabilidad
- Pasos previos al proceso de selección por competencias
- Metodología extendida del proceso de selección por competencias laborales

Ejercicio:

Redactar un informe tomando como insumo la información contenida en el procesos de análisis y descripción de puestos por competencias. Tener una reunión con el jefe de la posición a cubrir y, como paso previo, realizar un relevamiento de características del entorno, clima, rasgos de liderazgo, trabajo en equipo.

Si los participantes pertenecen al Programa Corporativo, trabajarán con la información de su propia organización.

Si el participante es único, trabajará con la información de una organización que le presentará la Lic. Victoria Schvartzman.



Clase 2 – El proceso de selección de personal por competencias laborales

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- La matriz de evaluación
- El orden de los métodos de evaluación
- Guía para la elección de instrumentos de evaluación en función de la competencia a evaluar
- Definición de los instrumentos

Ejercicio:

Establecer los métodos de evaluación de las personas a seleccionar. Se entregará un ejemplo de entrevista de eventos conductuales (EEC). Hacer el bosquejo de una entrevista de eventos conductuales.

Clase 3 – Determinación del ajuste persona-puesto

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Metodología para analizar el ajuste persona-puesto y persona-entorno laboral
- Niveles de desarrollo de las competencias
- Análisis de distancias de perfiles
- Los reportes de selección: el reporte grupal y el reporte individual
- La validez del perfil

Ejercicio:

Ejercicio en matriz (en Excel) para analizar el ajuste persona-puesto y persona-entorno laboral.

Clase 4 – Establecimiento de la validez de la predicción del desempeño en selección de personal por competencias laborales

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Modelos de cartas para explicar la no aceptación de una recomendación
- Modelo de consentimiento informado
- Modelo de carta para entregar a los candidatos no seleccionados
- Ejemplo de código ético de selección
- Reporte de selección versión ejecutiva
- Protocolo de la entrevista
- Profesiograma
- Perfil extendido de competencias



Ejercicio:

Planificar el proceso de selección. Registrar los pasos a seguir, los canales de búsqueda (por lo menos cuatro diferentes), los tiempos estimados, el grado de complejidad, los tipos de entrevistas y las evaluaciones a implementar. Modelos y redacción de cartas a utilizar para diferentes destinatarios.

Clase 5 – Conceptos complementarios a la implementación de la gestión del talento humano por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Cómo implementar la gestión del talento humano por competencias
- Análisis, descripción, diseño y validación de puestos en base a competencias laborales
- Evaluación del desempeño laboral por competencias
- Formación y desarrollo por competencias

Ejercicio:

En función de lo trabajado en las clases anteriores, preparar un cuestionario con dudas para la expositora, que serán respondidas en la última clase

Clase 6 – Software de análisis y descripción de puestos

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Presentación del software y explicación de uso
- Ejercicios prácticos

* Devolución y comentarios finales de la Lic. Victoria Schwartzman

DESCRIPCIÓN DE PUESTO	
IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO	
Código del Puesto	3580/ xxx
Título del Puesto	Especialista en Procesos Industriales
Localización / Organigrama	Gerencia de Ingeniería y Procesos
Nivel de reporte inmediato	Gerente de Procesos Industriales
Número de Colaboradores en este Puesto	1
Cargo	Ingeniero Electromecánica / Mecánica Cons.
Plano	Profesional
Carrera	Tecnológica
Nivel	I
Subnivel	H

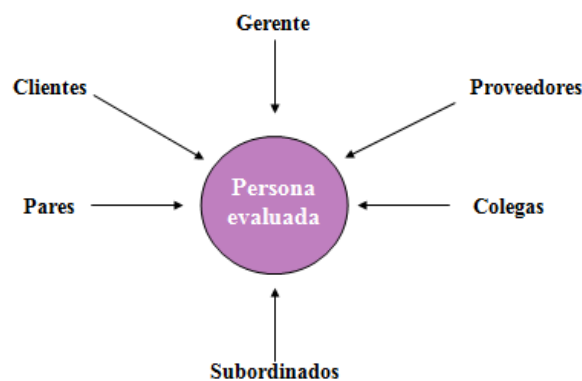


MÓDULO 4

Evaluación del desempeño laboral por competencias

Objetivos

- Consensuar los métodos de evaluación del desempeño por competencias laborales
- Diseñar y ejecutar la evaluación por competencias en todos los puestos de la organización
- Evaluar el entorno laboral como condicionante del desempeño individual



