



Asignatura: DESARROLLO DE COMPETENCIAS  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER  
Tipo: obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

## 1. ASIGNATURA / COURSE

Desarrollo de competencias. Planificación y desarrollo de los procesos de formación

### 1.1. Nombre / Course Title

Máster en Dirección de Recursos Humanos

### 1.2. Código / Course Code

31876

### 1.3. Tipo / Type of course

Obligatoria

### 1.4. Nivel / Level of course

Posgrado

### 1.5. Curso / Year of course

Primer Curso

### 1.6. Semestre / Semester

Primero

### 1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated

2.5 Créditos ECTS



Asignatura: DESARROLLO DE COMPETENCIAS  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER  
Tipo: obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

## 1.8. Requisitos Previos / Prerequisites

Es recomendable la lectura fluida de textos en inglés

## 1.9. ¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

No, pero el seguimiento de la asignatura es un factor que se tiene en cuenta para valorar el trabajo realizado por los estudiantes en la asignatura.

## 1.10. Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data

Flor Sánchez

Departamento de Psicología Social y Metodología

Edif. Facultad de Psicología, módulo anexo

91 4973259

## 1.11. Objetivos del curso / Objective of the course

El programa formativo está orientado al desarrollo de competencias básicas para el diseño, la gestión y planificación estratégica de los procesos de formación de las personas. Las competencias que han de desarrollar los participantes son las siguientes:

- Diseñar el mapa del proceso de formación: contexto, procesos y resultados
- Establecer los criterios para diseñar un plan de formación. Objetivos e indicadores
- Desarrollar procesos para identificar las necesidades de formación
- Gestionar las acciones de formación
- Valorar los resultados de la formación

## 1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

1. LA FORMACIÓN. CONCEPTOS BÁSICOS
  - El valor social del conocimiento y del aprendizaje. El capital intelectual y la gestión del talento.
  - El entorno empresarial. La estrategia empresarial y el plan estratégico.
  - El plan estratégico y el plan de formación: planificación y desarrollo.
  - El formador. Perfil de competencias.
2. PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LA FORMACIÓN
  - La estrategia y objetivos empresariales.



- Necesidades de formación: origen y clasificación. Procesos formales e informales para la detección de necesidades de formación.
- Técnicas de análisis de necesidades de formación: la encuesta, la entrevista, la Técnica de Grupo Nominal.
- Jerarquización de necesidades de formación.
- Elaboración del plan de formación.

### 3. DESARROLLO DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN

- El ciclo de la formación.
- Objetivos de la formación.
- Programación de las acciones formativas.
- Gestión de la formación.
- Evaluación y seguimiento.
- Valoración económica de los procesos de formación

### 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN.

- Los sistemas de garantía de calidad de la formación. La evaluación del proceso y de la acción de los distintos agentes.
- Valoración del impacto de la formación: indicadores de seguimiento.

## 1.13. Referencias de Consulta Básicas / Recommended Reading.

- López Camps, J. (2005). *Planificar la formación con calidad*. Ed. Praxis
- Pozo, P. (1997). *Formación de formadores*. Ed. Pirámide
- Sánchez, F. y Corral, R. (2013). *El proceso de la formación en las organizaciones. Guía práctica para su desarrollo estratégico y operativo*.
- -Selección de artículos de revistas científicas.

## 2. Métodos Docentes / Teaching methods

Se combinarán las presentaciones de la profesora y las de los participantes con sesiones de debate, análisis grupal de trabajos empíricos o teóricos y resolución de casos prácticos. Si existe la posibilidad y recursos para ello se realiza una visita a una empresa para conocer y analizar su enfoque y plan de formación.



Asignatura: Desarrollo de competencias.  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: Obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

### 3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / **Estimated workload for the student**

En función de los objetivos, que en cuanto a calificaciones, se marque el estudiante. Una estimación aproximada para la realización de los trabajos de la asignatura podría ser entre 50-60 horas.

### 4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

Se seguirá un proceso de evaluación continua, en el que se valorará la participación, las aportaciones y el seguimiento y realización de las actividades propuestas en cada módulo (40% de la valoración final).

Los participantes deberán desarrollar un trabajo final e integrador de los contenidos y competencias que se han adquirido a través de los diferentes módulos. Este trabajo tendrá un carácter tutelado y contará con el asesoramiento del responsable académico (60% de la valoración final).

