



## Programa de experiencias educativas



### Formato

### Programa de estudio

#### 1.-Área académica

Económico Administrativa

#### 2.-Programa educativo

Administración

#### 3.-Dependencia/Entidad académica

Facultad de Contaduría y Administración Xalapa

#### 4.- Código

#### 5.-Nombre de la Experiencia educativa

#### 6.- Área de formación

	<b>Gestión por Competencias</b>	<b>Principal</b> Terminal Optativa	<b>Secundaria</b>
--	---------------------------------	---------------------------------------	-------------------

#### 7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
6	2	2	60	

#### 8.-Modalidad

#### 9.-Oportunidades de evaluación

Curso-Taller	Todas
--------------	-------

#### 10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Ninguno	Ninguno

#### 11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	35	15

#### 12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia de Recursos Humanos

#### 14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
11/Mayo/2011		17/Mayo/2011

### 15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Dra. María Guadalupe Aguirre Alemán, M A.D.E. Mario Silvio López Vásquez, M.A. Dolores Vázquez Trujillo, L.A.E. Armando Domínguez Melgarejo.

### 16.-Perfil del docente

Licenciado en Administración de Empresas o Licenciado en Administración; preferentemente con estudios de posgrado en el área, con un mínimo de experiencia laboral de 2 años y 3 años de experiencia docente en nivel superior y cursos del MEIF.

### 17.-Espacio

Institucional

### 18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinaria

### 19.-Descripción

Esta experiencia educativa se localiza en el Área Terminal, siendo requerida para el estudiante con el propósito de identificar y aplicar metodologías para la formación con enfoque de competencias.

### 20.-Justificación

El Licenciado en Administración requiere del conocimiento de los fundamentos teóricos de las competencias y su aplicación en las organizaciones, así como la comprensión de la gestión de recursos humanos por competencias. Este aprendizaje le permitirá al estudiante desempeñarse con eficiencia en su rol de directivo, favoreciendo el incremento de la productividad y competitividad en las organizaciones.

### 21.-Unidad de competencia

Los estudiantes aplicarán correctamente los elementos que integran un modelo de gestión de recursos humanos con un enfoque por competencias, dada su comprensión de los fundamentos teóricos y la gestión de recursos humanos por competencias.

### 22.-Articulación de los ejes

Los estudiantes comprenderán los fundamentos teóricos de las competencias y la gestión de recursos humanos (eje teórico), para su aplicación en las Organizaciones. (eje heurístico). Asimismo, conocerán los elementos que integran un esquema de gestión por competencias (eje teórico) para aplicarlos en la administración del talento humano de una entidad (eje heurístico), mostrando para ello compromiso y ética (eje axiológico).

### 23.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
1. Fundamentos teóricos de las competencias y la gestión de recursos humanos por	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprensión del concepto de competencia para su aplicación en la gestión de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respeto</li> <li>Colaboración</li> <li>Motivación</li> </ul>

<p>competencias.</p> <p>2. Modelo de gestión por competencias.</p> <p>2.1. Catálogo de competencias y perfiles por competencias.</p> <p>2.2. Evaluación del nivel de competencias de los colaboradores.</p> <p>2.3. Formación y desarrollo de recursos humanos por competencias.</p> <p>2.4. Dotación de recursos humanos por competencias.</p> <p>2.5. Evaluación del desempeño con un enfoque de competencias.</p> <p>2.6. Promoción e incentivos a colaboradores competentes.</p>	<p>recursos humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación en una organización de un modelo para la gestión de recursos humanos por competencias, que incluya la identificación de colaboradores y competencias requeridas, la evaluación del nivel de competencias, la formación y desarrollo de competencias, la dotación de personal competente, la evaluación de desempeño por competencias y la promoción e incentivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Disposición a la práctica</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Servicio</li> <li>• Ética</li> <li>• Disciplina</li> </ul>
--	---	---

#### 24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación documental y en línea.</li> <li>• Elaboración de un catálogo de competencias.</li> <li>• Formulación de perfiles por competencias.</li> <li>• Transferencia de los conceptos fundamentales del modelo de competencias a la gestión de recursos humanos de una organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición presencial.</li> <li>• Discusión dirigida.</li> <li>• Retroalimentación individual y grupal.</li> </ul>

#### 25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libros</li> <li>• Revistas especializadas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pintarrón</li> <li>• Marcadores</li> <li>• Computadora</li> <li>• Proyector multimedia</li> </ul>

#### 26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito(s) de aplicación	Porcentaje
Exámenes	Respuestas correctas	Aula	40%

Participación y tareas	Información suficiente, relevante, congruente, oportuna y actualizada	Aula y extra-aula	30%
Presentación de trabajo documental	Elaborar una propuesta de aplicación en la Administración del talento humano, identificando competencias requeridas, formación, desarrollo y evaluación del desempeño del personal competente.		30%

### 27.-Acreditación

Para acreditar se requiere un mínimo del 60% de la evaluación.

### 28.-Fuentes de información

<b>Básicas</b>
1. ALLES, Martha Alicia. Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. Argentina: Granica, 2006.
2. ALLES, Martha Alicia. Elija al mejor, cómo entrevistar por competencias. Argentina: Granica, 2006.
3. ARIAS Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. México: Trillas, 2006.
4. BOLHANDER, George, Scout Snell y Arthur Sherman. Administración de recursos humanos. México: Internacional Thomson Editores, 2001.
5. CHIAVENATO, Idalberto, Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill, 2007.
<b>Complementarias</b>
1. DAVIS, Keith y J. W. Newstrom. Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill, 1999.
2. ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall, 2006.
3. WERTHER, William y Keith Davis. Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas. México: McGraw-Hill, 2008.
4. ALBA, Alamillo. Contrátese rápido y contrátese bien. México: Diana, 2002.
5. BERNARDO, Juan D. Ética de los negocios. Argentina: Macchi Grupo Editorial, 1993.
6. CHIAVENATO, Idalberto. (2002) Administración en los nuevos tiempos. México: McGraw-Hill, 2002.
7. GARZA Treviño, Juan Gerardo. Administración contemporánea. México: McGraw-Hill, 2002.
8. CHRUDEN y SHERMAN. Administración de personal. México: CECSA, 2007.