



Curso Online de **Talent Management** basado en Competencias

Metodologías y herramientas para atraer, seleccionar y desarrollar talento con enfoque competencial.



[e]
Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación



Tel. 900 670 400 - attcliente@iniciativasempresariales.com
www.iniciativasempresariales.com

BARCELONA - BILBAO - MADRID - SEVILLA - VALENCIA - ZARAGOZA

Talent Management basado en Competencias

Presentación

Esta formación está diseñada para introducirle en la gestión por competencias, un enfoque estratégico que facilita atraer, seleccionar y desarrollar el talento dentro de las organizaciones. En el contexto organizacional actual, las competencias (entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que definen a un profesional) son fundamentales para que cada miembro del equipo aporte en el logro de los objetivos comunes y contribuya al crecimiento de la empresa.

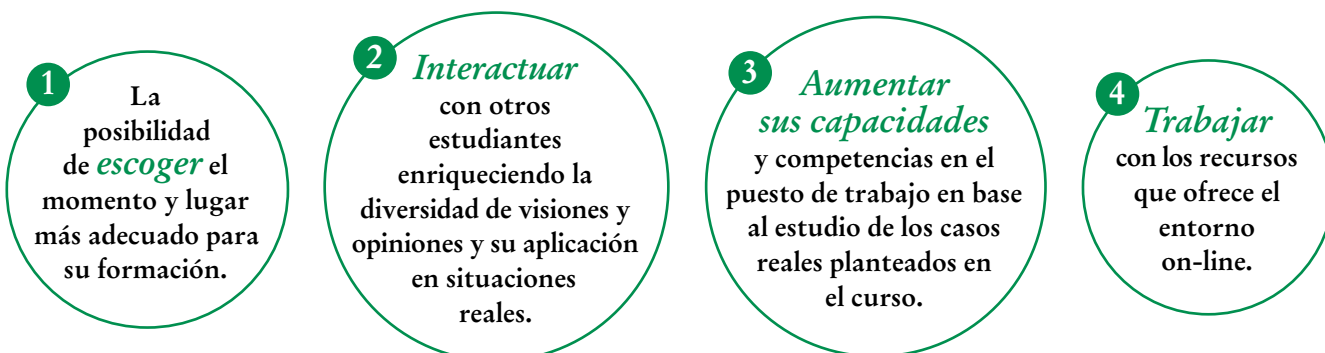
La clave de la gestión por competencias está en definir perfiles alineados no solo con los requerimientos específicos de cada puesto, sino también con la cultura organizacional, misión, visión y valores de la compañía. Esto permite construir equipos cohesionados y comprometidos que se identifican con los principios y el propósito de la organización.

A lo largo del curso profundizaremos en la identificación y evaluación de competencias clave y conoceremos técnicas actuales para la selección, como son las entrevistas estructuradas por competencias o las entrevistas por incidentes críticos. Además, tendrá acceso a herramientas y plantillas actualizadas para implementar estos procesos en su organización, optimizando la selección y retención del talento adecuado.

Con un enfoque práctico y alineado con las últimas tendencias en gestión de competencias, este curso le proporciona los conocimientos necesarios para anticiparse a los cambios del entorno y fortalecer su estrategia de talento, convirtiéndola en una verdadera ventaja competitiva.

La Formación E-learning

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:



Talent Management basado en Competencias

Objetivos del curso:

- Entender por qué las competencias son clave para el éxito de cualquier equipo y cómo han evolucionado hasta convertirse en el motor de la gestión del talento en las organizaciones modernas.
- Descubrir cómo la cultura organizacional impacta directamente en el talento, desde la forma en que trabajamos hasta cómo nos relacionamos y alcanzamos objetivos.
- Conocer el perfil de competencias necesario para cada puesto de trabajo, ayudándole a definir y describir roles de manera más precisa y eficiente.
- Conocer las ventajas de la gestión por competencias, optimizando el proceso de selección, desarrollo y retención del talento adecuado.
- Aprender a realizar entrevistas por competencias que son las que permiten evaluar habilidades y experiencias de los candidatos de manera objetiva y precisa.
- Identificar las fases clave de una entrevista estructurada por competencias, desde la preparación hasta el cierre, para mejorar la efectividad de las contrataciones.
- Potenciar el uso del modelo STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) para evaluar competencias y analizar el desempeño de los candidatos.
- Conocer los criterios para la toma de decisiones tras una entrevista de competencias, asegurando una elección alineada con las necesidades del equipo y los objetivos de la empresa.
- Proporcionar una metodología para implantar planes de desarrollo individualizados (PDI) que impulsen tanto a los colaboradores como a las empresas hacia la excelencia.
- Elaborar informes de selección detallados y objetivos, facilitando una evaluación clara de las competencias del candidato.
- Conocer las tendencias actuales en la gestión del talento y desarrollo de competencias, ayudándole a anticiparse a los cambios y mejorar continuamente la gestión de personas en su organización.

