



I. INFORMACIÓN GENERAL

CURSO	:	Desarrollo de Competencias Personales
CÓDIGO	:	AH50
CICLO	:	201601
CUERPO ACADÉMICO	:	Peña Cavassa, Giannina Patricia Rengifo Salas, Orlando Jaime Vassallo Sambuceti, Giovanna De Los Milagros
CRÉDITOS	:	3
SEMANAS	:	16
HORAS	:	3 H (Teoría) Semanal
ÁREA O CARRERA	:	Administración y Recursos Humanos

II. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UPC

Misión: Formar líderes íntegros e innovadores con visión global para que transformen el Perú.

Visión: Ser líder en la educación superior por su excelencia académica y su capacidad de innovación.

III. INTRODUCCIÓN

Desarrollo de Competencias Personales es un curso de la especialidad en la carrera de Administración y Recursos Humanos, de carácter teórico práctico que está dirigido a estudiantes del cuarto ciclo. Este curso busca desarrollar la competencia general de UPC, Comunicación Escrita en nivel 2, y la competencia específica de la carrera, Gestión de Cultura y Clima en nivel 1.

El propósito del curso es brindar las herramientas necesarias para lograr el éxito en la gestión de personas y el manejo de la cultura organizacional de acuerdo a los objetivos de la empresa. El factor que define el éxito en las organizaciones es el factor humano, por ello es importante que los futuros profesionales de Recursos Humanos potencien las habilidades relacionadas con este factor. Por otro lado, es importante que los egresados de la carrera tengan claro el manejo en las organizaciones y los diferentes procesos en las que las competencias impactan.

IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante analiza los procesos de recursos humanos de una organización en función al modelo de competencias y deduce las competencias básicas necesarias para el éxito de la misma.

V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD N°: 1 INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE COMPETENCIAS Y DESARROLLO.

LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante analiza el modelo de recursos humanos en una organización estableciendo una

graduación de dos competencias cardinales.

TEMARIO

- Competencias Antecedentes.
- Definiciones importantes en el modelo de competencias.
- Aportes del enfoque por competencias.
- ¿Cómo implantar la gestión de competencias?
- Características necesarias de un modelo de competencias.
- ¿Por qué algunas veces fracasan los modelos de competencias?
- Críticas al modelo de competencias.
- Impacto del enfoque de competencias en los procesos de recursos humanos.
- Las competencias laborales. ¿Cómo definir las?
- Clasificación de las competencias
- Graduación de las competencias.
- Tipos de Competencias.
- Definición de Comportamiento.
- Graduación de Comportamiento.
- Diccionario de comportamientos
- Diferencias entre comportamientos y competencias.
- Las competencias y los comportamientos en la estructura del perfil.
- Competencias Blandas y Competencias Duras
- Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo.

Lectura obligatoria:

ALLES, Martha (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires. Granica.
De la página 15 a la 107.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 1, 2, 3 y 4

UNIDAD N°: 2 COMPETENCIAS Y PROCESOS DE INCORPORACIÓN DE PERSONAS.

LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante describe un proceso de incorporación de personas en una organización a través de una asignación.

TEMARIO

- Introducción al análisis de puesto por competencias.
- Definición del Análisis de puesto por competencias y requisitos del mismo.
- Análisis de puesto tradicional versus Análisis de puesto por competencias.
- Beneficios de un buen programa de descripción de puestos.
- Las competencias y los comportamientos en el análisis de puesto.
- Reclutamiento: Inicio del proceso interno versus el proceso externos.
- Elaboración de un aviso por competencias.
- Entrevista por competencias.
- Elaboración de un Assesment por competencias.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 5,6 y 7

UNIDAD N°: 3 INDUCCIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

LOGRO

Al finalizar la unidad, el alumno elabora un Manual del Evaluador y un Manual del Evaluado que favorezca el proceso de evaluación de desempeño.

TEMARIO

- Inducción por competencias y la cultura organizacional.
- Coach y Mentoring : Facilitadores de la inducción. Cómo trabajar las competencias.
- Evaluación de Desempeño por competencias.
- Requisitos para efectuar una correcta evaluación de desempeño por competencias.
- Preparación a la organización para el planteamiento de un proceso de evaluación de desempeño por competencias.
- Principios de la evaluación de desempeño por competencias.
- Retroalimentación: Recomendaciones.
- Evaluación de Desempeño de 360.
- Cómo relacionar la estrategia del negocio con la evaluación del desempeño por competencias.
- La línea de carrera y la evaluación de desempeño.

Lectura obligatoria:

ALLES, Martha (2008). Desempeño por Competencias: Evaluación de 360 grados. Buenos Aires. Gránica.
De la página 73 a la 178.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 9, 10 y 11

UNIDAD N°: 4 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante diseña e implementa una capacitación en el aula a través de una dinámica.

TEMARIO

- El rol de la capacitación.
- Responsabilidades del área de capacitación
- Las necesidades de capacitación.
- La función de la capacitación dentro del área de recursos humanos.
- Análisis del perfil requerido y lo encontrado.
- Capacitación: Planificación y Ejecución
- Elaboración de una capacitación por competencias.
- Relacionando la capacitación con la línea de carrera.
- Planes de carrera y sucesión y su relación con el modelo de competencias.

