


# Mapeo de competencias

## en el talento humano del negocio



El ambiente laboral ha sufrido muchos cambios, especialmente en las dos últimas décadas, y se proyecta que son muchos más los que debe afrontar con la aparición de herramientas tecnológicas de aplicación empresarial. **De esta manera, el talento humano se ha ido acoplado a este mundo organizacional dinámico y cambiante, variando la naturaleza de sus funciones dentro de la organización.**



## La importancia de la **gestión del talento**

**Un talento se define como una persona que se destaca por una habilidad, una competencia, una experiencia profesional específica** y por un amplio conocimiento sobre el sector en el que trabaja.

Así, la gestión del talento reviste una importancia estratégica para el departamento de talento humano, pues es a partir de esta que las empresas apostarán por conseguir su éxito. En el mercado actual, caracterizado por una alta competitividad, anticipar

y desarrollar el potencial, incrementando el rendimiento del capital humano de una empresa a corto y largo plazo, es lo que le permitirá a una organización diferenciarse de las demás.

Conoce los procesos clave a optimizar y cómo desde la transformación digital puedes asegurar el éxito de tu gestión de recursos humanos, desde la fase de reclutamiento, pasando por la organización del trabajo, hasta la retención del talento.



## 5 procesos y fases de la gestión del talento

- ✓ Administración de los recursos humanos
- ✓ Reclutamiento e incorporación efectivos
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Gestión de la carrera profesional
- ✓ Retención del talento

## ¿Cómo desarrollar una estrategia de gestión del talento humano?

Una buena estrategia de gestión del talento humano representa una ventaja competitiva para la empresa. Los departamentos de recursos humanos son de vital importancia en la concepción de un plan estratégico o sistema de gestión laboral que beneficie a su capital humano y a la empresa.

## Los retos actuales para la gestión del talento humano son:



**Conseguir** nuevo talento, atraerlo y evaluarlo.



**Establecer una gestión de competencias** y habilidades para potenciar el talento.



**Fidelizar, definir y desarrollar** un plan de retención del talento.



**Controlar** la rotación de personal.



**Gestionar la sucesión de un colaborador** o colaboradora saliente.





## El modelo de competencias

**El conocimiento de una organización es consecuencia del conocimiento con el que cuenta el talento humano que la integra.**

El modelo de competencias es una herramienta conceptual y metodológica que le permite a la gerencia maximizar el aprovechamiento del talento humano y orientarlo hacia el cumplimiento de las metas organizacionales. La gestión por competencias busca el aprendizaje organizacional por medio de la capacitación, el entrenamiento y el aprendizaje individual de sus integrantes.

Es muy importante tener en cuenta que cada individuo adquiere conocimientos de una forma diferente y a una velocidad variable. En tal sentido, se hace necesario que las organizaciones diseñen planes de desarrollo de competencias que se basen en esquemas de aprendizaje adaptados a los diferentes procesos cognitivos del personal.



# Modelos de competencias:



## Management

### Características:

- Planeación, organización y control .....
- Orientación a resultados .....
- Dirección de personas .....
- Visión emprendedora .....
- Optimización y calidad .....



## Eficacia personal

### Características:

- Energía y perseverancia .....
- Solución de problemas .....
- Innovación y creatividad .....
- Flexibilidad y aprendizaje .....
- Toma de decisiones .....





## Relación

### Características:

- Negociación .....
- Comunicación .....
- Liderazgo e influencia .....
- Trabaja en equipo .....
- Servicio y orientación al cliente .....



## Técnicas

### Características:

- Conocimientos específicos.....
- Conocimientos de soporte .....
- Conocimientos del negocio.....



Si deseas obtener más información sobre este tema y conocer cómo SURA y sus aliados podemos acompañarte en el manejo del talento humano de tu negocio, contáctanos en

<https://segurossura.com.pa/empresas/empresas-sura/>

**Si eres emprendedor, micro, pequeño o mediano empresario te invitamos a que participes de las actividades mensuales que Empresas SURA organiza para potenciar el desarrollo y sostenibilidad de los negocios.**

**HAZ CLIC AQUÍ \***



Los servicios, materiales, contenidos, información, opiniones y artículos publicados o compartidos constituyen recomendaciones o lineamientos generales. Por lo tanto, SURA o los terceros autorizados no se hacen responsables del uso e interpretación que se dé por parte del empresario, ni por los daños o perjuicios que puedan derivarse del mismo.

Todos los derechos reservados. No se permite la reproducción total o parcial de ninguna parte de esta obra, ni su comercialización ni publicación en cualquier medio, sin el permiso previo y escrito de Suramericana S.A.

