



I. INFORMACIÓN GENERAL

CURSO	:	Desarrollo de Competencias Personales
CÓDIGO	:	AH50
CICLO	:	201901
CUERPO ACADÉMICO	:	Peña Cavassa, Giannina Patricia
CRÉDITOS	:	3
SEMANAS	:	17
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

Descripción:

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. Se dirige a la revisión sistemática de los diversos procesos de gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones y como éstos impactan en la cultura y clima dentro de las mismas y promueve la investigación y reflexión sobre estos procesos. El curso busca promover además la habilidad de comunicación a través de la elaboración de diversos documentos escritos.

Propósito:

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.

Este curso busca contribuir al desarrollo de 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.

IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante realiza una propuesta para el manejo de los procesos de recursos humanos de una organización en función al modelo de competencias considerando su pertinencia para el éxito en la gestión de la misma.

Competencia: Comunicación escrita

Nivel de la competencia: 2

Definición: Capacidad para construir mensajes con contenido relevante, argumentos sólidos y claramente conectados adecuados a diversos propósitos y audiencia.

Competencia: Gestión de Cultura y Clima

Nivel de la competencia: 1

Definición: Diseña e impulsa el cambio de la cultura organizacional partiendo de la misión y visión del negocio, sobre la base de la comunicación. Ejerce un liderazgo que trasciende en la organización a través de la adaptación e identificación del equipo con los valores organizacionales.

V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD N°: 1 Introducción al concepto de Competencias

LOGRO

Competencia: Gestión de Cultura y Clima

Al finalizar la unidad el estudiante organiza la graduación de competencias y comportamientos de una organización en función al modelo de competencias considerando su pertinencia para el éxito en la gestión de la misma.

TEMARIO

TEMAS

°Semana 1

-Introducción a la gestión por competencias.

-Clasificación de las competencias.

°Semana 2

-Definición de competencias.

-Graduación de competencias.

°Semana 3

-Definición de comportamientos.

-Graduación de comportamientos.

°Semana 4

-Clasificación de las competencias

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Exposición participativa, vídeos, trabajos prácticos en el aula.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

°Semana 2 y 3

Control de Lectura (CL1): el alumno evidencia su comprensión de conceptos y el análisis crítico de los mismos. La calificación final constituye el promedio al azar de las evaluaciones rendidas a lo largo del curso.

°Semana 4

Evaluación de desempeño (DD1)

El alumno desarrolla la definición y graduación de competencias y sus respectivos comportamientos de una

organización en un trabajo escrito.

BIBLIOGRAFÍA

°Semana 1

-Artículo: Chávez, N. (2012) La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. Pensamiento & Gestión, 33. Universidad del Norte, 140-161,

°Semana 2, 3 y 4

-ALLES, Martha (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires, Granica

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 1, 2, 3 y 4

UNIDAD N°: 2 Competencias y Procesos de incorporación de Personas

LOGRO

Competencias:

- Gestión de Cultura y Clima
- Comunicación Escrita

Al finalizar la unidad, el estudiante aplica críticamente los conocimientos adquiridos en un caso de una organización a través de un examen escrito.

TEMARIO

TEMA

°Semana 5

-Análisis y descripción de puestos por competencias.

°Semana 6

-Selección por competencias.

°Semana 7

-Assessment Center.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Exposición participativa, trabajo práctico en el aula, Control de lectura, Role Play.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

°Semana 5,6 y 7

Control de Lectura (CL1): el alumno evidencia su comprensión de conceptos y el análisis crítico de los mismos.

La calificación final constituye el promedio al azar de las evaluaciones rendidas a lo largo del curso.

°Semana 8

-Examen parcial escrito

BIBLIOGRAFÍA

°Semana 5

ALLES, Martha (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires. Granica

°Semana 6

Maksimovic, M.; Karabasevic, D.; Urosevic, S.y Stanujkic, D. (2017)

An approach to personnel selection in the tourism industry based on the swara and the waspas methods. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, Issue 1/2017, Vol. 51

°Semana 7

-ALLES, Martha (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires. Granica

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 5,6, 7 y 8

UNIDAD N°: 3 Competencias y Procesos de Inducción y Evaluación

LOGRO

Competencias:

- Gestión de Cultura y Clima
- Comunicación Escrita

Al finalizar la unidad el estudiante elabora una propuesta de evaluación de desempeño para una organización mediante un blog que contenga los manuales y elementos de información requeridos según esquema considerando su pertinencia.

TEMARIO

TEMA

°Semana 9

-Inducción de puestos por competencias.

°Semana 10

-Evaluación de desempeño por competencias.

°Semana 11

-Evaluación de desempeño 360

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Exposición participativa, trabajo práctico en el aula, Control de lectura, debates, vídeos.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

°Semana 9 y 10

-Control de Lectura (CL1)

El alumno evidencia su comprensión de conceptos y análisis crítico de los mismos.
La calificación final constituye el promedio al azar de las evaluaciones rendidas a lo largo del curso.

°Semana 11

-Evaluación de Desempeño (DD2)

El alumno elabora una propuesta de evaluación de desempeño para una organización según esquema.

BIBLIOGRAFÍA

°Semanas 9 y 11

-ALLES, Martha (2008). Desempeño por Competencias: Evaluación de 360 grados. Buenos Aires. Granica

°Semana 10

- Gil Flores, J. (2017). La evaluación de competencias laborales. Educación XX1, (10), 83-106

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 9,10 y 11

UNIDAD N°: 4 Competencias y Procesos de Desarrollo

LOGRO

Competencias:

-Gestión de Cultura y Clima

-Comunicación Escrita

Al finalizar la unidad el estudiante propone alternativas para el manejo de los procesos de recursos humanos de una organización en función al modelo de competencias considerando su pertinencia para el éxito en la gestión de la misma en un examen escrito.