Dirigido a:

Directores y responsables orientados a la gestión de personas y RRHH, así como a los de selección y reclutamiento que necesiten actualizar sus técnicas para identificar candidatos con las competencias clave y mejorar la retención. En general, a todos aquellos profesionales que participan en la captación, evaluación y desarrollo del talento y quieran aplicar la gestión por competencias con un enfoque estratégico y actual.

Talent Management basado en Competencias

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 50 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

6 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Talent Management basado en Competencias

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Sentando las bases de la gestión por competencias

8 horas

En un entorno laboral cada vez más dinámico, contar con un equipo que sume al crecimiento de la empresa es esencial. Para ello, es importante que cada persona no solo esté capacitada técnicamente, sino también sintonizada con los objetivos y propósitos de la compañía.

¿Qué puede aportar un equipo alineado en competencias con la visión y misión de la organización? ¿Cómo cambiarían el rendimiento y la cohesión si cada miembro contribuyera desde sus habilidades, actitudes y valores? La gestión por competencias se centra en identificar y desarrollar las cualidades clave para cada puesto, promoviendo una auténtica alineación con la cultura organizacional.

1.1. Introducción.

1.2. El origen del concepto competencia.

1.3. Definición de competencia en el contexto actual:

1.3.1. Componentes de las competencias:

1.3.1.1. Conocimientos: saber.

1.3.1.2. Habilidades: saber hacer.

1.3.1.3. Actitudes: querer hacer.

1.3.1.4. Los valores.

1.4. Relevancia de la gestión por competencias en el entorno actual:

1.4.1. La gestión de competencias como una estrategia viva.

1.5. Beneficios de la gestión por competencias:

1.5.1. Casos de éxito en gestión de competencias.

Talent Management basado en Competencias

MÓDULO 2. Planificación estratégica en la gestión de talento

8 horas

La misión, visión y valores de una empresa definen su cultura organizativa y representan mucho más que una estrategia de comunicación o frases inspiradoras en la web corporativa. Son la guía estratégica que define quiénes son, hacia dónde van y qué principios rigen sus decisiones. En este contexto, la gestión por competencias desempeña un papel crucial. No solo ayuda a planificar y organizar tareas relacionadas con las personas que conforman la organización, sino que también asegura que el equipo humano -el único recurso capaz de ofrecer una ventaja competitiva sostenible- esté alineado con los valores y el propósito de la empresa.

2.1. Introducción.

2.2. Qué es la dirección y gestión de personas:

- 2.2.1. Dirección de personas: liderazgo estratégico.
- 2.2.2. Gestión de personas: la clave operativa del talento.
- 2.2.3. Evolución del concepto de gestión de personas.

2.3. Tendencias actuales en la gestión de personas:

- 2.3.1. Diversidad e inclusión.
- 2.3.2. La implantación de la Inteligencia Artificial (IA).
- 2.3.3. Capacitación continua (reskilling y upskilling).
- 2.3.4. Modelo de trabajo híbrido.
- 2.3.5. Salud mental.

2.4. Cultura organizativa:

- 2.4.1. Misión.
- 2.4.2. Visión.
- 2.4.3. Valores.

2.5. Coherencia entre gestión de personas basada en competencias y cultura organizativa.

MÓDULO 3. Perfil de competencias

10 horas

El perfil de competencias es un inventario de características personales que están directamente relacionadas con el desempeño superior en un puesto de trabajo. Estas características se organizan en forma de competencias que son habilidades, conocimientos y comportamientos observables que ayudan a predecir el éxito en un rol específico.

Estas competencias no solo describen qué hacemos, sino cómo lo hacemos.

3.1. Introducción.

3.2. Qué es el perfil de competencias:

Talent Management basado en Competencias

- 3.2.1. Elaboración de un perfil de competencias.
- 3.2.2. Niveles requeridos: los diccionarios de competencias.

3.3. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo:

- 3.3.1. Análisis de puesto de trabajo.
- 3.3.2. Elaboración de la descripción de puestos de trabajo (DPT):
 - 3.3.2.1. Identificación de aspectos clave.
 - 3.3.2.2. Recogida de información.
 - 3.3.2.3. Elaboración de la DPT.
 - 3.3.2.4. Validación de las DPT.
- 3.3.3. Valoración de los puestos de trabajo:
 - 3.3.3.1. Aplicación práctica de valoración de puestos de trabajo.

