



iacc Expertos
en educación
online

MALLA CURRICULAR

Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales

Dirigido a:

Profesionales que trabajen en el ámbito de Recursos Humanos y que deseen adquirir herramientas que les permitan gestionar los procesos de Recursos Humanos desde las competencias laborales.

Profesionales que posean cargos de supervisión o jefatura y deseen adquirir herramientas en torno a la Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales.

Carga horaria y duración del diplomado:

El diplomado cuenta con 180 horas cronológicas, distribuidas en 14 semanas, con una carga de 12 horas por semana, de la semana 1 a la 12, y 18 horas en la semana 13 y 14.

Título: Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales.

Modalidad de estudio: 100% online


Comisión Nacional
de Acreditación
CNA-Chile

2 AÑOS
INSTITUCIÓN ACREDITADA
■ GESTIÓN INSTITUCIONAL
■ DOCENCIA DE PREGRADO
Octubre 2019 - Octubre 2021

POR QUÉ ELEGIR estudiar en IACC

En IACC contamos con un servicio de acompañamiento único para nuestros estudiantes, compuesto por grandes profesionales que trabajan día a día con el objetivo de lograr una formación excepcional y desarrollar las competencias necesarias para ofrecer profesionales de excelencia en el mundo laboral.

- **Tutores de Inducción:** orientan a los estudiantes en sus inicios.
- **Consejeros Estudiantiles:** los guían durante toda su formación profesional, hasta el término de sus estudios.
- **Docentes:** vinculados al mundo laboral.
- **Unidad Socioafectiva:** un servicio que les brindará ayuda cuando esté en riesgo su avance académico.

MALLA CURRICULAR:

Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales

Descripción del diplomado

El diplomado de Gestión de Recursos Humanos por competencias laborales nace a partir de la necesidad de las organizaciones para dar cumplimiento a los objetivos trazados en su estrategia organizacional, la cual busca establecer una mirada más integradora respecto del funcionamiento de los procesos, perfiles y desempeño, lo que ha intencionado a buscar herramientas que permitan llevar a cabo esto, por medio, por ejemplo, de la aplicación de las Competencias Laborales a los distintos procesos de Gestión de personas en las organizaciones, estableciendo perfiles por competencias, creación de diccionarios de competencias, procesos de evaluación de desempeño basados en competencias definidas para el cargo, etc.

Actualmente existen diversas teorías y conceptos acerca de la Gestión de Recursos Humanos y la llamada Gestión por competencias. Sin embargo, no todas se adecúan a los fines organizacionales de las empresas, lo cual dificulta el éxito y posicionamiento de éstas. Es por ello, que en este diplomado se buscará realizar una revisión teórica respecto de los aspectos centrales de los supuestos planteados por los investigadores de la materia y establecer así conclusiones que permitan instaurar una aplicación clara hacia el funcionamiento de las organizaciones.

Este programa de formación continua busca generar una revisión respecto de los elementos centrales de los distintos modelos y teorías de la Gestión de Recursos Humanos y de Gestión por Competencias Laborales para así poder discriminar y distinguir el tipo de modelo que se ajuste con mayor precisión a la organización donde se desempeña, estableciendo vínculos con los procesos asociados a los recursos humanos y la gestión por competencias laborales.

Todo esto se realizará bajo características eminentemente aplicativas, de manera que lo abordado en los contenidos de cada módulo es evaluado a través de ejercicios contextualizados, que permitirán al estudiante experimentar de manera aplicada el mundo de las competencias laborales a través de los diferentes recursos técnicos proporcionados desde el campus virtual del IACC.

Específicamente programa de formación continua, se encuentra dividido en 5 módulos según se muestra a continuación:

- Módulo I: Introducción a la Gestión de Recursos Humanos y las Competencias Laborales.
- Módulo II: Gestión por Competencias Laborales.
- Módulo III: Procesos de Recursos Humanos y Competencias Laborales.
- Módulo IV: Gestión de Recursos Humanos y Competencias Laborales en las organizaciones .
- Actividad Integradora

Requisitos (Administrativos y/o Académicos)

- Licencia de Enseñanza Media.
- Copia de cédula de identidad.