TEMARIO

TEMAS

°Semana 12

- Introducción a la capacitación por competencias.

°Semana 13

-Planificación y Ejecución de Capacitación

°Semana 14

-Evaluación de la Capacitación

°Semana 15

Desarrollo por Competencias

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Exposiciones, Construcción participativa de un esquema de planificación, ejecución de capacitaciones en el aula.

EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE

°Semana 12,14

-Control de Lectura (CL1)

El alumno evidencia su comprensión de conceptos y análisis crítico de los mismos.

La calificación final constituye el promedio al azar de las evaluaciones rendidas a lo largo del curso.

°Semana 13

-Evaluación de Desempeño (DD3)

El alumno elabora una propuesta de capacitación para una organización según esquema.

°Semana 15

-Exposición (EX 1)

Los estudiantes presentan, por grupos, el diagnóstico de una organización según tema indicado.

°Semana 16

Examen final: El alumno describe los procesos de gestión de una organización y realiza una propuesta de mejora aplicando el enfoque de gestión basado en competencias.

BIBLIOGRAFÍA

°Semanas 12 y 15

- ALLES, Martha (2010). Desarrollo del Talento Humano por Competencias. Buenos Aires. Gránica

°Semana 14

- ALLES, Martha (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestion por Competencias. Buenos Aires. Gránica 658.3 ALLE 2015 v.1

HORA(S) / SEMANA(S)

12, 13,14,15 y 16

VI. METODOLOGÍA

El Modelo Educativo de la UPC asegura una formación integral, que tiene como pilar el desarrollo de competencias, las que se promueven a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde el estudiante cumple un rol activo en su aprendizaje, construyéndolo a partir de la reflexión crítica, análisis, discusión, evaluación, exposición e interacción con sus pares, y conectándolo con sus experiencias y conocimientos previos.

Por ello, cada sesión está diseñada para ofrecer al estudiante diversas maneras de apropiarse y poner en práctica el nuevo conocimiento en contextos reales o simulados, reconociendo la importancia que esto tiene para su éxito profesional.

Las actividades y productos desarrollados en el curso se sustentan sobre la realidad de una organización en donde los estudiantes, a través de la búsqueda de información (consulta en fuentes diversas, entrevista, e indagación en la web) desarrollen una propuesta de mejora pertinente para la misma.

El curso se imparte bajo modalidad presencial considera variadas estrategias y habilidades tales como la presentación de ejemplos y videos, la lluvia de ideas; la realización de trabajos prácticos en el aula que incluyen la construcción visual creativa, la construcción participativa de esquemas de planificación, ejecución de capacitaciones en el aula, la ejecución de exposiciones por parte de los alumnos, la participación en debates,

juegos de roles, entre otras.

El cumplimiento del logro de cada una de las unidades responde a la base sobre la que se trabajará el siguiente, finalizando en una propuesta que engloba el trabajo realizado durante todo el ciclo.

A fin de garantizar resultados óptimos en el curso el estudiante deberá dedicar 3 horas semanales adicionales para reforzar contenidos, preparar actividades y tareas vinculadas al curso y realizar las lecturas asignadas.

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

$20\% (EA1) + 20\% (EB1) + 10\% (DD1) + 10\% (DD2) + 10\% (DD3) + 20\% (CL1) + 10\%$
 $(EX1)$

TIPO DE NOTA	PESO %
DD - EVAL. DE DESEMPENO	10
EA - EVALUACIÓN PARCIAL	20
DD - EVAL. DE DESEMPENO	10
DD - EVAL. DE DESEMPENO	10
CL - CONTROL DE LECTURA	20
EX - EXPOSICIÓN	10
EB - EVALUACIÓN FINAL	20

VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
DD	EVAL. DE DESEMPENO	1	Semana 4	Evidencia de aprendizaje: Trabajo Escrito, Competencias Evaluadas: Gestión de Cultura y Clima, Comunicación Escrita. Trabajo Individual	NO
EA	EVALUACIÓN PARCIAL	1	Semana 8	Evidencia de aprendizaje: Examen escrito, Competencias Evaluadas: Gestión de Cultura y Clima, Comunicación Escrita. Trabajo Individual	SÍ
DD	EVAL. DE DESEMPENO	2	Semana 11	Evidencia de aprendizaje: Trabajo Escrito, Competencias Evaluadas: Gestión de Cultura y Clima+ Comunicación Escrita. Trabajo Grupal	NO
DD	EVAL. DE DESEMPENO	3	Semana 13	Evidencia de aprendizaje: Trabajo escrito, ejecución en el aula. Competencias evaluadas: Gestión de Cultura y Clima+Comunicación Escrita. Trabajo Individual.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	1	Semana 15	Evidencia de aprendizaje: Evaluación Escrita, Competencias Evaluadas: Gestión de Cultura y Clima, Comunicación Escrita. Trabajo Individual	NO
EX	EXPOSICIÓN	1	Semana 15	Evidencia de aprendizaje: PPT/Sustentación. Competencias Evaluadas: Gestión de Cultura y Clima, Comunicación Escrita. Trabajo Grupal	NO
EB	EVALUACIÓN FINAL	1	Semana 16	Evidencia de aprendizaje: Examen escrito, Competencias evaluadas: Gestión de Cultura y Clima, Comunicación Escrita. Trabajo Individual.	SÍ

IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

https://upc.alma.exlibrisgroup.com/leganto/readinglist/lists/4376582710003391?institute=51UPC_INST&auth=LOCAL