MÓDULO 4. El proceso de selección

8 horas

El proceso de selección es una serie de pasos organizados que tienen como objetivo identificar y contratar al candidato más adecuado para un puesto en función de sus competencias, experiencia y valores personales. Este proceso no solo asegura la contratación de talento de calidad, sino también que el candidato seleccionado sea compatible con la cultura y los objetivos de la organización.

4.1. Introducción.

4.2. Las etapas del proceso de selección:

- 4.2.1. Descripción del puesto y del perfil profesional por competencias.
- 4.2.2. Reclutamiento: interno y externo.
- 4.2.3. Criba curricular.
- 4.2.4. Primera toma de contacto o entrevista inicial.
- 4.2.5. Evaluación de candidaturas.
- 4.2.6. Técnicas de evaluación individual:
 - 4.2.6.1. Entrevistas individuales.
 - 4.2.6.2. Test.
 - 4.2.6.3. Casos prácticos.
 - 4.2.6.4. Presentaciones.
- 4.2.7. Técnicas de evaluación colectivas:
 - 4.2.7.1. Dinámicas de grupo.
 - 4.2.7.2. Role play.
 - 4.2.7.3. Pruebas situacionales.
 - 4.2.7.4. Pruebas profesionales.
- 4.2.8. Assessment center.

Talent Management basado en Competencias

MÓDULO 5. La entrevista de incidentes críticos, informe de selección por competencias y cierre del proceso

8 horas

Las entrevistas son herramientas fundamentales en un proceso de selección y su objetivo principal es obtener ejemplos concretos y detallados del comportamiento anterior de un candidato. Esto nos permite intentar predecir cómo actuará en el futuro. En este contexto, la entrevista de incidentes críticos no solo nos permite conocer mejor a los candidatos, sino que también garantiza que las decisiones de selección sean más objetivas y efectivas, basadas en evidencias y alineadas con las necesidades del puesto. Esta técnica, bien aplicada, puede marcar la diferencia entre elegir a un buen candidato y al mejor.

5.1. La entrevista de incidentes críticos:

- 5.1.1. Objetivo y fundamentos de la entrevista por incidentes críticos.
- 5.1.2. Ventajas de la entrevista de incidentes críticos.
- 5.1.3. Etapas de la entrevista de incidentes críticos:
 - 5.1.3.1. Fase 1: la preparación.
 - 5.1.3.2. Fase 2: la introducción.
 - 5.1.3.3. Fase 3: trayectoria profesional y puesto actual.
 - 5.1.3.4. Fase 4: incidentes críticos.
 - 5.1.3.5. Fase 5: intereses y expectativas.
 - 5.1.3.6. Fase 6: cierre de entrevista.

5.2. Modelo STAR.

5.3. La toma de decisiones:

- 5.3.1. Informe de selección.

5.4. Cierre del proceso.

MÓDULO 6. Desarrollo de talento y evaluación de desempeño basados en competencias

8 horas

Una cultura organizacional comprometida con el aprendizaje y la mejora constante permite a las empresas ser resilientes, adaptables y competitivas en un entorno que cambia rápidamente. Desde un punto de vista humano, el desarrollo continuo también tiene un impacto directo en la motivación y la retención del talento ya que los colaboradores que ven oportunidades de aprendizaje y crecimiento en su trabajo se sienten más valorados, lo que fomenta su compromiso con la organización. Es importante recordar que el éxito de una organización radica en su capacidad para adaptarse y evolucionar junto con su talento.

6.1. Importancia del desarrollo de talento basado en competencias:

- 6.1.1. Kaizen: más allá de los procesos, el impacto en el talento humano.

Talent Management basado en Competencias

6.1.2. Casos de éxito.

6.2. Planes de desarrollo individuales (PDI):

6.2.1. Elementos clave de un PDI exitoso.

6.2.2. Beneficios de los planes individualizados:

6.2.2.1. Beneficios desde el punto de vista de la organización.

6.2.2.2. Beneficios desde el punto de vista del trabajador/a.

6.2.3. Conectando la gestión por competencias y el desarrollo individual.

6.3. El poder del feedback continuo: tips para un feedback efectivo.

Talent Management basado en Competencias

Autor



Lola Mateos Salvador

Licenciada en Administración de Empresas y Derecho. Máster en Dirección y Gestión en Personas y Máster en Dirección de Empresas Familiares. Especializada en liderazgo de equipos y optimización de procesos del área de RRHH cuenta con una amplia experiencia en la implementación de estrategias innovadoras en desarrollo de talento y gestión por competencias, logrando mejoras en productividad y satisfacción del equipo en diversos entornos empresariales.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