Resultado de aprendizaje

A modo de resultado de aprendizaje, al término del programa el participante debe proponer un proceso de Gestión de Recursos Humanos basado en modelos de competencias laborales que se ajuste al contexto de las necesidades de una organización para dar cumplimiento a los objetivos trazados en su estrategia organizacional.

Metodología

En consideración al modelo pedagógico IACC, el proceso de enseñanza-aprendizaje del curso de formación continua tiene por finalidad el desarrollo de un nivel de profundización ligados a las distintas áreas de desempeño laboral, que serán capaces de alcanzar al término de este. El éxito de estos se mide en función al logro de los aprendizajes esperados.

Para promover los aprendizajes en el estudiante, se trabaja utilizando estrategias metodológicas y didácticas centradas en la interacción de cada participante con los contenidos dispuestos en la plataforma; con sus compañeros y el docente, quien a su vez cumple un rol motivador y de retroalimentación fundamental para la co-construcción del conocimiento.

En el caso particular de este programa de formación continua, la metodología con la cual se abordan los contenidos y las actividades es: a través de ejercicios de situaciones simuladas, análisis de casos organizacionales y foros de discusión, con el uso de recursos didácticos tales como (infografías, mapas conceptuales, esquemas comparativos, texto de apoyo, videos, etc).

MALLA CURRICULAR:

Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales

Metodología

De acuerdo con el modelo educativo IACC, la evaluación es parte del proceso de aprendizaje, por ende, es sistemática y permanente durante el transcurso del programa de formación continua. Las actividades que realizan los participantes son evaluadas de forma modular, siendo estas una evaluación diagnóstica al inicio del programa, dos evaluaciones formativas por módulo, con el fin de monitorear el estado de avance individual en el proceso educativo; una evaluación sumativa al finalizar cada módulo, y una actividad evaluativa integradora de cierre del programa de formación continua, cuyo fin es la demostración de las capacidades, conocimientos y habilidades adquiridos por el participante durante la totalidad del curso. Esto, a su vez, se nutrirá de la retroalimentación que el docente entrega a cada estudiante, aportando información relevante respecto de los logros obtenidos en función del aprendizaje esperado y los aspectos de mejora.

Para efectos de calificación de los participantes, el programa de formación continua tiene un total de 100 puntos que corresponden a la nota 7.0. En cada módulo, el estudiante puede obtener una calificación con puntajes ponderados diferentes dada la naturaleza del aprendizaje, salvo en la última semana, que corresponde a la evaluación final de la asignatura, que es una instancia integradora, se califica con un total de 28 puntos.

Requisitos de certificación

Para obtener la certificación, el participante deberá obtener una nota igual o superior a 4,0, con un nivel de exigencia del 60%. Además, es requisito obligatorio la entrega de la evaluación final.

CONTENIDOS DEL DIPLOMADO

El diplomado se organiza en un sistema modular que contempla lecciones semanales, siendo estos:

MÓDULO I: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LAS COMPETENCIAS LABORALES.

Aprendizaje esperado del módulo: Comprender los principales elementos asociados a la Gestión de Recursos Humanos y a las Competencias Laborales y su vínculo con el logro de los objetivos propuestos.

Lección 1: Identificar los principales hitos de la Gestión de Recursos Humanos que permiten comprender el funcionamiento de las organizaciones.

- Aspectos centrales de la Gestión de Recursos Humanos:
 - Concepto de organización.
 - Concepto de Recurso Humano.
 - Escuelas y teorías de la Administración.
 - Eras o etapas de la Gestión de Recursos Humanos.

Lección 2: Comprender el concepto de Competencia Laboral y su relevancia para el funcionamiento de las organizaciones.

- Concepto de Competencia Laboral.
- Modelo del iceberg.
- Principales enfoques.

MÓDULO II: GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES.