Agenda y Contenidos

Clase 1 – La evaluación del desempeño basada en competencias laborales

- Factores para evaluar el desempeño
- Evaluación de las competencias asociadas a las actividades esenciales por puesto
- La teoría del rendimiento contextual
- Pasos del proceso de evaluación por competencias

Ejercicio:

Se construirán los factores para la evaluación a través de un proceso de pasos para la evaluación de competencias con sus definiciones y descripción de comportamientos asociados y valoración de niveles.

Si los participantes pertenecen al Programa Corporativo, trabajarán con la información de su propia organización.

Si el participante es único, trabajará con la información de una organización que le presentará la Lic. Victoria Schvartzman.



Clase 2 – Evaluación del entorno laboral

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Desempeño individual y de equipos
- Facilitadores y obstaculizadores del desempeño
- Encuesta de entorno laboral
- Encuesta conceptual de competencias
- Escalas conductuales
- Indicadores conductuales
- Perfil conceptual de competencias: autoevaluación
- Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral

Ejercicio:

Evaluación de competencias en una matriz (en Excel). Se brindarán modelos de encuestas de competencias con indicadores conductuales y evaluación del entorno.

Clase 3 – Evaluación del desempeño en base a la técnica de Feedback 360 grados

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Condiciones básicas para implementar una evaluación de 360 grados
- Técnica de la evaluación de Feedback 360 grados
- Determinación de segmentos de la organización a evaluar
- Objetivos de los sistemas de evaluación
- Metodología de la evaluación de 360 grados
- La identificación de evaluados e informantes

Ejercicio:

La coordinación del curso proveerá las consignas prácticas para seguir, paso a paso, una Evaluación 360.

Clase 4 – La evaluación fiable como insumo de la formación y el desarrollo

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Correcta interpretación de los resultados de la evaluación

Ejercicio:

Consenso, interacción, entrega parcial de los trabajos realizados por el/los participante/s y explicación del software de evaluación.



Clase 5 – Conceptos complementarios a la implementación de la gestión del talento humano por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Cómo implementar la gestión del talento humano por competencias
- Análisis, descripción, diseño y validación de puestos en base a competencias laborales
- Selección de personal por competencias laborales
- Formación y desarrollo por competencias

Ejercicio:

Consenso, interacción, entrega parcial de los trabajos realizados por el/los participante/s y explicación del software de evaluación.

Clase 6 – Software de evaluación del desempeño laboral por competencias

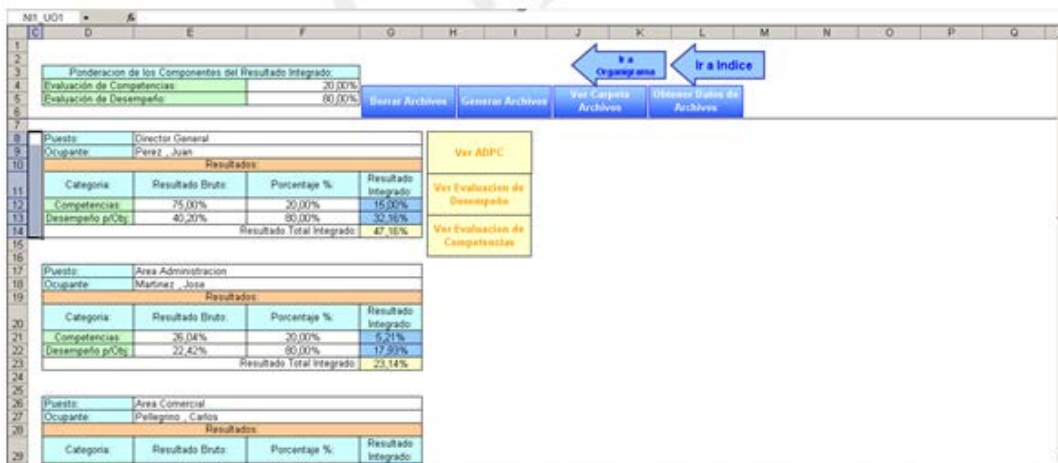
* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Presentación del software y explicación de uso
- Ejercicios prácticos

Ejercicio:

Consenso, interacción, entrega parcial de los trabajos realizados por el/los participante/s y explicación del software de evaluación.

