



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN FINANZAS

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

Nombre de la asignatura:				Código	Trimestre	U.C.	Pre - Requisito
GESTIÓN POR COMPETENCIA				GPC-513		03	S/R
Tipo de Asignatura:	Nivelatoria	Obligatoria	Electiva	DENSIDAD HORARIA			
				H.T	H.P/H.L	H.A	THS/Trim
							8/40
Profesores especialistas:				Elaborado por:			
José J. Gallardo				José J. Gallardo			
Fecha de ultima revisión	Revisado por		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO				
	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	(FIRMA Y SELLO)				
Enero 2008							

FUNDAMENTACION

Hoy en día en la era del conocimiento el elemento diferencial 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.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Sabemos que la tecnología de avanzada es indispensable para lograr la productividad que hoy nos exige el mercado, pero vemos también que el éxito de cualquier emprendimiento depende principalmente de la flexibilidad y de la capacidad de innovación que tenga la gente que participa en la organización.

Además en la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por lo que la única ventaja competitiva que puede diferenciar una empresa de otra es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización de adaptarse al cambio. Esto se logra mediante el fortalecimiento de la capacitación y aprendizaje continuo en las personas a fin de que la educación y experiencias sean medibles y más aún, valorizadas conforme a un sistema de competencias.

Competencia: Aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo.

Gestión de Competencia: Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, “de lo saben hacer” o podrían hacer.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
ENFOQUE DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA		ACERCAR A LOS PARTICIPANTES AL MODELO DE GESTIÓN DE LOS R/H EN BASE A LAS COMPETENCIAS.	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Definir los conceptos fundamentales del enfoque de gestión por competencias. 2. Revisar las metodologías para detectar y establecer la gestión por competencias. 3. Conocer los lineamientos del BSC y su vinculación con la gestión por competencias.	• Introducción. • Tendencias emergentes. • Los R/H un nuevo enfoque. • La gestión del conocimiento. • Nueva cultura empresarial. • El capital intelectual. • Gestión por competencias. • Paradigmas del Capital Humano.	• Exposición conceptual del tema. • Preguntas y respuestas. • Conocer sobre el trabajo final.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Evaluación sobre tópico asignado.			

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
EL POTENCIAL DEL CEREBRO (LA PNL) FASE 1: LAS TCI Y EL PROCESO DE COMUNICACIÓN.		CONOCER LA IMPORTANCIA DEL PROCESO DE COMUNICACIÓN EN LA IMPLANTACIÓN DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS APLICAR LA PNL COMO HERRAMIENTA PARA ENTENDER LA APLICACIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN BASE A COMPETENCIAS.	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Usar la Tecnología del Cerebro Integral para la conformación de los Equipos de Trabajo. 2. Identificar los canales de comunicación y representación usando la PNL.	• Funcionamiento de la mente humana. Los estilos de pensamientos. • El modelo de cerebro integral como la herramienta del conocimiento. • El proceso de comunicación usando la PNL. • Crear una visión y relacionarla con las estrategias para conceptualizar el uso del BSC en la gestión por competencias.	• Exposición conceptual • Conformar los equipos de trabajo • Ejercicios de las TCI. • Ejercicio del uso de la PNL • Ejercicio para crear y ponderar una visión y tomarla como ejemplo.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Evaluación sobre tópico asignado.			

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
EL DIAGNÓSTICO EMPRESARIAL ETAPA: Analítica FASE 1: El Desempeño FASE 2: Las Competencias		CONOCER Y ANALIZAR EL DISEÑO DE LA GESTIÓN EN BASE A LAS COMPETENCIAS DE LOS RR/HH. ANALIZAR EL DESEMPEÑO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS PARA ELABORAR UN PLAN DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Conocer sobre los antecedentes por competencias 2. Conocer sobre la gestión empresarial tradicional y la gestión por competencias 3. Conocer el valor del desempeño empresarial en 4 dimensiones y su importancia en la gestión. 4. Conocer sobre el estudio del clima organizacional como elemento básico para establecer un plan de gestión por competencias de los RR/HH.	• Mapa de competencias generales. • Las competencias gerenciales. • La Inteligencia Emocional como competencia. • Análisis del desempeño empresarial en la perspectiva de aprendizaje organizacional. • El clima organizacional	• Exposición conceptual por el facilitador. • Ejercicio sobre el desempeño. • Ejercicio sobre el estudio del clima organizacional.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Evaluación sobre tópico asignado.			

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
EL CAPITAL INTELECTUAL ETAPA: La Gestión de los intangibles FASE 1: Evaluar la Estrategia FASE 2: El Capital Intelectual		CONOCER DE CÓMO EL CAPITAL INTELECTUAL GENERA VALOR A LA ORGANIZACIÓN. ANALIZAR LA VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA CON LA VISIÓN CREADA	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Conocer sobre el sistema de la Dirección Estratégica. 2. Conocer sobre la importancia del establecimiento de la estrategia dentro del plan estratégico de una empresa 3. Conocer sobre el plan estratégico y su importancia para llevar a cabo una gestión en base a establecer un programa de adiestramiento para la gestión gerencial	• Qué es Gestión de los intangibles. • La Matriz FODA. • El capital intelectual y el capital humano. • Vinculación de las estrategias con las competencias.	• Exposición conceptual por el facilitador. • Ejercicio sobre la Matriz FODA.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Evaluación sobre tópico asignado.			

UNIDAD V		OBJETIVO TERMINAL	
LA GESTIÓN ESTRATÉGICA ETAPA: La Dirección Estratégica FASE 1: Construir un mapa-Causa Efecto FASE 2: Construir el tablero de comando		CONOCER SOBRE EL MODELO DEL BSC PARA LLEVAR A CABO LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS. APRENDER A ELABORAR UN TABLERO DE MANDO CORPORATIVO PARA OPERAR LA ESTRATEGIA Y LLEVARLO A LA ACCIÓN Y CUMPLIR CON LA VISIÓN.	
DURACION			
8 HORAS			
EVALUACION			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Definir el BSC y la Gestión los Intangibles. 2. Conocer sobre la lógica natural Causa–Efecto del rendimiento. 3. Conocer la importancia del Tablero de mando para gestionar las Competencias como elemento de la Perspectiva de aprendizaje Organizacional.	• Evolución y fundamentos del BSC. • De cómo trasladar la Visión a la Acción. • Construir un mapa estratégico. • Construir un tablero de mando Cooperativo o Gerencial. • Usar los intangibles como los indicadores estratégicos para evaluar la perspectiva de Aprendizaje del BSC.	• Exposición Conceptual por el Facilitador. • Ejercicio tipo taller para construir un BSC dirigido a la Perspectiva de Aprendizaje Organizacional.	
TRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
• Evaluación sobre tópico asignado.			

BIBLIOGRAFIA

Alles Martha (2004). Gestión por Competencias. El Diccionario. Granica. Buenos Aires.

Cardona Pablo, Pilar García (2005). Cómo Desarrollar las Competencias del Liderazgo. Lombardía. Eunsa. Pamplona

Dirube, J.L. (2004). Un Modelo de Gestión Por Competencias. Lecciones Aprendidas. Gestión 2000. Barcelona

Le Boterf Guy (2000) Ingeniería de las Competencias. Gestión 2000. Barcelona

Levy Claude, Leboyer (2003). Gestión de las Competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Gestión 2000. Barcelona

Pereda Santiago y Francisca Berrocal(2001). Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Centro de Estudios Areces. Madrid.

Schvartzman Victoria (2005). Aplicación del BSC a la Gestión por competencias, Correlación con el Mapa Estratégico. CO-Operar. Bogotá.