

DIPLOMADO EN
GESTIÓN DEL
**TALENTO
HUMANO**
POR COMPETENCIAS

DURACIÓN
6 MESES



 www.utepsa.edu



COLEGIO
POSTGRADO
UTEPSA

GENERALIDADES

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar la gestión del talento humano por competencias para enfrentar exitosamente la competitividad de los negocios, donde el capital intelectual se convierte en una ventaja competitiva sostenible, diferenciadora y esencia del éxito organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender la forma apropiada de planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar el Departamento del Talento Humano de una organización.
- Comprender las principales herramientas y técnicas del campo de la Administración de Recursos Humanos.
- Analizar la cultura organizacional basada en el enfoque de competencias.
- Comprender las herramientas de evaluación del clima laboral.
- Identificar y desarrollar el proceso de selección basado en el enfoque por competencias.
- Desarrollar el proceso para implementar un "Plan de Entrenamiento".
- Diseño y medición del puesto de trabajo por competencia.
- Análisis e interpretación de la legislación vigente en el marco de los recursos humanos, entorno, relación laboral y compensaciones.





PERFIL PROFESIONAL

El educando que concluya y apruebe cada uno de los módulos de formación estará capacitado de tal manera que:

- Comprende íntegramente la gestión del talento humano en las empresas e instituciones.
- Enfrenta exitosamente la competitividad creciente de las organizaciones a través de la gestión idónea de los recursos humanos
- Diseña la planeación estratégica de los recursos humanos.
- Analiza y define los perfiles idóneos del cargo por competencia como base del proceso de selección
- Analiza la cultura organizacional
- Desarrolla diversas herramientas para la evaluación del clima laboral
- Diseña el puesto de trabajo bajo el principio basado en competencias
- Desarrolla e implementa planes de capacitación y formación
- Sustenta la gestión de los recursos y sus compensaciones contemplando el marco legal vigente referido a la materia.



CONTENIDO

MÓDULO I **CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

COMPETENCIAS POR GENERARSE EN EL MÓDULO

- Comprender la incidencia de la cultura organizacional en la gestión de recursos humanos
- Conocer el clima organizacional y su importancia en las organizaciones

UNIDADES TEMÁTICAS

1. La Cultura como plataforma de desarrollo
2. El líder de la empresa y la Cultura Organizacional
3. La gestión de liderazgo empresarial y la Cultura Organizacional
4. La Cultura Organizacional como ventaja competitiva
5. Interpretar la Cultura Organizacional de una organización
6. Herramientas de evaluación del clima laboral.
7. Definir las variables del clima organizacional, previa entrevista preliminar con los ejecutivos.



8. Definir los lineamientos estratégicos y su relación con la Cultura Organizacional
9. Manejo de resultados y presentación de informes gerenciales
10. Diseño de un test de clima organizacional

MÓDULO II

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Desafíos del desarrollo de la gestión de talento humano
2. Las 4 Dimensiones de la Gestión de Recursos Humanos
3. Enfoque de Competencias en la Gestión del Talento Humano
4. La estrategia corporativa y la Planeación estratégica del Talento Humano
5. Modelos de planeación estratégica del Talento Humano
6. Aplicación de la planeación estrategia en una organización



MÓDULO III

CAPTACIÓN Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS

COMPETENCIAS POR GENERARSE EN EL MÓDULO

- Conocer el proceso de selección
- Define los perfiles idóneos del cargo por competencias.

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Enfoque de competencias y su estructura
2. Diseñar un perfil por competencias
3. Currículo dirigido
4. Proceso de selección basado en el enfoque de competencias
5. Entrevistas por competencias
6. Simulación y competencias



MÓDULO IV

CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

COMPETENCIAS POR GENERARSE EN EL MÓDULO

- Conocer las necesidades de capacitación
- Diseñar un plan de capacitación

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Plan de Capacitación como Herramienta Estratégica
2. Indicadores en el Plan de Capacitación
3. La Capacitación Interna versus la Capacitación Externa
4. Enfoque de Competencias en la Capacitación
5. La Capacitación y los Sistemas de Recursos Humanos
6. Proceso para Implementar un Plan de Capacitación
7. Evaluación, control y seguimiento de la capacitación
8. Desarrollo de personas y sus métodos: Coach, Mentoring, Posición de staff, entre otros.



