

# Medición por competencias en la gestión de RRHH

## Programa

<b>Duración</b>	6 semanas.
<b>Dirigido a</b>	A profesionales en ejercicio vinculados al área de las ciencias del comportamiento, y demás personas interesadas en conocer conceptos y metodologías para la medición de competencias en la gestión organizacional.
<b>Descripción General</b>	Curso de capacitación en modalidad a distancia y bajo entornos virtuales que ofrece elementos conceptuales y metodológicos para la medición de competencias en la gestión organizacional.
<b>Contexto Didáctico</b>	La acción formativa se desarrolla completamente a distancia, a través de la plataforma virtual LMS (Learning Management System) de la UCAB, contando con el acompañamiento de un tutor, quien conformará con el grupo una "Comunidad de Aprendizaje" para promoverlos en colaboración.

## Competencias

1. Se implica activa y efectivamente en la conformación de una comunidad de aprendizaje con el resto de los participantes de la acción formativa.

## Indicadores de evaluación

- Cumple con las tareas asignadas:
    - Crea su página personal que incluye información personal, laboral y fotografía.
    - Comenta los contenidos y sus expectativas del curso.
    - Se presenta ante el grupo en el foro: "Conociéndonos".
    - Partiendo de la lectura "Ideas poderosas para la comunicación en línea", comenta sus impresiones, ideas y/o experiencias sobre el tema en el foro "Comunicándonos en línea".
  - Participa en la discusión (foros):
    - Frecuencia: diaria.
    - Contenido: (a) expresa sus puntos de vista, (b) relata experiencia, (c) expone argumentos.
  - Manifiesta interés por los aportes de los demás participantes.
  - En su discurso, considera elementos aportados por otros miembros de la comunidad.
  - En su discurso, considera elementos aportados por otros miembros de la comunidad.
  - Su lenguaje es inclusivo y promueve la cooperación.
  - Expresa sus emociones.
- 
- En la formulación de sus expectativas se evidencia la consideración de su experiencia, de las características del grupo y de la oferta formativa.

2. Elabora sus expectativas del curso considerando su experiencia, las características del grupo y la oferta formativa.

<p>3. Maneja las convenciones asociadas con la comunicación en línea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No utiliza mayúsculas sostenidas.</li> <li>- Usa signos de puntuación.</li> <li>- Sus comunicaciones son sintéticas.</li> <li>- Sus comunicaciones son relevantes.</li> <li>- El título de sus mensajes suele ser pertinente.</li> </ul>
<p>4. Conceptualiza la medición como una forma de sistematizar la observación.</p> <p>5. Relaciona medición y constructo teórico.</p> <p>6. Identifica la importancia y limitaciones de la medición asociadas con su objeto de observación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transfiere la noción de medición al ámbito laboral considerando su alcance y limitaciones.</li> </ul>
<p>7. Maneja la noción de confiabilidad entre observadores y su importancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptualiza y aplica el significado e importancia de la confiabilidad entre observadores de una medida obtenida en un ámbito laboral específico.</li> <li>- Identifica los elementos metodológicos requeridos para maximizar la confiabilidad entre observadores.</li> </ul>
<p>8. Maneja la noción de la validez de contenido y su importancia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptualiza y aplica el significado e importancia de la validez de contenido en una medida de un ámbito laboral específico.</li> <li>- Identifica los elementos metodológicos requeridos para maximizar la validez de contenido.</li> </ul>
<p>9. Maneja la noción de competencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Define "competencia" y aplica la noción a un ámbito laboral específico, identificando alguna competencia.</li> </ul>
<p>10. Relaciona la noción de competencia con la gestión de recursos humanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maneja de manera explícita la importancia de utilizar una metodología sistemática y objetiva para estimar las competencias en la dinámica de RRHH de una organización.</li> </ul>

---

11. Maneja la noción de "competencias clave".

- Identifica las competencias clave para un rol específico.

---

12. Aplica el procedimiento de construcción de instrumentos de medición garantizando la validez de contenido, considerando las propiedades del objeto de medida (competencias específicas).

- Construye una escala de observación, considerando los pasos que garantizan la validez de contenido.  
- Diseña un instructivo guión de aplicación de la estrategia considerando los aspectos metodológicos fundamentales.

---