* Devolución y comentarios finales de la Lic. Victoria Schwartzman



Función	Resultado Bruto	Porcentaje %	Resultado Integrado
Competencias	75,00%	20,00%	15,00%
Desempeño p/Os	40,20%	80,00%	32,16%
Resultado Total Integrado			47,16%

Función	Resultado Bruto	Porcentaje %	Resultado Integrado
Competencias	26,04%	20,00%	5,21%
Desempeño p/Os	22,42%	80,00%	17,94%
Resultado Total Integrado			23,14%



MÓDULO 5

Formación y desarrollo por competencias

Objetivos

- Facilitar la comprensión de la relación existente entre evaluación y formación y desarrollo por competencias laborales
- Detectar las competencias necesarias para retroalimentar la evaluación y planificar acciones de formación y desarrollo
- Detectar necesidades de formación y desarrollo
- Ofrecer una metodología específica para el diseño y la implementación de planes de formación y desarrollo en base a competencias



Agenda y Contenidos

Clase 1 – Gestión por competencias

- Conceptos generales sobre competencias
- Perspectiva sistémica para la gestión por competencias
- ¿Es posible una organización sin formación y desarrollo continuo?
- Cultura organizacional, requisito de la formación y el desarrollo continuo por competencias
- Qué es la formación y desarrollo continuo por competencias

Ejercicio:

Se entregará un formulario con pasos para el diseño y planificación de los módulos de formación y un formulario de planes individuales de desarrollo.

Si los participantes pertenecen al Programa Corporativo, trabajarán con la información de su propia organización.

Si el participante es único, trabajará con la información de una organización que le presentará la Lic. Victoria Schwartzman.



Clase 2 – Formación por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- El proceso de formación continuo por competencias
- Evaluación de la competencia para la detección de brechas
- La formulación de objetivos
- El planeamiento del plan anual de formación
- Implementación, gestión, seguimiento y evaluación del plan de formación y desarrollo continuo por competencias

Ejercicio:

Continúa el trabajo con el formulario con pasos para el diseño y planificación de los módulos de formación y el de planes individuales de desarrollo.

Clase 3 – Desarrollo por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Qué es desarrollar competencias
- Gestores de desarrollo
- Planeamiento operacional de los módulos de formación
- Métodos de desarrollo de personas
- Desarrollo de personas y desarrollo de carreras

Ejercicio:

Continúa el trabajo con el formulario con pasos para el diseño y planificación de los módulos de formación y el de planes individuales de desarrollo.

Clase 4 – Pasos para el diseño y planificación de los módulos de formación

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Planeamiento operacional de los módulos de formación
- Formulario para el establecimiento de planes individuales de desarrollo

Ejercicio:

Continúa el trabajo con el formulario con pasos para el diseño y planificación de los módulos de formación y el de planes individuales de desarrollo.



Clase 5 – Conceptos complementarios a la implementación de la gestión del talento humano por competencias

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Cómo implementar la gestión del talento humano por competencias
- Análisis, descripción, diseño y validación de puestos en base a competencias laborales
- Selección de personal por competencias laborales
- Evaluación del desempeño laboral por competencias

Ejercicio:

Caso final integrador y presentación de trabajos.

Clase 6 – Software de identificación de competencias a desarrollar

* Devolución y comentarios de la Lic. Victoria Schwartzman respecto de los ejercicios realizados en la clase anterior.

- Presentación del software y explicación de uso
- Ejercicios prácticos

* Devolución y comentarios finales de la Lic. Victoria Schwartzman

