



Modelo de Gestión por Competencias

Fundamente los procesos de gestión humana de su empresa en la estrategia general del negocio.

Alinée a todos sus niveles de mando con procesos articulados de Recursos Humanos.

Metas para la Organización ●●●

Generar un modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos basado en Competencias laborales que le permita agregar valor a la empresa por medio de la alineación de los procesos de Recursos Humanos con los Objetivos del Plan Estratégico de la Organización y obtener los resultados del negocio a través de la gestión del talento humano en la Organización.

Resultados

El Modelo de Gestión por competencias y cualquiera de sus procesos y herramientas asociadas, se desarrolla totalmente ajustado a la estrategia de cada compañía, asegurando que su efectividad pueda ser medida en términos de contribución al logro de los objetivos de la compañía.

Visión General

El Modelo de Gestión Humana basado en competencias, es un enfoque que integra los principales procesos de Recursos Humanos en un modelo coherente, alineado con la estrategia general del negocio.

Población Objetivo

Toda la organización en la implementación de los procesos de Recursos Humanos o Gestión Humana, el equipo Directivo de la organización en la definición del modelo y el área de Recursos Humanos como líder de la implementación y seguimiento del modelo.

Componentes del Programa ●●●

El Modelo de Gestión Estratégica de Recursos Humanos basado en competencias parte de la estrategia de la organización y comprende varios módulos en la implementación:

Definición del Modelo: Éste es el paso inicial para la implementación del modelo, basado en el enfoque de alinear el modelo con los objetivos de la organización, se parte del Plan Estratégico definido por la compañía o se apoya en su definición, para definir las Competencias Organizacionales o Cardinales y luego las funcionales por área, función o nivel jerárquico, necesarias para el logro de los objetivos de la organización en términos de resultados y de cultura y estilo corporativo.

Definición del proceso de Selección: a partir del modelo de competencias definido para la compañía, se diseña el proceso de Selección, proceso que incluye igualmente, talleres de capacitación en el proceso de selección al personal interno de la compañía y la definición del proceso de Selección interno (promoción) y externo.

Definición proceso de Evaluación – Gestión del Desempeño: se diseña el proceso de Evaluación y Gestión del

Desempeño, el cual incluye herramientas, formatos, sistema de seguimiento y retroalimentación, evaluaciones 180° o 360°, e indicadores.

Definición Plan de Desarrollo, Planes de Capacitación y Entrenamiento: se define el proceso de desarrollo posterior a la evaluación de desempeño, que igualmente incluye formatos, herramientas, manual, e indicadores de efectividad.

Definición de Planes de Sucesión: basado en el modelo de competencias, en el análisis y descripción de puestos de la compañía y en el proceso de Evaluación de Desempeño, se definen los planes de sucesión,

Evaluación de Desarrollo y Medición de Competencias (Assessment Centers): El *Assessment Center* es un método para la identificación del nivel de desarrollo de competencias que se basa en pruebas situacionales o de simulación, utilizado para establecer brechas que alimenten los planes de desarrollo enfocados al desarrollo de competencias o para procesos de Selección externa o promoción interna.