



GESTIÓN POR COMPETENCIAS

VI-GE-GE-01

El qué y el cómo para orientar nuestro desempeño

1- Introducción:

La gestión por competencias es un enfoque moderno de Recursos Humanos que permite alinear los comportamientos, habilidades y conocimientos de las personas con los objetivos personales y de la organización. A partir del modelo de Gestión por Competencias, la capacitación propone comprender qué son y para qué nos sirven las competencias, por qué son claves para mejorar el desempeño y cómo aplicarlas en la práctica cotidiana.

2- Dirigido:

La capacitación está dirigida a personas, que necesitan actualizar o adquirir conocimientos y habilidades en un área específica, como empleados nuevos o promovidos, profesionales en una industria, estudiantes de nivel secundario, terciario y universitario o incluso el público en general interesado en un tema, con el objetivo de mejorar su desempeño laboral o adaptación a nuevas exigencias. El público objetivo depende del propósito y el tipo de capacitación, que podrá ser: técnica, gestión, oficina, seguridad, ambiental, etc.

3- Objetivos:

Objetivo General

- Comprender y aplicar el modelo de gestión por competencias para orientar el desempeño individual y grupal dentro de una organización.

Objetivos Específicos

- Definir qué es una competencia y conocer sus componentes.
- Identificar la diferencia entre competencias organizacionales, funcionales y conductuales.
- Conocer el enfoque de Gestión por Competencias.
- Analizar la brecha entre el desempeño actual y el desempeño esperado.
- Incorporar herramientas para retroalimentar competencias.
- Practicar la formulación de competencias y de indicadores conductuales.
- Planificar acciones de desarrollo para el fortalecimiento de competencias clave.

4- Metodología:

La capacitación se dicta 100 % en modalidad virtual, con apoyo del docente en el foro designado. Cada participante debe registrarse para poder inscribir y acceder a los cursos. EL curso está dividido en unidades y cada unidad incluye material visual con texto explicativo (para leer o escuchar), actividades prácticas y, en algunos casos, videos complementarios. La duración del curso está estimada en una determinada cantidad de horas; sin embargo, cada alumno dispone de un tiempo determinado para realizarlo. Al finalizar todas las unidades, se accede a un examen múltiple choice, que deberá aprobar con un del 60 %. Tendrá 3 oportunidades para realizarlo. Una vez aprobado, el sistema emite y envía de manera automática el certificado.

5- Material:

Cada alumno podrá **descargar el manual del curso** directamente desde la página web. Al finalizar, se entregará un **Certificado de realización y aprobación** que incluirá:

- Nombre del curso
- Nombre y DNI del participante
- Carga horaria
- Fecha de realización
- Responsables de la organización
- Nombre del docente

6- Duración:

Carga Horaria Total: 20 horas.



7- Programa

7.1 – Conceptos Fundamentales de la Gestión por Competencias

Qué es una competencia: definición y componentes (saber, saber hacer, saber ser).

Modelos clásicos y enfoque de Gestión por Competencias.

Tipos de competencias:

- Organizacionales/Corporativas
- Funcionales/Técnicas
- Conductuales/Transversales

¿Por qué gestionar por competencias? Ventajas para la institución y para las personas.

La competencia como orientadora del desempeño.

7.2 Modelo de Gestión por Competencias

Estructura del Modelo de Gestión de Competencias.

Niveles de dominio y comportamientos observables.

Indicadores conductuales: cómo se construyen y cómo se observan.

7.3 Competencias de Conducción: Visión Estratégica y Liderazgo y Desarrollo de Colaboradores.

Definición. Descriptores de acuerdo a diferentes niveles jerárquicos y a niveles de desempeño alcanzado.

Acciones de desarrollo específicas que favorecen la mejora del desempeño.

7.4 Competencias Genéricas: ALINEAMIENTO EMPRESARIAL: Orientación a Resultados y Orientación al Cliente.

Definición. Descriptores de acuerdo a diferentes niveles jerárquicos y a niveles de desempeño alcanzado.

Acciones de desarrollo específicas que favorecen la mejora del desempeño.

7.5 Competencias Genéricas: GESTIÓN DE LA OPERACIÓN: Capacidad de análisis/Toma de decisiones. Planificación y Organización.

Definición. Descriptores de acuerdo a diferentes niveles jerárquicos y a niveles de desempeño alcanzado.

Acciones de desarrollo específicas que favorecen la mejora del desempeño.

7.6 Competencias Genéricas: CONTRIBUCIÓN PERSONAL: Proactividad y Espíritu Emprendedor. Innovación.

Definición. Descriptores de acuerdo a diferentes niveles jerárquicos y a niveles de desempeño alcanzado.

Acciones de desarrollo específicas que favorecen la mejora del desempeño.

7.7 Competencias Genéricas: RELACIONES INTERPERSONALES: Comunicación. Trabajo en Equipo. Negociación.

Definición. Descriptores de acuerdo a diferentes niveles jerárquicos y a niveles de desempeño alcanzado.

Acciones de desarrollo específicas que favorecen la mejora del desempeño.