

# CURSOS-TALLERES

COMPETENCIA: CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN

Capacidad para transar o conciliar acuerdos entre partes de una manera inteligente y equilibrada.

## COMPETENCIAS

Conoce la... con us...

En nada	1
En muy poco	2
En poco	3
En algo	4
En mucho	5
Significativamente	6
Y significativamente	7

1 Soy reuente a insistir en un mismo punto

2 Soy de los que defiendo a "muerte o vida"

3 A veces me es indiferente el argumento

4 Si puedo saco la mayor ventaja a expensas de los demás

5 Me cansan las reuniones deliberativas

6 Me irrita que me lleven la contraria

7 Hago lo que sea para salir ganando

8 Una reunión improductiva es en la que se insiste mucho

9 La mucha argumentación me resulta cansada

10 Me gusta la atención al planteamiento de los problemas

11 Una negociación satisfactoria es aquella en la que se gana y se gana

12 Si cedo en algo siento que voy en perjuicio

13 A veces soy indiferente a las necesidades de los demás

14 Estoy claro que para ganar se vale todo

15

16

360 Grados

1 Diseño de descriptivos de cargos por competencias

2 La entrevista estratégica conductual (metodología STAR)

3 Detección de necesidades de capacitación formativas por competencias.

4 Planes de relevo y desarrollo competencial

La evaluación del desempeño por competencias

6,0
5,0
4,0
3,0
2,0
1,0
0,0

1
---

Duración de cada curso: 8 horas  
Inversión: U\$ 190 por persona  
Descuento 10% por más de 10 participantes por empresa.  
Dirigido a: Profesionales y técnicos de RRHH

Detección de necesidades de capacitación formativas por competencias.

## OBJETIVO GENERAL

1

### Diseño de descriptivos de cargos por competencias

Transferir a los participantes la metodología para diseñar o adaptar los perfiles de cargos mediante las herramientas vinculadas a las competencias laborales.

## CONTENIDO

Naturaleza y alcance de las competencias laborales ; Importancia de los perfiles de cargos como insumo para la detección de las competencias; Diseño tridimensional de las actividades claves del cargo; Diseño e incorporación de escalas conductuales en el perfil descriptivo; Pautas para la elaboración del manual de cargos o clases ocupacionales; Aspectos fundamentales para la actualización de los perfiles.

Metodología: Totalmente participativa con el aporte de ejemplos , casos e instrumentos de probada efectividad.

## OBJETIVO GENERAL

2

### La entrevista estratégica conductual (metodología STAR)

Dar a conocer los diferentes componentes claves de la entrevista estratégica conductual bajo la metodología STAR, para que los participantes puedan realizar entrevistas de selección precisas y efectivas

## CONTENIDO

Importancia de la entrevista de selección; Aspectos claves que configuran una adecuada entrevista; Sesgos y obstáculos que interfieren en una adecuada entrevista; Importancia de los aspectos emocionales: consideración de la compatibilidad emocional; Importancia del perfil del cargo; Elementos que configuran la situación, la tarea ; la acción y el resultado; Cómo parametizar la entrevista; El reporte comparativo de los candidatos.

Metodología: Totalmente participativa con el aporte de ejemplos , casos e instrumentos de probada efectividad.

## OBJETIVO GENERAL

3

### Detección de necesidades de capacitación formativas por competencias

Establecer los fundamentos y herramientas para que los participantes puedan detectar necesidades formativas y de capacitación basados en competencias laborales y técnica que se traduzca en un efectivo plan de capacitación

## CONTENIDO

Naturaleza y alcance de la detección de necesidades de capacitación; Importancia de la taxonomía de las competencias como elemento discriminador para la configuración del plan de capacitación; Importancia de la técnica del hexámetro; Cómo realizar una detección de competencias que sea alineado a la estrategia de la organización; Aspecto claves para el diseño el plan; Cómo medir la tasa de retorno en la inversión de la capacitación; Aspectos normativos de la capacitación y formación.

Metodología: Totalmente participativa con el aporte de ejemplos , casos e instrumentos de probada efectividad.

## OBJETIVO GENERAL

4

### Planes de relevo y desarrollo competencial

Brindar a los participantes la metodología para elaborar planes de sucesión o relevo dentro de las respectivas estructuras ocupacionales con base en gradientes de desarrollo competencial y criterios de movilidad ascendente.

## CONTENIDO

Importancia y alcance del desarrollo competencial; Cómo realizar una escala de desarrollo con base en competencias, estándares y criterios conductuales; Aspectos a considerar en el diseño de matrices de movilidad; Relevancia de las competencias técnicas a la luz de las gradientes de movilidad; Correlación entre las pruebas y el perfil ocupacional en cada nivel; Diseño del procedimiento de relevo o sucesión; Pautas para elaborar un manual que contenga los planes de relevo o desarrollo competencial.

Metodología: Totalmente participativa con el aporte de ejemplos , casos e instrumentos de probada efectividad.