### 5. Cronograma de Actividades (opcional) / **Activities Cronogram (optional)**

Se entregará un plan de trabajo a los estudiantes en el momento en que se presente la asignatura.



Asignatura: Desarrollo de competencias.  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: Obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

## ASIGNATURA / COURSE

### 1.1. Nombre / Course Title

Desarrollo de competencias. Gestión por competencias

### 1.2. Código / Course Code

31876

### 1.3. Tipo / Type of course

Obligatoria

### 1.4. Nivel / Level of course

### 1.5. Curso / Year of course

Primero

### 1.6. Semestre / Semester

Primero

### 1.7. Número de créditos / Number of Credits Allocated

2,5



Asignatura: Desarrollo de competencias.  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: Obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

## 1.8. Requisitos Previos / Prerequisites

No

## 1.9. ¿Es obligatoria la asistencia? / Is attendance to class mandatory?

Sí

## 1.10. Datos del profesor/a / profesores / Faculty Data

A DETERMINAR

## 1.11. Objetivos del curso / Objective of the course

Los objetivos de la asignatura Gestión por Competencias consisten en:

- Comprender los modelos teóricos y componentes básicos de las competencias profesionales.
- Aprender los procedimientos empleados por las organizaciones para identificar sus competencias.
- Identificar y practicar las aplicaciones fundamentales de la gestión por competencias en la práctica profesional de los expertos en Gestión de Recursos Humanos.
- Desarrollar una actitud crítica sobre la aplicación del enfoque de competencias a la práctica profesional de la Psicología del Trabajo.

## 1.12. Contenidos del Programa / Course Contents

I. Fundamentos conceptuales.

- i. Modelos teóricos de la competencia profesional.
- ii. Componentes de la competencia.



## II. Metodología para la detección de competencias profesionales.

- i. Inventarios de competencias.
- ii. Perfiles de competencias por puesto de trabajo.
- iii. Catálogo de competencias.

## III. Gestión por Competencias de los Recursos Humanos.

- i. Procesos de entrada y mantenimiento.
- ii. Procesos de aprendizaje y formación.
- iii. Evaluación del rendimiento.
- iv. Otros procesos organizacionales.

## IV. Evaluación crítica de la gestión por competencias.

### 1.13. Referencias de Consulta Básicas / **Recommended Reading.**

- Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: McGraw-Hill.
- Alles, M. A. (2003). *Gestión por competencias: el diccionario* (2ª ed.). Buenos Aires: Granica, 2005.
- Lévy-Leboyer, C. (1996). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000, 1997.
- García-Sáiz, M. (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27, 473-497.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). *Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Soto, A. (2002). La gestión por competencias: Una revisión crítica. *Capital Humano*, 159, 30-42.
- Sternberg, R. J. (2005). Intelligence, Competence, and Expertise. En A. J. Elliot y C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation*. Nueva York,



Asignatura: Desarrollo de competencias.  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: Obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

NY: The Guilford Press.

## 2. Métodos Docentes / Teaching methods

Exposición por parte del profesorado.

Trabajo en pequeño grupo monitorizado por los docentes.

Tutorías académico formativas.

El método docente a seguir fomentará el aprendizaje experiencial y basado en problemas. Todas las unidades temáticas contarán con una parte de aclaración de contenidos, marcos de referencia y estrategias de actuación en las que se promoverá la discusión y el análisis de los mismos, complementados con lecturas específicas recomendadas cuando así fuera pertinente.

El elemento esencial de la asignatura serán los problemas prácticos que, trabajados por los alumnos en pequeños grupos, estarán orientados a profundizar, experimentar y aprender los contenidos del programa con el fin de que puedan desarrollar las habilidades necesarias para aplicar y desarrollar el modelo y la gestión de competencias.





Asignatura: Desarrollo de competencias.  
Código: 31876  
Grupo: FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Titulación: MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Tipo: Obligatoria  
Nº Créditos: 5  
Curso Académico: 2014/2015

### 3. Tiempo estimado de Trabajo del Estudiante / **Estimated workload for the student**

20 horas de clases teórico-prácticas.

35 horas de trabajo autónomo, individual y en grupo.

10 horas de tutorías y supervisión con los docentes.

### 4. Métodos de Evaluación y Porcentaje en la Calificación Final / **Assessment Methods and Percentage in the Final marks**

Participación activa en clase: 20%

Trabajo en grupo teórico-práctico: 80%