



UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES, ARTES Y
HUMANIDADES
DEPARTAMENTO: CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA DE ASIGNATURA

ANTECEDENTES GENERALES

| | | | | |
|--------------------------------|---|------------|-------------------------|------------|
| CARRERA | PSICOLOGIA | | | |
| NOMBRE DE LA ASIGNATURA | Gestión por Competencias en el ámbito Organizacional | | | |
| CÓDIGO DE LA ASIGNATURA | PSL704 | | | |
| AÑO/SEMESTRE | Cuarto año - 1 SEMESTRE – 2025 | | | |
| JEFA DE CARRERA | Carol Murray | | | |
| EQUIPO DOCENTE | Mónica Miranda Carrasco | | | |
| ÁREA DE FORMACIÓN | Formación profesional, 1 Semestre | | | |
| CRÉDITOS SCT | 5 SCT. | | | |
| HORAS DE DEDICACIÓN | ACTIVIDAD PRESENCIAL | 80% | TRABAJO AUTÓNOMO | 20% |
| FECHA DE INICIO | 7 de Abril de 2025 | | | |
| FECHA DE TÉRMINO | 1 de Agosto de 2025 | | | |

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura les permitirá a los/as estudiantes obtener conocimientos de forma teórica- práctica, apoyando el desarrollo de competencias que faciliten la aproximación e identificación de los ámbitos de la psicología organizacional, desde diversos enfoques, finalizando con el modelo de Gestión por Competencias.

La asignatura promueve la autogestión del talento profesional del/a futuro psicólogo/a Organizacional, incorporando técnicas de negociación y liderazgo de equipos, planificación de variables y resolución de problemas considerando aspectos fundamentales como innovación y gestión del cambio en el mundo laboral y de la investigación al que se enfrentará el profesional del mundo actual.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Qué las y los estudiantes tengan la posibilidad desde una metodología teórico – práctica con estudios de caso que les permita:

- A) Adquirir conocimientos teóricos y prácticos de la gestión por competencias en la organización desde una perspectiva sistémica.
- B) Categorizar las diferentes herramientas que se utilizan dentro del proceso de la gestión por competencias dentro del ámbito Organizacional.
- C) Realizar plan de mejoras e intervención, en base a los modelos de gestión por competencias.

UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD I: Los Modelos de Competencias

- 1.1 Teoría organizacional y modelos de competencias.
 - 1.1.1 Distinciones y premisas básicas
 - 1.1.2 Metodologías de implementación
 - 1.1.3 Componentes de competencia: Identificación y construcción

UNIDAD II: Modelo General de Gestión por Competencias

- 2.1 Niveles jerárquicos de la estructura organizacional
 - 2.1.1 Estructura organizacional y competencias
 - 2.1.2 Estructura, autoridad y competencias
 - 2.1.3 Tipos e identificación de capas jerárquicas

2.2 Desarrollo de competencias

- 2.1.1 Entrenamiento y Capacitación mediante competencias
- 2.1.2 Desarrollo individual
- 2.1.3 Planificación de carrera y Sucesión
- 2.1.4 Evaluación de competencias
- 2.1.5 Evaluación de perfiles de cargo

UNIDAD III: Identificación y construcción de Competencias

- 3.1 Identificación y construcción de Competencias Distintivas
 - 3.1.1 Conceptualización de competencia distintiva
 - 3.1.2 Identificación de competencias distintivas

- 3.1.3 Entrevista de eventos conductuales
- 3.1.4 Construcción de competencias: Codificación, análisis y definición

3.2 Identificación y construcción de Competencias Genéricas

- 3.2.1 Conceptualización de competencia genérica
- 3.2.2 Identificación de competencias genéricas
- 3.2.3 Entrevista de incidentes críticos
- 3.2.4 Construcción de competencias: Codificación, análisis y definición

3.3 Identificación y construcción de Competencias Funcionales

- 3.3.1 Conceptualización de competencia funcional
- 3.3.2 Identificación de competencias funcionales
- 3.3.3 Identificación de la cadena de valor, el panel de expertos y el uso de Check-List

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

Enfoque didáctico. Se declara que las estrategias didácticas son centradas en el estudiante y con orientación al desarrollo de competencias.