Aprendizaje esperado del módulo: Emplear elementos propios de los modelos de competencias laborales acorde a las necesidades de una organización para la gestión de Recursos Humanos en la empresa.

Lección 3: Proponer técnicas para definir un perfil de competencias acorde a las necesidades de una organización.

- Modelos de Competencias Laborales I.
- Tipos de Competencias Laborales.
- Competencias y su uso organizacional.

MALLA CURRICULAR:

Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales

CONTENIDOS DEL DIPLOMADO

Lección 4: Determinar un modelo de Competencias Laborales acorde a la realidad de una organización.

- Modelos de Competencias Laborales II.
- Modelo planteado por José, M. Saracho.
- Modelo planteado por Martha Alles.

Lección 5: Implementar una entrevista por competencias a partir del diseño definido para un perfil determinado.

- Entrevista por competencias.
- Concepto de Entrevista por Competencias Laborales.
- Habilidades del entrevistador en una entrevista por Competencias Laborales.

MÓDULO III: PROCESOS DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES.

Aprendizaje esperado del módulo: Diagnosticar la situación actual de una organización, considerando el funcionamiento interno que presenta cada uno de los procesos de Recursos Humanos y su relación con las Competencias Laborales.

Lección 6: Asociar el proceso de provisión de personal con las Competencias Laborales en una organización considerando aspectos del reclutamiento y selección de personas.

- Proceso de provisión de personas.
- Reclutamiento de personas.
- Tipos de reclutamiento de personas.
- Selección de personas.

Lección 7: Comparar elementos propios del proceso de aplicación de personas bajo una Gestión de Recursos Humanos tradicional versus una Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales.

- Proceso de aplicación de personas.
- Descriptores de cargo.
- Análisis de puesto.
- Evaluación del desempeño.

Lección 8: Realizar una propuesta del proceso de desarrollo de personas dentro de la organización.

- Proceso de desarrollo de personas.
- Capacitación de personas.
- Desarrollo de carrera.
- Competencias Laborales y su implicancia en el proceso de desarrollo de personas.

MÓDULO IV: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y COMPETENCIAS LABORALES EN LAS ORGANIZACIONES.

Aprendizaje esperado del módulo: Aplicar los elementos de las Competencias Laborales acorde a las necesidades existentes en una organización para levantar una propuesta de Gestión de Recursos Humanos.

Lección 9: Establecer acciones que permitan implementar un sistema de Gestión por Competencias acorde a las necesidades de una organización.

- Sistema de Gestión por Competencias.
- Etapas para la implementación de un sistema de Gestión por Competencias.
- Ventajas de la implementación de un sistema de Gestión por Competencias Laborales.

Lección 10: Diseñar diccionario de Competencias Laborales acorde a las necesidades de una organización.

- Diccionario de Competencias Laborales.
- ¿Qué implica poseer un diccionario de Competencias Laborales?
- Diseño de diccionario de Competencias Laborales.

MALLA CURRICULAR:

Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencias Laborales

CONTENIDOS DEL DIPLOMADO

Lección 11: Establecer la relevancia de la existencia de un marco de cualificaciones y su implicancia para las organizaciones.

- Marco de cualificaciones.
- ¿Qué es el marco de cualificaciones?
- Relevancia e implicancias del marco de cualificaciones para las organizaciones.

EVALUACIÓN FINAL:

Aprendizaje esperado del módulo: Proponer un proceso de Gestión de Recursos Humanos basado en modelos de Competencias Laborales que se ajuste al contexto de las necesidades de una organización para dar cumplimiento a los objetivos trazados en su estrategia organizacional.

Lección 12: Proponer un proceso de Recursos Humanos basado en Competencias Laborales acorde al contexto de una organización.

- Principios e historia de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Modelos de Competencias Laborales.
- Entrevista por Competencias.
- Procesos de Recursos Humanos.
- Sistema de Gestión por Competencias Laborales.
- Diccionario de Competencias Laborales.
- Marco de cualificaciones.

*Contenido de la malla sujeto a modificaciones.