MÓDULO V

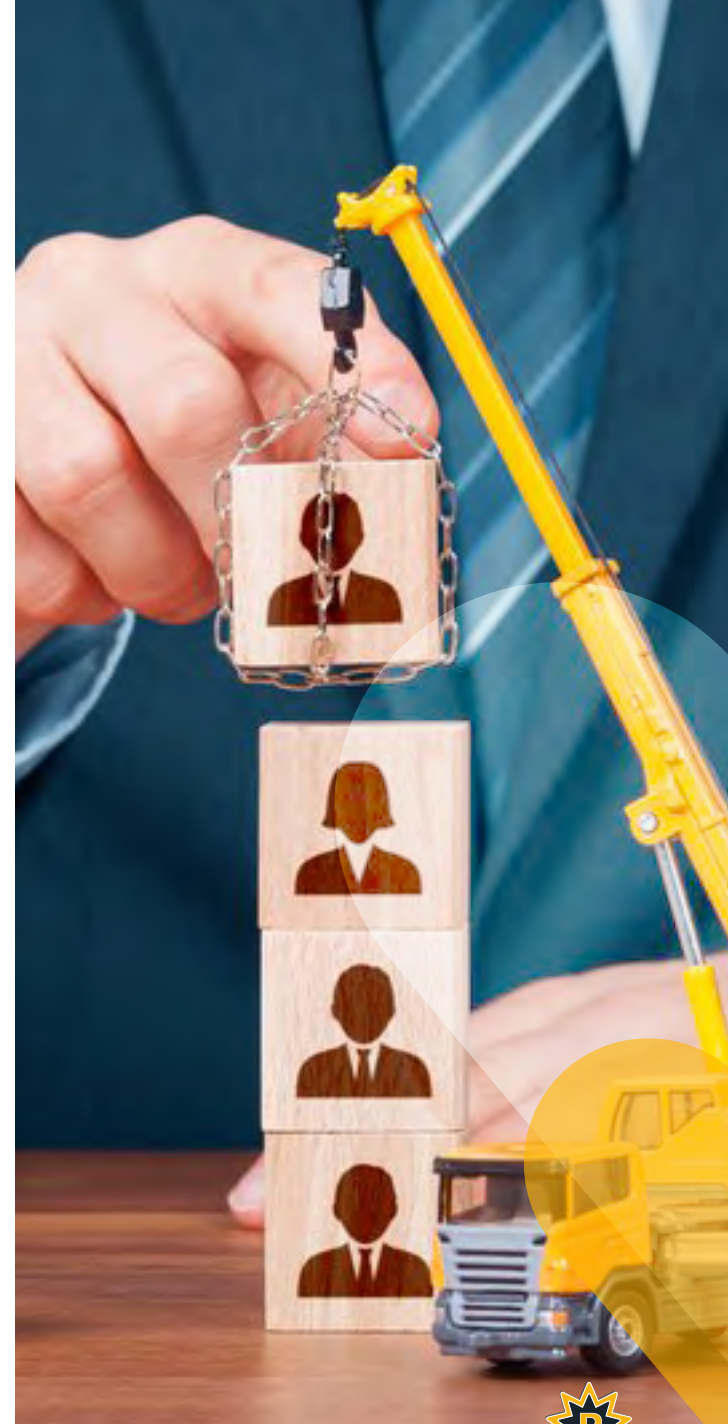
GESTIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIA

COMPETENCIAS POR GENERARSE EN EL MÓDULO

- Comprender e interpreta el desempeño laboral
- Conoce la importancia de la evaluación como mecanismo de retroalimentación y mejora del desempeño.
- Formula métodos de evaluación del desempeño

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Teorías del Rendimiento: Sistémica, de contingencia, Administración por Objetivos, Humanística.
2. Enfoque en la evaluación del Rendimiento.
3. Evaluación del Rendimiento por Objetivos
4. Evaluación de Rendimiento por Performance
5. Evaluación de Rendimiento por Competencias
6. Evaluación de Rendimiento 90°, 180°, 270° y 360 grados
7. Dinámicas de grupos sobre diferentes tipos de Evaluaciones del Desempeño y su aplicabilidad en las organizaciones



MÓDULO VI

REMUNERACIÓN, INCENTIVOS Y LA DESVINCULACIÓN LABORAL

COMPETENCIAS POR GENERARSE EN EL MÓDULO

- Conocer los principios del derecho laboral
- Comprender e interpretar la legislación vigente en el marco de los recursos humanos, entorno y relación laboral
- Conocer la dimensión de responsabilidad moral y económica que involucra sostener un trabajador en la organización, desde la contratación hasta la culminación de relación laboral.

UNIDADES TEMÁTICAS

1. Principios del derecho laboral. Características del derecho laboral. La OMT
2. Contrato de trabajo. Tipos de contrato de trabajo. Definición de remuneraciones. Cálculo del bono de antigüedad.
3. La jornada de trabajo, horas extras. El aguinaldo, la vacación y la prima. El preaviso, desahucio y la indemnización
4. Elaboración de planillas de sueldos y elaboración de aportes patronales.
5. Pérdida del desahucio y de la indemnización. Causales de despido. La desvinculación del personal.



METODOLOGÍA

MODALIDADES Y REQUISITOS DE GRADUACIÓN

Necesariamente implica la finalización del Programa correspondiente, aprobando todos los módulos.

Para graduarse satisfactoriamente debe reunir los siguientes requisitos mínimos:

- Asistencia del 80% de las clases de cada módulo.
- Aprobación de los exámenes o proyectos en cada eje temático según disposición de sus docentes.

En todos los programas la aprobación mínima es con 51 puntos.

REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN

- 1 Fotocopia legalizada de Título en Provisión Nacional o Diploma Académico.
- 1 Certificado de Nacimiento Original
- 1 Fotocopia simple de Cédula de Identidad
- 3 fotos tamaño 3x4 cm. con fondo rojo, traje formal.

Solicite Información a:
postgrado@utepa.edu



363-9390



- 692 00357
- 692 00356
- 692 00358