| RESULTADOS DE APRENDIZAJE | *ESTRATEGIA DIDÁCTICA / TÉCNICA DIDÁCTICA | PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN |
|---|--|--|
| Busca información referente a la Gestión por Competencias en el ámbito Organizacional, desde fuentes digitales, viendo la importancia de discriminar y categorizar contenido | Cátedra expositiva Discusión grupal Exposiciones Revisión Y lectura de documentos respectivos a la unidad | Evaluación Teórica Unidad 1 y 2 30 % |
| Adquiere conocimientos teóricos y prácticos de la psicología organizacional, desde una perspectiva sistemática relacionados a la Gestión de Competencias en el ámbito organizacional. Aplicando aspectos y conceptos fundamentales de los modelos de gestión entre competencias distintivas | Cátedra expositiva Discusión grupal Exposición Revisión Y lectura de documentos respectivos a la unidad | Evaluación teórica escrita: Unidad 3 30% |

| | | |
|---|---|---|
| genéricas y funcionales. | | |
| Aplica e integra conocimientos teóricos y prácticos de los modelos de Gestión de Competencias, desde una perspectiva sistemática y aplica distinciones entre aspectos y conceptos fundamentales entre competencias distintivas genéricas y funcionales. | Exposiciones y entrega de informe escrito | Entrega de informe y diccionario de competencias Trabajo Grupal 40% |

* Se proponen de manera general. Se detalla en Guía de Aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA.

Incluye textos, revistas, artículos y apuntes.

Artículos y Publicaciones:

- **Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. C. (2020).** La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83-94. (<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>). Este artículo explora la gestión por competencias como una estrategia para mejorar la eficiencia y eficacia en las organizaciones.
- **Ramírez Díaz, J. L. (2020).** El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15. (<https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>). Aunque enfocado en el ámbito educativo, discute la relevancia del enfoque por competencias en el contexto laboral actual.
- **Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020).** Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. Este artículo se centra en la gestión por competencias como una herramienta clave para el rendimiento laboral en el sector hospitalario.

- **Vilca Montalvo, A. J. (2024). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en una Empresa de Lima, 2023.** *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 1079-1092. (https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12345). Este estudio analiza la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral en una empresa de Lima.
- **Jaramillo, H. J. (2024). Modelación de perfiles por competencias en la gestión del talento humano.** *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5), 1785–1801. (<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2743>). Este artículo se enfoca en la aplicación de la metodología de modelado de perfiles por competencias en la gestión del talento humano.
- **Suárez Gracida, H. G., & Sandoval Godoy, S. A. (2024). Certificación de competencias laborales para el desarrollo sostenible.** *Horizontes Empresariales*, 23(1).
- **Suárez Gracida, H. G., & Sandoval Godoy, S. A. (2024). Impacto de la evaluación de competencias laborales estándar EC0436. El caso de operadores de camión, en minas de cielo abierto.** *Horizontes Empresariales*, 23(2).

Otras Publicaciones y Recursos:

- **CLAD (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo).** Ha publicado varios documentos relevantes, incluyendo la "Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público" (2016, aunque relevante para entender el contexto) y ofrece cursos sobre gestión de competencias laborales para funcionarios públicos (convocatoria 2024). Puedes explorar su sitio web (<https://clad.org/>) para publicaciones más recientes.
- **CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y OEI (Organización de Estados Iberoamericanos).** En su publicación "Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante" (2020), analizan las competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral latinoamericano. (https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- **OIT/Cinterfor.** Ofrece diversas publicaciones sobre formación basada en competencias laborales en el contexto latinoamericano. Puedes revisar su sitio web (<https://www.oitcinterfor.org/>).
- **Alles, M. (2005). Diccionario de competencias La trilogía: las 60 competencias más utilizadas** (editorial Granica). Buenos Aires: editorial Granica editores. Código del texto 9789506415556

Bibliografía Complementaria

1. Sarcho, J. (2005). *Un modelo general de Gestión por Competencias* (RIL editores). Santiago, Chile
2. Gutiérrez, J (2016). *Formación Basada En Competencias: Procedimientos evaluativos y calificación del desempeño de los estudiantes* (editorial LOM).
3. Alles, M. (2016). *Selección por Competencias* (editorial Granica). Buenos Aires, Argentina.
4. Tobón, S. (2015). *Formación Integral Y Competencias* (Empresa editorial Macro) Perú.