

## 1.- Asignatura / Course Title

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS/ *Developing skills .Competency-based Management***

### 1.1.- Código / Course code

- 31876

### 1.2.- Materia / Content area

- **DESARROLLO DE COMPETENCIAS/ *Developing skills . Competency-based Management***. Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación / Planning and training process development ( 2,5 ECTS) y Gestión por competencias/ Competences Management ( 2,5 ECTS)

### 1.3.- Tipo / Course type

- Formación obligatoria / Compulsory subject

### 1.4.- Nivel / Course level

- MÁSTER/ MASTER

### 1.5.- Curso / Year

- 1º/1st year)

### 1.6.- Semestre / Semester

- 1º / 1st (Fall semester)

### 1.7.- Número de créditos ECTS / ECTS allotment

- 5 créditos ECTS / 5 ECTS credits

### 1.8.- Requisitos previos / Prerequisites

- Esta asignatura se imparte en Castellano / This course is taught in Spanish"). Es recomendable la lectura fluida de textos en inglés

Asignatura:	DESARROLLO DE COMPETENCIAS
Código:	31876
Centro:	Facultad de Psicología
Titulación:	Psicología
Nivel:	MASTER
Tipo:	OBLIGATORIA
Créditos:	5 ECTS

### 1.9.- Requisitos mínimos de asistencia a las sesiones presenciales / Minimun attendance requirement

- Contenido: PARTE 1. Planificación y desarrollo de los procesos de formación. El seguimiento de la asignatura es un factor importante para valorar el trabajo realizado por los estudiantes. Contenido PARTE 2: Gestión por competencias. Es necesario asistir a las sesiones presenciales y participar en las actividades en el aula.

#### 1.10.- Datos del Equipo Docente / Faculty Data

**Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación ( 2,5 ECTS)**

Profesora: Flor Sánchez

Departamento de Psicología Social y Metodología

Edif. Facultad de Psicología, módulo anexo despacho A 20

91 4973259

flor.sanchez@uam.es

**Contenido: Gestión por competencias ( 2,5 ECTS)**

Profesor: Carlos María Alcover de la Hera

Profesor Titular Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

Departamento de Psicología

Facultad de Ciencias de la Salud

Universidad Rey Juan Carlos

[carlosmaria.alcover@urjc.es](mailto:carlosmaria.alcover@urjc.es)

### 1.11.- Objetivos del curso / Course objectives

#### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA MATERIA.

(CE2f) Diseñar, gestionar y planificar estratégicamente los procesos de formación de las personas

( CE2g) Desarrollar procesos para identificar las necesidades de formación y evaluar los resultados de la formación.

( CE2h) Comprender los modelos teóricos y componentes básicos de las competencias profesionales.

( CE2i) Aprender los procedimientos empleados por las organizaciones para identificar sus competencias.

( CE2j) Identificar y practicar las aplicaciones fundamentales de la gestión por competencias en la práctica profesional de los expertos en Gestión de Recursos Humanos.

#### OBJETIVOS.

##### Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación.

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:

- Enfocar la formación como una estrategia de desarrollo de las personas y de las organizaciones
- Establecer los criterios para diseñar un plan de formación. Objetivos e indicadores
- Ser capaz de aplicar los criterios y tareas necesarios para planificar y desarrollar formación estratégica.
- Valorar los resultados de la formación

##### Contenido: Gestión por Competencias:

- 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

### Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación

#### LA FORMACIÓN Y EL ENTORNO EMPRESARIAL EN CLAVE ESTRATÉGICA

- El empresarial. La estrategia empresarial y el plan estratégico
- El plan estratégico y el plan de formación, la alineación como clave

#### CONCEPTOS y DIMENSIONES BÁSICOS

- Gestión de procesos
- Planificación estratégica
- Diseño de formación
- Perfil de competencias del formador

#### PRINCIPIOS PARA QUE LA FORMACIÓN IMPULSE LA ESTRATEGIA

- Integrar estrategia y formación
- Gestionar la formación como un proceso
- Evaluar los resultados de la formación

### Contenido: Gestión por competencias.

- 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 del consulta / Course Bibliography

#### Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación

- Sánchez, F., Corral, R. (2015). La formación que Sí impulsa la estrategia. Ed. The flow Factory. ISBN: 978-1517136239
- López Camps, J. (2005). Planificar la formación con calidad. Ed. Praxis
- Selección de artículos de revistas científicas

#### Contenido: Gestión por competencias.

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, NY: The Guilford Press.

## 2.- Métodos Docentes / Teaching methodology

### Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación

Se combinarán las presentaciones de los responsables académicos con las de los participantes. Realización individual y grupal de trabajos teóricos y empíricos y resolución de casos prácticos.

### Contenido: Gestión por competencias.

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.

### 3.- Tiempo de trabajo del Estudiante / Student workload

**Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación**

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.

**Contenido: Gestión por competencias**

		Nº de horas	Porcentaje
Presencial	Clases teóricas	16 h (%)	33% (mínimo) = 50 horas
	Clases prácticas		
	Tutorías programadas a lo largo del semestre	10 h (%)	
	Seminarios	0 h (%)	
	Otros (especificar añadiendo tantas filas como actividades se hayan incluido en la metodología docente)	--- h (%)	
	Realización del examen final	4 h (%)	
No presencial	Realización de actividades prácticas	10 h (%)	---%
	Estudio semanal (equis tiempo x equis semanas)	15 h (%)	
	Preparación del examen	10 h (%)	
<b>Carga total de horas de trabajo: 25 horas x 2,5 ECTS</b>		<b>65 h</b>	



#### 4.- Métodos de evaluación y porcentaje en la calificación final / Evaluation procedures and weight of components in the final grade

La calificación final de la asignatura se calculará utilizando la media de las calificaciones de cada uno de los contenidos, ponderándose cada módulo con un 1/2 del total.

##### Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación

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 en 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 contará con el asesoramiento del responsable académico.

##### Contenido: Gestión por competencias

Participación activa en clase: 20%

Trabajo en grupo teórico-práctico: 80

## 5.- Cronograma / Course calendar

### Contenido: Planificación y desarrollo de los procesos de formación

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

### Contenido: Gestión por competencias

Semana	Contenido	Horas presenciales de estudiantes	Horas no presenciales de estudiantes
1	I. Fundamentos conceptuales.	4	8
2	II. Metodología para la detección de competencias profesionales.	4	8
3	III. Gestión por Competencias de los Recursos Humanos.	4	8
4	IV. Evaluación crítica de la gestión por competencias. Conclusiones.	4	8
5	Exposición y defensa de los trabajos grupales de evaluación	4	8

\* Este cronograma tiene carácter orientativo y podrá verse alterado