

SÍLABO

I. Información General

- Nombre del curso : Gestión por Competencias
- Código del curso : 144755
- Número de créditos : 2
- Departamento académico : Administración
- Requisito(s) :
- Año y Semestre académico : 2023-01-PRE
- Sección : A
- Docente : Guido Bravo, bravo_gh.edu.pe

II. Introducción

El curso tendrá un enfoque teórico – práctico, desarrollando aspectos conceptuales y su aplicación en el contexto organizacional. Se fundamenta el contenido, considerando las estrategias buscadas por las organizaciones, para lograr ventajas competitivas sustentadas en el capital humano. En este sentido, el curso aporta al desarrollo de competencia de aprendizaje continuo y flexibilidad y adaptabilidad al cambio del perfil general y específico del perfil del egresado.

III. Logro de aprendizaje final del curso

Al término del curso, el estudiante plantea recomendaciones pertinentes y claras, a una organización para la gestión de las personas bajo un enfoque por competencias. Sustentará recomendaciones pertinentes para una organización real, cumpliendo con los siguientes criterios:

- Describirá con detalle la organización y la gestión de personas.
- Contrastará lo descubierto con los conceptos estudiados en el curso.
- Mostrará dominio de los conceptos tratados.

IV. Unidades de aprendizaje

UNIDAD DE APRENDIZAJE 1: La empresa como organización humana
Logro de Aprendizaje / propósito de la unidad: Al finalizar la primera unidad, el estudiante explica por qué la empresa es una organización humana, considerando los elementos que distinguen el factor humano.
Contenidos: <ul style="list-style-type: none"> • Talento humano y competencias • Retos en la gestión del talento • Conocimientos, actitudes y aptitudes • La organización jerárquica • Alineamiento estratégico en los RRHH
UNIDAD DE APRENDIZAJE 2: Desarrollo del talento humano basado en competencias
Logro de Aprendizaje / propósito de la unidad: Al finalizar la segunda unidad, el estudiante explica por qué el desarrollo humano se basa en el desarrollo de competencias.

<p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo histórico • Motivadores del comportamiento • El desempeño y los resultados • Diccionario de competencias • Gestión integral por competencias • Aplicaciones • Factores de éxito
UNIDAD DE APRENDIZAJE 3: Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias
<p>Logro de Aprendizaje / propósito de la unidad: Al finalizar la tercera unidad, el estudiante explica cómo se relacionan la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias.</p> <p>Contenidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión del conocimiento • Método para el desarrollo de competencias dentro del trabajo • Competencias: nociones y clasificación • Características requeridas y diferenciales • Perfil de competencias • Método para el desarrollo de competencias fuera del trabajo • Potencial o nivel de desempeño • Métodos de elaboración • Técnicas para el autodesarrollo de competencias • Coaching y mentoring

V. Estrategias Didácticas

Exposiciones dialogantes

Aprendizaje basado en problemas

Dinámica grupal

Trabajo colaborativo

Debates / discusiones

Trabajo práctico

VI. Sistema de evaluación

Producto / Instrumento	Criterios	Ponderación
Casos y trabajos en clase	Participación clara y relevante que aporte al caso o trabajo. Razonamiento analítico, crítico, reflexivo y sintético. Expresión oral y escrita. Capacidad para resolver problemas. Comportamiento respetuoso y proactivo. Aportes significativos.	40
Examen parcial	Dominio de contenidos; razonamiento analítico, crítico, reflexivo, aplicativo y sintético.	30
Trabajo final	Dominio de contenidos; razonamiento analítico, crítico, reflexivo, aplicativo y sintético. Expresión oral y escrita. Capacidad para resolver problemas.	30
Total		100%

Rúbrica para el trabajo final:

Criterios	Destacado	Logrado	En proceso
Dominio de contenidos 5 puntos	Muestra conocimiento de los conceptos estudiados y lo explican de modo claro. 5 – 4 puntos	La mayor parte de los contenidos y conceptos se explican con claridad. 3 – 2 puntos	Menciona algunos aspectos conceptuales estudiados y vinculados al curso. 1 – 0 puntos
Razonamiento analítico, crítico, reflexivo, aplicativo y sintético. 5 puntos	La vinculación de la teoría al contexto empresarial elegido, presentan de una claridad destacada y los argumentos empleados en su justificación, son de mucho valor. 5 – 4 puntos	La vinculación de la teoría al contexto empresarial elegido, son presentados de un modo claro y los argumentos que se emplean son coherentes. 3 – 2 puntos	Emplea teoría importante del curso y lo relaciona con aspectos del contexto empresarial elegido, pudiendo mejorar los argumentos que emplea como sustento. 1 – 0 puntos
Expresión oral y escrita 5 puntos	Se expresa y expone con claridad y solvencia en la exposición. El trabajo escrito está bien redactado y sin errores ortográficos. 5 – 4 puntos	Se expresa con suficiente claridad y solvencia durante la exposición. La redacción del documento expresa las ideas sin inconvenientes y sin errores de ortografía. 3 – 2 puntos	Presenta un nivel de comunicación aceptable en la exposición. La redacción puede ser mejor desarrollada. 1 – 0 puntos
Capacidad para resolver problemas 5 puntos	Propone aportes que resultan relevantes y pertinentes en relación con los temas expuestos en el caso empresarial elegido y lo sustenta con una argumentación clara y consistente. 5 – 4 puntos	Propone aportes que resultan relevantes y pertinentes en relación con los temas expuestos en el caso empresarial elegido y lo sustenta con una argumentación con mediana claridad y consistencia. 3 – 2 puntos	Propone pequeños aportes, o los que propone no son muy pertinentes en relación con los temas del curso y el caso empresarial expuesto o no se sustenta con una argumentación clara y consistente. 1 – 0 puntos

