



## GESTIÓN DE RR.HH. POR COMPETENCIAS ©

**131** Formación profesional para el empleo dirigida preferentemente a trabajadores/as ocupados/as

### DURACIÓN:

40 horas.

### REQUISITOS

1. Dominio del castellano hablado y escrito

### ¿QUÉ ES?:

Este curso se centra en la Gestión de Recursos Humanos por Competencias. El enfoque de competencias, adoptado ya por muchas de las Empresas, se centra en lo que cada persona sabe hacer, por lo que se pueden hacer predicciones más precisas sobre su rendimiento en un puesto de trabajo; se pueden diseñar planes de formación más eficaces y eficientes; se pueden elaborar planes salariales más equitativos y motivadores; en definitiva, el enfoque de competencias permite llevar a cabo una gestión de recursos humanos más eficaz y más valiosa para la empresa.

### OBJETIVOS:

#### OBJETIVO GENERAL

Gestionar los Recursos Humanos de una Organización desde el enfoque de competencias.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ↳ Identificar las implicaciones que tiene adoptar el enfoque de competencias en la Gestión de Recursos Humanos.
- ↳ Planificar los Recursos Humanos necesarios en una Organización
- ↳ Realizar una Selección de Personal.
- ↳ Evaluar el Rendimiento y el Potencial del Personal.
- ↳ Diseñar un sistema de Desarrollo de las Competencias.

Financia:



UNION EUROPEA

Fondo Soc. Europeo

'Iniciativa en futuro'

Imparte:



Entidad solicitante:





**forem**  
navarra

centro integral para la formación y el  
empleo de comisiones obreras - **forem**



## DIRIGIDO A:

Directivos/as y Técnicos/as del área de Recursos Humanos, así como a aquellas personas que deseen desarrollar su carrera en este ámbito profesional.

## CONTENIDO:

### 1. LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

#### 1.1. LAS COMPETENCIAS

- 1.1.1.- Gestión de recursos humanos
- 1.1.2.- Concepto de competencia
- 1.1.3.- Componentes de las competencias
- 1.1.4.- Ventajas del enfoque de competencias

#### 1.2. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

### 2. LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 2.1. LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### 2.2. EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- 2.2.1.- Preparación de la planificación
- 2.2.2.- Estudio de la situación actual
- 2.2.3.- Elaboración del plan estratégico de recursos humanos
- 2.2.4.- Elaboración de planes alternativos
- 2.2.5.- Implantación y evaluación

#### 2.3. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

- 2.3.1.- Los perfiles psicométricos de los puestos
- 2.3.2.- Los perfiles de exigencias basados en competencias.

### 3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

#### 3.1. EL PROCESO DE SELECCIÓN

#### 3.2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DEL PUESTO DE TRABAJO

#### 3.3. EVALUACIÓN DE LOS CANDIDATOS DE SELECCIÓN

#### 3.4. INFORME DE EVALUACIÓN

### 4. LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y DEL POTENCIAL

#### 4.1. LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

- 4.1.1.- Concepto de evaluación del rendimiento
- 4.1.2.- El criterio de evaluación
- 4.1.3.- El proceso de evaluación del rendimiento por competencias
- 4.1.4.- El ciclo anual de evaluación del rendimiento
- 4.1.5.- La entrevista de evaluación del rendimiento
- 4.1.6.- La evaluación de 360°

#### 4.2. LA EVALUACIÓN DEL POTENCIAL

Financia:



UNIÓN EUROPEA

Fondo Soc. Europeo

'Iniciativa en futuro'

Imparte:



Entidad solicitante:



comisiones obreras de navarra  
industrialak langile-keritzaileak



4.2.1.- El concepto de evaluación del potencial

4.2.2.- Los planes de carrera

4.2.3.- El proceso de evaluación del potencial

## 5. EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

5.1. CONCEPTO DE FORMACIÓN

5.2. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

5.3. EL ENFOQUE DEL CLIENTE EN LA FORMACIÓN

5.4. EL PLANTEAMIENTO SISTÉMICO DE LA FORMACIÓN

5.4.1.- Fases del diagnóstico de necesidades de formación

5.5. LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

5.5.1.- Evaluación del grado de satisfacción

5.5.2.- Evaluación sobre los conocimientos y capacidades

5.5.3.- Evaluación sobre los comportamientos profesionales

5.5.4.- Evaluación sobre los efectos en las condiciones de explotación

5.5.5.- Metodología de la evaluación

## PRÁCTICAS

Se trabajará didácticamente, con criterios de Pedagogía Activa, con el fin de conseguir un alto nivel de comprensión, sensibilización y cambio de actitudes en los/as participantes; para ello se empleará una metodología básicamente activa, que integra el trabajo en grupos, simulaciones, casos prácticos, métodos audiovisuales,...

## SELECCIÓN DE PARTICIPANTES

La selección de los/as asistentes al curso se realizará a través del análisis de un cuestionario que se dirige a garantizar el aprovechamiento del curso y la homogeneidad del grupo de participantes.

## NOTA IMPORTANTE:

La selección de los/as participantes se realiza por riguroso orden de inscripción, teniendo en cuenta la situación laboral en la fecha de inicio del curso. Se avisará a las personas admitidas una semana antes a través de un mensaje al móvil o llamada telefónica.

Desde Forem pretendemos llegar a todas las personas trabajadoras y desempleadas. Para intentar que todos y todas tengáis una oportunidad y se aprovechen los recursos públicos que desde aquí gestionamos, cada alumno o alumna tendrá la opción de realizar un curso por semestre. En el caso de que hubiera plazas disponibles, se habilitará la opción de participar en más de una acción siempre y cuando no se supere el número de horas máximas marcadas por cada programación.

Financia:



UNION EUROPEA

Fondo Soc. Europeo

'Iniciativa en futuro'

Imparte:



Entidad solicitante:

