

UNIVERSIDAD DE GRANADA
Facultad Ciencias del Trabajo
Licenciatura Ciencias del Trabajo

GUÍA DOCENTE (optativa)
GESTIÓN POR COMPETENCIAS
2º Ciclo
Curso 2º

Profesora:
María Teresa García Gómez

Departamento de Psicología Social y
Metodología de las Ciencias del
Comportamiento



Curso 09-10

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA Y METODOLÓGICA DEL PROGRAMA

Hoy en día, en la era del conocimiento, el elemento diferenciador de las organizaciones, así como su competitividad, lo constituyen los individuos que la componen. De este modo, el capital humano se convierte en el activo más valioso que posee una organización, destacándose por sobre los activos físicos y financieros, e incluso por sobre los demás intangibles.

Este rasgo distintivo, es la base de la competitividad organizacional actual, y está constituido básicamente por las competencias de los individuos, esto es, en términos simples, conocimientos, habilidades y cualidades de sus integrantes. Entonces de ahí, la importancia de su gestión, puesto que estas competencias individuales, además de ser clave dentro de las competencias básicas distintivas organizacionales, son las encargadas de generar la competencia esencial, la cual es la que permite obtener las ventajas competitivas sostenibles.

Es así como la gestión por competencias, adquiere importancia en aquellas Organizaciones que visualizan al aprendizaje individual y colectivo como una línea estratégica para su desarrollo. Es una posibilidad de distinguirse en los mercados y/o servicios a prestar, como también una vía para profesionalizar el trabajo y generar oportunidades de desarrollo del personal.

OBJETIVO DE LA ASIGNATURA

- Ofrecer una visión introductoria y eminentemente práctica de los conceptos básicos de la gestión por competencias, así como de las técnicas y prácticas más empleadas para su diseño e implantación.
- Conocer y estudiar las fases que son imprescindibles para la posible implantación de un sistema de gestión basado en competencias.
- Identificar y desarrollar las competencias clave que determinarán el éxito en un puesto de trabajo concreto.

METODOLOGÍA:

- Activa y participativa. Basada en exposiciones orales, trabajos en grupo con discusión de casos e intercambio de experiencias.

PLAN DOCENTE: (Grupo A_ Turno Mañana)

Al inicio del curso los alumnos tienen que darse alta en esta asignatura para incorporar su registro personal en la plataforma informática SWAD (<https://swad.ugr.es/>). La ficha del alumno debe cumplimentarse dentro de esta plataforma informática con una foto actualizada. **TODOS LOS ALUMNOS MATRICULADOS EN ESTA ASIGNATURA OBLIGATORIAMENTE BEBEN DARSE DE ALTA EN EL SISTEMA SWAD Y CUMPLIMENTAR DEBIDAMENTE SU FICHA PERSONAL ANTES DEL 15 DE NOVIEMBRE DE 2009**

Una vez registrados y dados de alta en la plataforma informática, los alumnos podrán acceder a la web de la asignatura con su DNI y una contraseña privada. En la web se alojará material, horarios, tutorías, fechas de evaluación, notas, cuestiones de interés, lecturas complementarias, información adicional, etc., sobre cualquier actividad que se realice con relación a la asignatura.

Los alumnos que, eventualmente, no puedan asistir a clase podrán seguir el desarrollo de las actividades docentes a través de esta web y estar informados en todo momento de los avances y notificaciones que se realicen a la lo largo del curso.

El desarrollo de la asignatura tendrá una parte teórica y otra práctica. La parte teórica estará cargo de la profesora que desarrollará los contenidos teóricos que se incluyen en el programa.

La parte práctica consistirá en la realización de distintas actividades relacionadas con los contenidos

de la asignatura. El computo final de las actividades prácticas será el resultado del trabajo final que deben realizar todos los alumnos para aprobar la asignatura, tanto, en las convocatorias ordinaria (Febrero), como extraordinaria (septiembre/Diciembre) Asimismo, los alumnos tendrán que incorporar en la plataforma swad (en la zona común de alumnos), todas aquellas opiniones y/o artículos de interés que tengan relación con el tema/s a tratar en las sesiones de teoría, de tal manera que se fomente a través de las aportaciones realizadas por todos los alumnos, la sinergia que requiere el propio trabajo en equipo, debatiéndose así las diferentes opiniones y reflexiones sobre los textos, conceptos o artículos que se expongan en la red

El alumno que no realice las actividades prácticas, no participe en clase y no entregue el trabajo final de la asignatura, tendrá que entregar todas las actividades practicas y el trabajo final en la convocatoria que se examine para aprobar la asignatura. Su carácter, por tanto es OBLIGATORIO

La calificación final de la asignatura será la nota que obtenga el alumno con la realización del trabajo final, considerando las diferentes actividades parciales que durante el curso se han realizado para la entrega del trabajo en la fecha prevista.

Los alumnos que no hayan asistido a clase y no hayan realizado las actividades parciales relativas a la preparación y entrega del trabajo final, tendrán que examinarse en la convocatoria correspondiente (Febrero, Septiembre, Diciembre), tanto, de los contenidos teóricos de la asignatura, como de los contenidos prácticos. El examen será un caso práctico relativo a los contenidos teóricos de la asignatura y así mismo, tendrán que entregar el trabajo práctico final para computarlo con la nota del examen.

La convocatoria del examen se publicará con antelación en la cual se comunicará la hora, aula de celebración, materia incluida y tipo de examen.

Para la realización del examen, los alumnos están obligados a presentar el DNI, pasaporte, carnet de Universidad o cualquier otro documento oficial.

Cualquier circunstancia personal que el alumno pudiera presentar relacionada con el desarrollo y superación de la asignatura, deberá ser comunicada a la profesora dentro de las dos primeras semanas de clase, al objeto de que ésta pueda facilitarle, en la medida de lo posible, la asimilación y superación de la asignatura, dejando bien claro que: EN NINGÚN CASO SE HARÁN EXCEPCIONES FUERA DE LAS CONVOCATORIAS OFICIALES, NI SE PODRÁN SUSTITUIR LOS TRABAJOS FINALES POR NINGUNA OTRA ACTIVIDAD.

IGUALMENTE, SE ADVIERTE DE LA INUTILIDAD DE ACUDIR A LAS TUTORIAS CON LA INTENCIÓN DE APROBAR LA ASIGNATURA SI LA NOTA DEL TRABAJO ES INFERIOR A UN 5, SEA CUAL SEA EL CASO PARTICULAR (pérdida de beca, última convocatoria, residencia fuera de Granada, situación laboral o familiar, etc...).

CONTENIDOS DEL PROGRAMA

TEMA 1: La transformación productiva y el enfoque de competencias

- 1.1 El tránsito hacia un modelo de competencias:
 - 1.1.1 El nuevo modelo productivo
 - 1.1.2 La sociedad de la información
 - 1.1.3 La sociedad del conocimiento
 - 1.1.4 El capital intelectual
- 1.2 La visión de los RRHH en un enfoque por competencias

TEMA 2: El modelo de Gestión por Competencias

- 2.1 ¿Qué aporta de nuevo el enfoque de Competencias a la gestión de RRHH?

- 2.1.1 Enfoque de rasgos Vs. Enfoque de Competencias
- 2.2 El Modelo de Gestión por Competencias y su aplicación en las organizaciones:
 - 2.2.1 Ventajas que comporta el Modelo de Gestión por Competencias
 - 2.2.2 Marco conceptual y contextual del Modelo de Gestión por Competencias
- 2.3 Ámbitos de Aplicación del Modelo de Gestión por Competencias

TEMA 3: El concepto de competencia

- 3.1 El concepto de competencia laboral.
- 3.2 Componentes y características de las competencias
- 3.3 Clasificación de Competencias (taxonomías)
- 3.4 Competencias Vs. Descripciones de puestos

TEMA 4: El estudio de las competencias

- 4.1 Premisas básicas
- 4.2 Modelos para identificar y analizar las competencias:
 - 4.2.1 Modelo funcional
 - 4.2.2 Modelo conductista
 - 4.2.3 Modelo constructivista
- 4.3 Catálogo de puestos
- 4.4 Identificación de competencias:
 - 4.4.1 Panel de expertos
 - 4.4.2 La entrevista de incidentes críticos
- 4.5 Descripción de las competencias.
- 4.6 Directorio de competencias
- 4.7 Perfiles de las competencias
 - 4.7.1 Definición de grupos y bandas profesionales

Tema 5: El enfoque por Competencias y su aplicación en la gestión de los RRHH

- 5.1 Selección y entrevistas de personal
- 5.2 Desarrollo profesional, formación y planes de carrera
- 5.3 Evaluación del desempeño
- 5.4 Compensación y sistemas retributivos