



TÉCNICAS DE APLICACIÓN EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS. UN ABORDAJE PRÁCTICO.

Destinatarios: Egresados universitarios, Docentes, Funcionarios TAS, Estudiantes de grado, Funcionarios/as públicos y privados interesados/as en gestión, otros profesionales y público en general vinculados a áreas de Gestión Humana interesados en profundizar en el modelo de gestión por Competencias Laborales.

Carga horaria total: 24 horas

Fechas de comienzo: 1/8/2026

Fechas de finalización: 19/9/2026

Días y horarios: sábados de 9:00 a 12:00

Modalidad: Semipresencial

Forma de participación: Mixta

DOCENTES

Docentes Responsable:

Nombre completo: Elena Castelar D'Andrea

Instituto: Área de Derecho Social - Grupo Gestión de Personal, Capacitación y Afines - Relaciones Laborales

Grado docente: Grado 3



Docentes Participantes:

Nacionales:

Adriana Briano Rama

FDER, Relaciones Laborales

Área de Derecho Social - Gestión de Personal, Capacitación y Afines

Unidad curricular: Psicología Laboral

DATOS DE LA ACTIVIDAD

Fundamentación:

En los actuales contextos caracterizados por volatilidad e incertidumbre a nivel global, las organizaciones de trabajo necesitan adaptarse rápidamente y de forma adecuada para cumplir sus propósitos de manera sostenible.

Actualmente la gestión organizacional requiere una orientación estratégica que se centre en criterios de creación de valor, desarrollo humano y mejora continua. En estas circunstancias, la introducción de la gestión por competencias se está afianzando y extendiendo en organizaciones tanto públicas como privadas, como modelo de gestión humana para acompañar los propósitos estratégicos y de desarrollo.

La implementación efectiva de la gestión por competencias requiere de profesionales que dominen herramientas y metodologías específicas que faciliten la identificación, evaluación y desarrollo del talento humano por competencias. Este curso se orienta a profundizar en el conocimiento de ellas y entrenar a los participantes en su aplicación práctica en organizaciones de trabajo.

Objetivos:

Objetivos generales de aprendizaje:



- Actualizar y profundizar conocimientos sobre el modelo de Competencias Laborales como herramienta estratégica para el desarrollo de la Gestión Humana en la organización del trabajo.
- Incorporar metodologías y herramientas de aplicación en la gestión de personas en un modelo por Competencias Laborales.

Objetivos específicos de aprendizaje:

- Distinguir las competencias laborales identificando los elementos esenciales que la componen.
- Evidenciar competencias y evaluar sus niveles a través de la observación de comportamientos.
- Conocer y aplicar métodos y herramientas propios del modelo de Competencias en el ámbito laboral, para el diseño e implementación.
- Planificar y elaborar procedimientos y actividades para la aplicación práctica del Modelo en la gestión humana: Búsqueda y Selección, Capacitación y Desarrollo y Evaluación del Desempeño.

Contenidos temáticos:

Evolución del concepto de Competencia laboral y su impacto en la gestión organizacional en contextos actuales.

Aplicación del Modelo de gestión por Competencias Laborales en el marco de la Dirección Estratégica organizacional. Su diseño e implementación.

Desarrollo de procesos de gestión humana en un modelo integral por Competencias.

Herramientas específicas para los procesos de Gestión Humana por Competencias:

- ADP – Análisis Funcional e identificación de perfil de competencias
- Reclutamiento y Selección
 - ACM, diseño de pruebas de simulación, organización de centro de evaluación, entrenamiento de rol de observador.
 - BEI, planificación de entrevista, rol de entrevistador/a



- Evaluación del Desempeño – Gestión del Desempeño - Competencias y Resultados modalidades, diseño del sistema de evaluación, entrenamiento evaluadores/as
- Capacitación y Desarrollo – métodos: modalidades dentro y fuera del trabajo, definición de planes individuales

Calendario previsto:

01/08/2026 – Introducción a las Competencias Laborales – Prof. Castelar y Prof. Briano.

08/08/2026 – Modelo integral de Gestión por Competencias – Prof. Castelar y Prof. Briano.

15/08/2026 – ADP por Competencias – Prof. Castelar y Prof. Briano.

22/08/2026 – Reclutamiento y Selección por Competencias – Técnicas I – Prof. Castelar y Prof. Briano.

29/08/2026 – Reclutamiento y Selección por Competencias – Técnicas II – Prof. Castelar y Prof. Briano.

05/09/2026 – Evaluación del Desempeño por Competencias – Prof. Castelar y Prof. Briano.

12/09/2026 – Capacitación y Desarrollo por Competencias – Prof. Castelar y Prof. Briano.

19/09/2026 – Integración del Modelo y evaluación – Prof. Castelar y Prof. Briano.

Metodología empleadas en el curso:

Metodología expositiva, Resolución de problemas, Estudio de casos, Talleres

Evaluación:

Evaluación final, Porcentaje de participación, 📖 Asistencia al 80% del total de las clases programadas 📖 participaciones en foros, trabajos en grupo



Bibliografía básica y lecturas recomendadas:

Alles, M. (2000). Dirección Estratégica de Recursos Humanos.

Alles, M. (2010) Desarrollo del Talento Humano.

Alles, M. (2017). Elija el Mejor.

Ansorena Cao, (1996). 15 pasos para la Selección de Personal con Éxito.

Bruce, A y Langdon, K (2002). El pensamiento estratégico.

Chiavenato, I. (2002).Gestión del Talento Humano.

Filgueira, R. (2023), Guía de Formación basada en Proyectos para el Desarrollo de

Competencias Transversales Organización Internacional del Trabajo.

OIT/Cinterfor.

<https://www.oitcinterfor.org/gu%C3%ADa-formaci%C3%B3n-basada-proyectos-desarrollocompetencias-transversales-0>

Mertens, L. (1996) Competencia Laboral, sistemas, surgimiento y modelos.

Cinterfor/OIT.

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Vargas Zúñiga, F. (2004). 40 preguntas sobre Competencia Laboral.

Cinterfor/OIT.

Vargas Zúñiga, F. (2004). Competencias clave y aprendizaje permanente.

Cinterfor/OIT.

<https://www.ilo.org/es/publications/competencias-clave-y-aprendizaje-permanente>

