



Sílabo de Gestión por Competencias Laborales

I. Datos generales

Código	ASUC 00423			
Carácter	Electivo			
Créditos	3			
Periodo académico	2020			
Prerrequisito	Ninguno			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	2

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura pertenece al área de especialidad, es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito desarrollar en el estudiante la capacidad de aplicar y evaluar programas de intervención, prevención y promoción de impacto con criterio ético y deontológico.

La asignatura contiene: La gestión de recursos humanos y el enfoque de gestión por competencias, enfoques y diseños de procesos de gestión por competencias, la definición de la arquitectura de competencias en la organización: integración vertical y horizontal, modelos de gestión por competencias en la empresa moderna, considerando la gestión de recursos humanos por competencias.

III. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de evaluar programas de intervención, prevención y promoción de impacto; incorporando herramientas destinadas a potenciar el desarrollo integral y crecimiento profesional para la implementación de un modelo de gestión de recursos humanos basados en competencias dirigido al logro de los objetivos de la organización.



IV. Organización de aprendizajes

Unidad I La gestión de recursos humanos por competencias		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de clasificar las competencias teniendo en cuenta un esquema global sobre los desafíos competitivos de nuestros tiempos.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de recursos humanos por competencias. ✓ Implementación de gestión por competencias. ✓ Competencias aplicadas en los distintos procesos de RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Observa y caracteriza la gestión por competencia como ventaja organizacional. ✓ Explica la importancia de la aplicación de la gestión por competencias en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia de la gestión por competencias en el desarrollo de la persona en la organización. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles, M. (2006). <i>Dirección estratégica de recursos humanos</i>. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arjonilla, S. (2002). <i>La gestión de los sistemas de información en la empresa</i>. Madrid: Pirámide. • Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del talento humano en salud</i>. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=hHYIUB3Jjyc 		



Unidad II Atracción del talento por competencias		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar procesos de selección del talento humano basadas en distintas fuentes de reclutamiento.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil de puesto. ✓ Planificación de un proceso de búsqueda. ✓ Fuentes de reclutamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza los diversos puestos al detalle para alinear con los objetivos estratégicos de la organización. ✓ Analiza y determina las fuentes más estratégicas para la atracción del talento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia de la revisión y actualización del perfil de puesto. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles, M. (2006). <i>Dirección estratégica de recursos humanos</i>. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arjonilla, S. (2002). <i>La gestión de los sistemas de información en la empresa</i>. Madrid: Pirámide. • Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del talento humano en salud</i>. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=SvO_7-ryC64 		



Unidad III		Duración en horas	16
Formación y desarrollo por competencias			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar programas de intervención, prevención y promoción de impacto en la formación y desarrollo en las organizaciones.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Formación en la gestión por competencias. ✓ Rol de recursos humanos en la formación. ✓ Planes de carrera y de sucesión. La relación con el desarrollo de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza y realiza programas destinados a la formación y desarrollo basado en competencias. ✓ Debate y discute con argumentos diferentes casos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia de la gestión por competencias en la organización como valor diferencial. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de evaluación de casos 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles, M. (2006). <i>Dirección estratégica de recursos humanos</i>. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arjonilla, S. (2002). <i>La gestión de los sistemas de información en la empresa</i>. Madrid: Pirámide. • Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del talento humano en salud</i>. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=uyvWijv36EE 		



Unidad IV		Duración en horas	16
Modelos actuales de gestión en las organizaciones			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar programas de intervención, prevención y promoción de impacto, acorde a las últimas tendencias en gestión por competencias.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modelo tradicional. ✓ Modelo actual. ✓ Gestión moderna de Intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analiza y formula con sentido crítico sobre los distintos modelos en gestión por competencias. ✓ Debate y discute con argumentos diferentes casos. ✓ Evalúa el programa destinados a la formación y desarrollo basado en competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asume una actitud crítica y proactiva frente a la importancia de gestionar las competencias mediante modelos actuales. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica para evaluar el trabajo de investigación 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alles, M. (2006). <i>Dirección estratégica de recursos humanos</i>. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arjonilla, S. (2002). <i>La gestión de los sistemas de información en la empresa</i>. Madrid: Pirámide. • Chiavenato, I. (2002). <i>Gestión del talento humano en salud</i>. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=aM9QGAoLLjI&t=1661s 		

IV. Metodología

En el desarrollo de la asignatura se aplicará una metodología activa dentro de un enfoque participativo, reflexivo y crítico. Los estudiantes serán quienes construyan su aprendizaje a través del estudio de casos concretos y específicos en empresas e industrias, debate de los análisis de lecturas y videos, problemas prácticos para resolver en clase, las exposiciones dialogadas, ejemplificaciones, análisis de casos, técnicas participativas y de aprendizaje colaborativo. Se desarrollarán actividades programadas en el aula virtual.

Las exposiciones son animadas con presentaciones gráficas y casuísticas propias de nuestra realidad empresarial. Se realizarán dinámicas grupales que apelen a la experiencia de los participantes a fin de sensibilizarlos sobre el desarrollo del talento humano.

Durante las sesiones, se guiará a los estudiantes a través del método del aprendizaje cooperativo, aprendizaje basado en problemas y el método de casos.



V. Evaluación

VI.1. Modalidad presencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisitos o conocimientos de la asignatura	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Rúbrica	20%
	Unidad II	Rúbrica	
Evaluación parcial	Unidad I y II	Prueba mixta	20%
Consolidado 2	Unidad III	Rúbrica	20%
	Unidad IV	Rúbrica	
Evaluación final	Todas las unidades	Rúbrica	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	No aplica	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

VI.2. Modalidad semipresencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Rúbrica	20%
Evaluación parcial	Unidad I y II	Prueba mixta	20%
Consolidado 2	Unidad III	Rúbrica	20%
Evaluación final	Todas las unidades	Rúbrica	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	No aplica	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20\%) + EP (20\%) + C2 (20\%) + EF (40\%)$$