Lectura obligatoria:

ALLES, Martha (2010). Desarrollo del Talento Humano por Competencias. Buenos Aires. Gránica.
De la página 206 a la página 286.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 12, 13, 14 y 15

VI. METODOLOGÍA

Por su naturaleza presencial, el curso requiere la participación de los alumnos, así como, la aplicación de las diversas técnicas planteadas a lo largo del mismo. De este modo, el curso es altamente dinámico y práctico. Se trabajarán ensayos, elaboración de blogs, definición y graduación de competencias.

Así mismo, se efectuarán controles de lectura, tomando como referencias libros básicos para comprender las competencias dentro de una organización y las competencias personales necesarias para el éxito de la misma. De esta manera el estudiante utilizará su capacidad de análisis a través de la comunicación escrita, así como la comprensión de la cultura y el clima organizacional. Es por esto que el estudiante le deberá dedicar al curso aparte de las tres horas presenciales semanales, tres horas adicionales en casa.

Siendo el docente la pieza clave para este proceso de aprendizaje, cumple con el rol de promover un ambiente colaborativo a través del diálogo, el respeto y la reflexión, partiendo del conocimiento previo y las fortalezas de los estudiantes para generar nuevas capacidades y desarrollar las competencias asociadas al curso.

Sobre la probidad académica:

La investigación y producción intelectual es altamente valorada por la UPC. Por ello, se considera fundamental la creación original del alumno en todo tipo de trabajo académico. En este sentido, el Reglamento de Disciplina de la UPC sanciona aquellas situaciones que atentan contra la honestidad académica: copiar un trabajo académico o cualquier tipo de evaluación, presentar el trabajo de otro alumno como si fuera propio, no incluir la debida cita al utilizar una fuente bibliográfica, falsear la información, entre otros casos.

VII. EVALUACIÓN

FÓRMULA

$$10\% (CL1) + 10\% (CL2) + 10\% (CL3) + 10\% (TF1) + 10\% (TA1) + 10\% (TA2) + 10\% (TA3) + 10\% (TA4) + 10\% (EA1) + 10\% (PA1)$$

TIPO DE NOTA	PESO %
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
CL - CONTROL DE LECTURA	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
EA - EVALUACIÓN PARCIAL	10
CL - CONTROL DE LECTURA	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
CL - CONTROL DE LECTURA	10
PA - PARTICIPACIÓN	10
TF - TRABAJO FINAL	10

VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
TA	TAREAS ACADÉMICAS	1	Semana 5	El estudiante elabora una exposición en la cual analiza el modelo de recursos humanos en una organización estableciendo a su vez una graduación de dos competencias cardinales.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	1	Semana 6	Dirección de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Página 15 a página 107.	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	2	Semana 7	El estudiante plantea cómo debe efectuarse un proceso de incorporación de personas, tomando como referencia el puesto clave a través de una asignación.	NO
EA	EVALUACIÓN PARCIAL	1	Semana 8	Se evaluarán los conocimientos vistos en la primera parte de clase.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	2	Semana 9	Desempeño por competencias. Páginas 73 a la 178.	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	3	Semana 10	El estudiante crea un blog en el cual una organización difunda todo su proceso de evaluación de desempeño de acuerdo a la cultura de la misma.	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	4	Semana 13	El estudiante aplica una dinámica para sus compañeros de clase, de tal manera que estos aprendan cómo deben desarrollar una facilitación tomando en cuenta las competencias correspondientes a una cultura organizacional.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	3	Semana 14	ALLES, Martha (2010). Desarrollo del Talento Humano por Competencias. Buenos Aires. Gránica. Páginas del 206 al 286	NO
PA	PARTICIPACIÓN	1	Semana 15	Todas las contribuciones dadas en clase, los aportes en cada una de las sesiones.	NO
TF	TRABAJO FINAL	1	Semana 16	Elaboración de una monografía en la cual el estudiante describe las competencias actuales de un puesto de trabajo y las compara con las competencias requeridas por la cultura organizacional. (Efectuando un análisis de la cultura a través de la observación y la revisión de fuentes).	NO

IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

BÁSICA

ALLES, Martha Alicia (2005) Desarrollo del talento humano : basado en competencias. Buenos Aires : Granica.

(658.3 ALLE/T)

ALLES, Martha Alicia (2008) Desempeño por competencias : evaluación de 360°. Buenos Aires : Granica.

(658.3125 ALLE 2008)

ALLES, Martha Alicia (2015) Dirección estratégica de recursos humanos : gestión por competencias.

Buenos Aires : Granica.

(658.3 ALLE 2015)

RECOMENDADA

(No necesariamente disponible en el Centro de Información)

FERNÁNDEZ LÓPEZ, Javier (2005) Gestión por competencias : un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos. Madrid : Pearson Educación.

(658.3 FERN)

PEREDA MARÍN Santiago Berrocal Berrocal, Francisca y ALONSO, Miguel Ángel (2011) Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Madrid : Editorial Universitaria Ramón Areces.

(658.3 PERE 2011)

WHETTEN, David A. Cameron, Kim S. (2011) Desarrollo de habilidades directivas. Naucalpan de Juárez, México : Pearson Educación.

(658.409 WHET 2011)