



Universidad del Magdalena
Vicerrectoría Académica
Formato Microdiseño

1 IDENTIFICACION			
1.1 Código	1.2 Nombre	1.3 Pre-Requisito	1.4 Co-Requisito
02016304	Gestión Humana por Competencias	N/A	N/A
No. Créditos	HADD	HTI	Proporción HADD:HTI
3	39	81	1:2
Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>	Optativo <input type="checkbox"/>		Libre <input type="checkbox"/>
Teórico <input type="checkbox"/>	Practico <input type="checkbox"/>		Teórico/Practico <input type="checkbox"/>
1.5 Unidad Académica Responsable del Curso			
Facultad Ciencias de la Salud			
1.6 Área de Formación			
Psicología de las Organizaciones y del Trabajo			
1.7 Componente	Disciplinar		No aplica <input type="checkbox"/>
1.8 Objetivo General			
Aproximar a los estudiantes a la noción de Competencias siendo ella la versión mas actual de lo humano en la gestión del talento humano, así como los grandes procesos de la gerencia del talento humano en el enfoque por competencias.			
1.9 Objetivos Específico			
<ul style="list-style-type: none"> Comprender la noción de competencias en la gestión del talento humano organizacional Reconocer los tres grandes procesos que el enfoque por competencias ha desarrollado para la gerencia del talento humano: Provisión – Desempeño – Desarrollo. Revisar algunos métodos y técnicas que el enfoque por competencias ha diseñado e implementado en las organizaciones. 			

2 Justificación (Max 600 palabras).

La penetración del enfoque por competencias en la gerencia del talento humano ha permitido la paulatina superación de la versión del trabajador organizacional visto como recurso. Pero al mismo tiempo, este enfoque ha sido clave para la gerencia del talento humano, puesto que además de dotarlo de un concepto profundo, se ha instrumentalizado desarrollando métodos propios y técnicas que están permitiendo unas practicas rigurosas y sustentables.

Para los estudiantes de una Maestría en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo es clave reconocer el concepto y su impacto organizacional.

3 Competencias a Desarrollar

3.1 Competencias Genéricas

Una vez finalizado el curso de posgrado en I, los maestrandos tendrán:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis
- Capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica
- Capacidad de Comunicación Oral y Escrita
- Compromiso ético

3.2 Competencias Específicas

- Reconoce la noción de competencias y su impacto para el mundo de las organizaciones.
- Integra los conocimientos de métodos, técnicas de evaluación a los sistemas de gestión humana por competencias
- Maneja un lenguaje técnico en el desarrollo de los sistemas de gestión por competencias.
- Posee el dominio de las técnicas básicas para la implementación de un enfoque por competencias en una organización.

4 Contenido y Créditos Académicos

N	Unidades /Capítulos	N	Temas	Tiempos				Total
				HADD		HTI		
				T	P	T	P	
1	Aproximación a las Competencias Laborales	1.1	Noción de Competencia	2	0	4	0	6
		1.2	Enfoque por competencias	2	0	4	0	6
		1.3	Procesos de la Gestión del Talento Humano por competencias	1	0	2	0	3
		1.4	Taller de identificación de competencias personales	0	2	0	4	6

2	Métodos y Técnicas para identificar competencias y levantar modelos por competencias	1.5	Entrevista de Incidentes Críticos	2	0	4	0	6
		1.6	Diccionarios de Competencias	1	0	2	2	5
		1.7	Gradación de competencias	2	0	4	0	6
		1.8	Áreas clave de resultados	2	0	4	0	6
		1.9	Taller de Modelo de competencias	0	2	0	5	7
3	Provisión del talento humano en el enfoque por competencias	1.9	Método de entrevista por competencias	2	0	4	0	6
		2.0	Método del Assesment Center	3	0	6	0	9
		2.1	Taller de entrevista y pruebas por competencias	0	2	0	6	8
4	Valoración del desempeño en el enfoque por competencias	2.2	Sistema de gestión del desempeño	3	0	6	0	9
		2.3	Métodos y técnicas para la valoración del desempeño en el enfoque por competencias	4	0	8	0	12
		2.4	Taller de gestión del desempeño	0	2	0	2	4
5.	Desarrollo de competencias	2.5	Sistema de gestión del capital humano en el enfoque por competencias	4	0	8	0	12
		2.6	Taller Desarrollo de Competencias	0	3	0	6	9

Total	28	11	56	25	120
Créditos Académicos					

5 Prácticas Académicas (Laboratorios y Salida de Campo)

Temática	Actividad	Tema	Recursos	Tiempo (h)	Semana

6 Metodología (máximo 600 palabras)

Debido a la contingencia, el seminario se desarrollará bajo la metodología virtual, pero se abarcarán los concepto, métodos y técnicas, con talleres prácticos.

El seminario debe ser muy participativo donde se busca hacer lecturas criticas, debates, discusiones, etc que propicien compartir conocimiento y apropiación del mismo.

7 Evaluación (máximo 800 palabras)

Para la evaluación se realizarán trabajos en clases mediante casos que posibiliten al estudiante establecer según la norma y las condiciones de las organizaciones cuál o cuáles serían las mejores opciones.

El curso será evaluado de la siguiente manera:

1. Taller Identificación de competencias personales: 100 puntos
2. Taller Modelo de Competencias: 100 puntos
3. Taller Entrevista y Pruebas por competencias: 100 puntos
4. Taller Gestión del Desempeño: 100 puntos
5. Taller Desarrollo de Competencias: 100 Puntos

8 Recursos Educativos

N	Nombre	Justificación	Hora (h)

9 Referencias Bibliográficas

Agut. Sonia., Grau Rosa Maria. 20014. UNA APROXIMACIÓN PSICOSOCIAL A LAS COMPETENCIAS. Universidad Jaume I. Castellón. España.

Parra, Carlos, & Calderón, Gregorio (2013) . Formación y desempeño: un análisis de caso en empresas manufactureras grandes. *Pensamiento & Gestión*, (34),137-160.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64628626012>

Flores Marin, Monica, & Vanoni, Guiseppe (2016). Competencias directivas requeridas por los CEO ante la complejidad de las organizaciones del siglo XXI. *Suma de Negocios*, 7(16),113-124.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609964241004>

Olaz, Ángel, & Brändle, Gaspar (2013). DISEÑO DE UNA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DESDE UNA PERSPECTIVA MICROSOCIOLÓGICA. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (58),1-28.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN:Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950254003>

Pereira M., Francisco, & Gutiérrez G., Sandra P., & Sardi H., Lily, & Villamil P., Mónica (2008). LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU EVALUACIÓN MEDIANTE EL MODELO DE 360 GRADOS. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, IV(6),69-105.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: 1900-5016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409634349004> "

Vidal- Salazar, María Dolores, & Córdón-Pozo, Eulogio, & de la Torre-Ruiz, José Manuel (2015). Impacto de los modelos de compensación flexible en la atracción y retención del talento. *Universia Business Review*, (46),14-37.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: 1698-5117. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43338730001>

Rivero-Remírez, Yuraidy (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2),159-164.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=211166530002>

Pérez, Giovanni, & Pineda, Uriel, & Arango, Martín D. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33),1-22.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: 0124-5821. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961006>

García-Sáiz, Miguel (2011). Una revisión constructiva de la gestión por competencias. *Anales de Psicología*, 27(2),473-497.[fecha de Consulta 1 de Agosto de 2021]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16720051024>

Celis, L. 2014. La selección de personal en el enfoque por competencias. Documento inédito.

Director de Programa

Decano Facultad