VII. Cronograma referencial de actividades

Semana con fechas	Unidades de aprendizaje y contenidos	Actividades a realizar	Materiales (lecturas, audiovisuales, casos, etc.)	Evaluaciones (entregables) Fecha
S1 20/03 – 26/03	U1: La empresa como organización humana.	Formación de grupos.	Sílabo del curso	

Semana con fechas	Unidades de aprendizaje y contenidos	Actividades a realizar	Materiales (lecturas, audiovisuales, casos, etc.)	Evaluaciones (entregables) Fecha
S2 27/03 – 02/04	U1: La empresa como organización humana. Talento humano y competencias.	Inscripción de la empresa elegida para el trabajo final. Exposición	Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 1	Exposición Grupo 1
S3 03/04 – 09/04	U1: La empresa como organización humana. Conocimientos, actitudes y aptitudes. La organización jerárquica. Alineamiento estratégico en los RRHH.		La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones.	
S4 10/04 – 16/04	U2: Desarrollo del talento humano basado en competencias. Desarrollo histórico. Motivadores del comportamiento .	Exposición	Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 2	Exposición Grupo 2
S5 17/04 – 23/04	U2: Desarrollo del talento humano basado en competencias. El desempeño y los resultados. Diccionario de competencias. Gestión integral por competencias.		La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización	
S6 24/04 – 30/04	U2: Desarrollo del talento humano basado en competencias. Aplicaciones. Reclutamiento y selección. Potencial y	Exposición	Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 3	Exposición Grupo 3 Examen parcial

Semana con fechas	Unidades de aprendizaje y contenidos	Actividades a realizar	Materiales (lecturas, audiovisuales, casos, etc.)	Evaluaciones (entregables) Fecha
	desempeño. Formación y desarrollo. Liderazgo y gestión. Retribución y satisfacción. Factores de éxito.			
S7 01/05 – 07/05	F E R I A D O			
S8 08/05 – 14/05	N O H A Y A C T I V I D A D			
S9 15/05 – 21/05	U2: Desarrollo del talento humano basado en competencias. Gestión del conocimiento. Método para el desarrollo de competencias dentro del trabajo.		La identificación del conocimiento como herramienta de gestión y mejora de procesos	Presentación de avances del trabajo final.
S10 22/05 – 28/05	Unidad de aprendizaje 3: Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. Competencias: nociones y clasificación. Características requeridas y diferenciales. Perfil de competencias.	Exposición	Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 4	Exposición Grupo 4
S11 29/05 – 04/06	Unidad de aprendizaje 3: Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. Método para el desarrollo de competencias	Exposición	Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 5	Exposición Grupo 5

Semana con fechas	Unidades de aprendizaje y contenidos	Actividades a realizar	Materiales (lecturas, audiovisuales, casos, etc.)	Evaluaciones (entregables) Fecha
	fuera del trabajo.			
S12 05/06 – 11/06	Unidad de aprendizaje 3: Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. Potencial o nivel de desempeño. Métodos de elaboración. Técnicas para el autodesarrollo de competencias.	Exposición	Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 6	Exposición Grupo 6
S13 12/06 – 18/06	Unidad de aprendizaje 3: Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias.		Alles, Martha (2006). Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica. Capítulo 7. Coaching y mentoring para activar las mentes del futuro.	Entrega de trabajos finales.
S14 19/06 – 25/06		Exposición de trabajos finales.		Exposición de trabajos finales.
S15 26/06 – 02/07		Exposición de trabajos finales.		Exposición de trabajos finales. Examen final oral.
S16 03/07 – 09/07	NO HAY ACTIVIDAD			

VIII. Bibliografía y otras fuentes a usar en el desarrollo del curso

Obligatoria:

Alles, Martha (2008) Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Argentina: Gránica.

Coaching y mentoring para activar las mentes del futuro. (2021). *Capital Humano*, 370, 106–110.

Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29–48.

González Díaz, D., Medina León, A., Medina Nogueira, Y. E., El Assafiri Ojeda, Y., & Nogueira Rivera, D. (2021). La identificación del conocimiento como herramienta de gestión y mejora de procesos. *Ingeniería Industrial*, 42(2), 1–12.

Mena Méndez, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11–47.

Recomendada:

Alles, Martha (2006) Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Argentina: Gránica.

Alles, Martha (2007) Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. Argentina: Gránica.

Alles, Martha (2002) Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Argentina: Gránica. Alles, Martha (2003) Gestión por competencias: el diccionario. Argentina: Gránica.

Alles, Martha (2009) Diccionario de comportamientos: la trilogía: nuevos conceptos y enfoques. Argentina: Gránica.