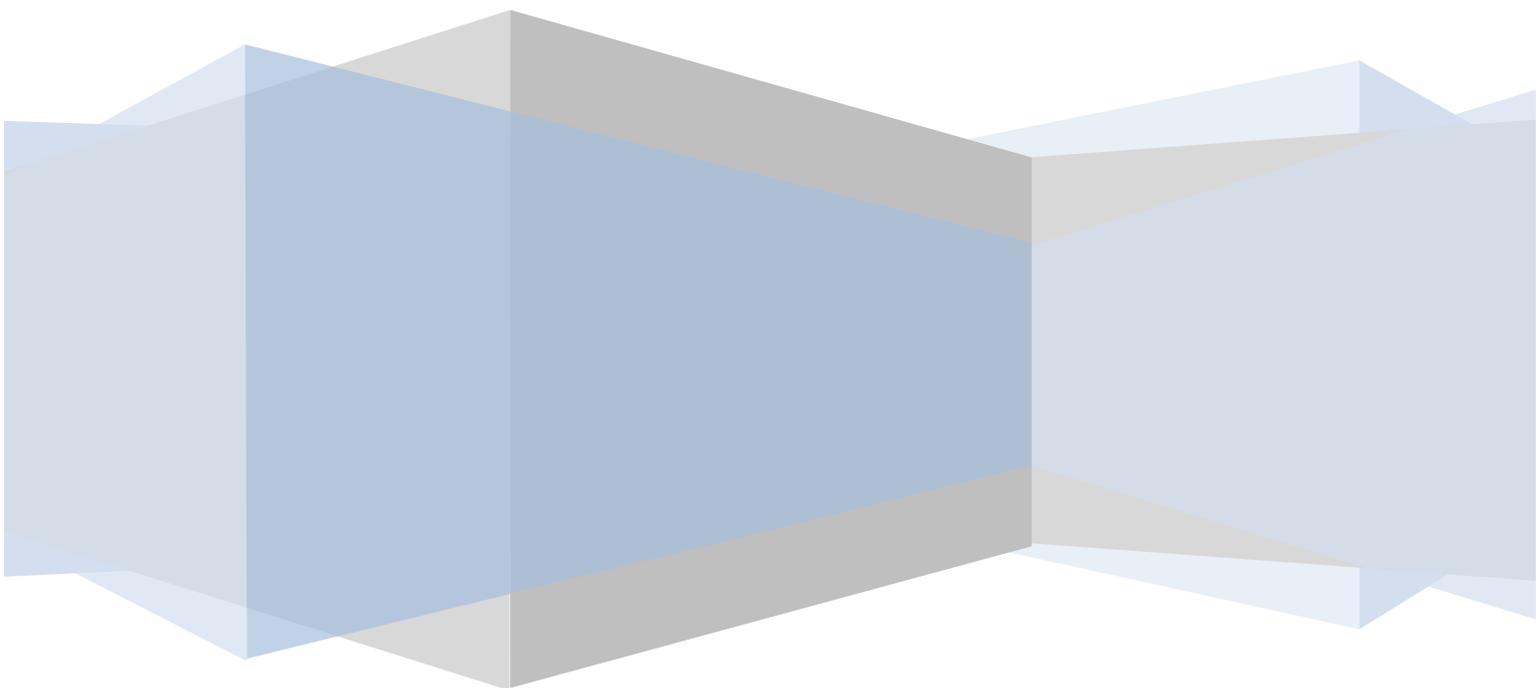


**UNIVERSIDAD DE GRANADA**  
**Facultad Ciencias del Trabajo**  
**Licenciatura Ciencias del Trabajo**

**PROGRAMA ASIGNATURA (optativa)**  
**GESTIÓN POR COMPETENCIAS**  
**2º Ciclo**  
**Curso 2º**

**Profesora:**  
**María Teresa García Gómez**

**Departamento de Psicología Social**  
**(Asignatura sin docencia)**



## JUSTIFICACIÓN TEÓRICA Y METODOLÓGICA DEL PROGRAMA

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.

## 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 Estrategia de negocio: los objetivos de la organización como punto de partida de la gestión por competencias
- 4.2 . Planificación y arranque del proyecto: fases y actividades.
- 4.3 Competencias de negocio: cómo identificarlas
- 4.4 Modelos para identificar y analizar las competencias:
  - 4.4.1 Modelo funcional
  - 4.4.2 Modelo conductista
  - 4.4.3 Modelo constructivista
- 4.3 Bases del modelo:
  - 4.3.1 Elaborar el directorio de competencias
  - 4.3.2 Elaborar el catálogo de puestos de trabajo
  - 4.3.3 Definir los perfiles de las competencias
- 4.4 Desarrollo del modelo: Definir 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

## Bibliografía

### Básica:

- ALLES, M.A. (2000): Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica
- ALLES, M.A. (2002): Dirección Estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: El Diccionario. Buenos Aires: Ediciones Granica
- BUENO, E.; MORCILLO, P. (1997): Dirección Estratégica por competencias básicas de un modelo. Documento IADE. Núm. 51
- Levy-Levoyer, Claude (2000): "Gestión de las Competencias", Ediciones Gestión SA, Management Master, Granica, 2000
- MERTENS, LEONARD: "Sistemas de Competencias Laborales. Surgimiento y Modelos",
- PEREDA MARÍN, S.; BERROCAL BERROCAL, F. (1999): Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

### Complementaria:

- AECA (1999): La Dirección y Gestión por Competencias. Principios de Organización y Sistemas. Documento núm.11
- DUCCI, MARÍA ANGÉLICA (1997) : "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional". En: Formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT. Montevideo. (1997): en [www.cinterfor.or.uy](http://www.cinterfor.or.uy)
- ERNEST & YOUNG CONSULTORES (1998): Manual del director de recursos humanos. Gestión POR competencias . Madrid: Cuadernos Cinco Días, Madrid
- Europea- Formación Profesional 1/94
- Europea- Formación Profesional 1/94
- Europea, Formación Profesional, Enero de 1994
- GROOTINGS, PETER (1990): "De la cualificación a la competencia: ¿De qué se habla?", en Revista Hampton, David: "Administración", 3ª. Edición, Mc Graw Hill, México, Setiembre de
- IEL, M.M.; CUBEIRO, J.C.; FERNÁNDEZ, G. (1996): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao: Ed. Deusto
- LANHAM, E (1992): "Valuación de Puestos",CECSA, México, 22º edición,
- MITRANI, A.; DALZIEL, M.M.; SUÁREZ DE PUGA, I (1992): Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao: Ed. Deusto.
- MORGAN, G (1991): "Imágenes de la organización", Ediciones Alfaomega, México, D.F.
- OIT (1986) : "Evaluación de Tareas", 1º edición, impreso en Suiza
- PARKES, DAVID: "Competencia y contexto: visión global de la escena británica", Revista profesionales de la R.F.A.", Revista Europea- Formación Profesional 1/94
- RUMMLER, GARY Y BRACHE A.P. (1993): "Cómo mejorar el rendimiento en la empresa", Deusto S.A., Buenos Aires.