FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO
GESTIÓN POR COMPETENCIAS

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico : Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional : Gestión de Recursos Humanos
3. Programa : Pregrado
4. Semestre Académico : 2023 – II
5. Tipo de asignatura : Obligatoria
6. Modalidad de asignatura : Presencial
7. Código de asignatura : 02431305032
8. Ciclo : Quinto
9. Créditos :3
10. **Horas semanales totales : 5.5**
    - Horas lectivas de teoría 2
    - Horas lectivas de práctica 2
    - **Horas lectivas totales 4**
    - Horas no lectivas de teoría : -
    - Horas no lectivas de práctica : -
    - Horas no lectivas totales : -
    - **Horas de trabajo independiente : 1.5**
11. Requisito : Gestión de Personas
12. Docentes : Vega, Germán

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito integrar los distintos procesos de recursos humanos aun enfoque de competencias acordes con la coyuntura actual, promoviendo el trabajo en equipo, para el logro de los objetivos de la organización.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Tendencias de la gestión por competencias y perspectiva. 2. Enfoques y diseños de procesosde gestión por competencias. 3. Definición de la arquitectura de competencias de la organización: Integración vertical y horizontal. 4. Modelos de gestión por competencias en la empresa moderna.

La asignatura exige del estudiante la presentación de un Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias de una empresa.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Adaptabilidad a los cambios del entorno
Muestra disposición para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, mediante la integración a nuevos grupos, culturas yobjetivos institucionales.

3.2. Componentes

Capacidades

- Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.
- Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.
- Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.
- Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Búsqueda de la verdad
- Trabajo en equipo.
- Actitud emprendedora.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 TENDENCIAS DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y PERSPECTIVA								
CAPACIDAD: Evalúa los cambios en los procesos de los recursos humanos, acorde con las tendencias y los nuevos escenarios de desempeño profesional.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Gestión por competencia organizacional	• Comprende los alcances del sílabo: competencia, capacidades, contenidos, normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Identifica conceptos y principios de la gestión por competencias Organizacional.	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	2	2	-	-	1.5
		• Visiona el video: Gestión tradicional vs gestión por competencias. • **Actividad 1**: Fundamenta la importancia de la gestión por competencias como herramienta de gestión del cambio.	Sesión 2 Actividad aplicativa Discusión					
2	• Objetivos y beneficios de un sistema de gestión por competencias	• Construye un listado de los principales beneficios para la organización de la gestión por competencias. • Organiza el trabajo de investigación formativa: Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias de una empresa. • Presenta la Guía para Desarrollar el Trabajo de Investigación Formativa.	Sesión 3 Exposición dialogada	2	2	-	-	1.5
		• Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe, resultado de la exploración de repositorios de información en la web y aplicación de la norma APA. • **Actividad 2**: Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe, en concordancia con la Guía de Investigación.	Sesión 4 Actividad aplicativa Registro de APA Tutoría					
3	• Sistema de gestión por competencias en recursos humanos	• Identifica variables de la gestión de recursos humanos por competencias, considerando las políticas empresariales. • Elabora un esquema del proceso por competencias.	Sesión 5 Exposición dialogada Esquema de proceso	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 3**: Analiza la lectura: ¿Cómo se estructura un sistema de recursos humanos por competencias?	Sesión 6 Recensión de lectura Discusión					
4	• Planificación de recursos humanos por competencias	• Elabora un flujograma determinando los pasos para planificar recursos humanos, considerando las políticas empresariales	Sesión 7 Exposición dialogada Trabajo en equipo	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 4**: Monitoreo I: Presenta el plan de investigación formativa (Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias de una empresa).	Sesión 8 Presenta el plan de investigación Tutoría					

UNIDAD 2 ENFOQUES Y DISEÑOS DE PROCESOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS								
CAPACIDAD: Experimenta nuevos enfoques, tecnologías y servicios de gestión de recursos humanos, con actitud positiva frente a los cambios del contexto.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• El diccionario por competencias.	• Identifica a través de un esquema los grados de competencias. • Elabora un modelo de diccionario de competencia.	Sesión 9 Exposición dialogada Trabajo en equipo	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 5**: Visionado del video: ¿Cómo medir y evaluar por competencias?	Sesión 10 Recensión de video Taller					
6	• Análisis de puestos por competencias.	• Determina a través de un mapa conceptual las fases de un análisis de puestos en base a competencias.	Sesión 11 Exposición dialogada Mapa conceptual	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 6**: Dilema ético, Discriminación en los avisos de reclutamiento • Reflexiona sobre los valores institucionales de la USMP.	Sesión 12 Taller en grupos Informe sobre dilema y reflexión de valores					
7	• Perfiles de puestos por competencias.	• Elabora un modelo de perfil de puesto por competencias • **Actividad 7**: Visiona el video: ¿Cómo elaborar perfiles por competencias?	Sesión 13 Exposición dialogada Recensión de video	2	2	-	-	1.5
		• **Monitoreo II:** Presenta el reporte de recopilación y análisis de la información del informe. • Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.	Sesión14 Retroalimentación Tutoría					
8	• Indicadores de recursos humanos por competencias.	• **Actividad 8**: Identifica los indicadores principales de recursos humanos, basado en un enfoque por competencias	Sesión 15 Exposición dialogada KPI de Recursos Humanos	2	2	--	-	1.5
	• **Examen Parcial**: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión 16 Evaluación					

UNIDAD 3 DEFINICIÓN DE LA ARQUITECTURA DE COMPETENCIAS EN LA ORGANIZACIÓN: INTEGRACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL								
CAPACIDAD: Gestiona procesos de recursos humanos para desarrollar capacidades de adaptabilidad al cambio.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Macro procesos y subprocesos en las organizaciones. • Objetivos de calidad para las empresas	• Construye macro procesos y subprocesos en realidades peruanas e internacionales (basados en modelos). • Establece los objetivos de la calidad • Determina el contexto del sistema de gestión de calidad de las empresas • Visiona el video: La calidad como factor de satisfacción de clientes internos y externos.	Sesión 17 Exposición dialogada Recensión de video Foro de discusión	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 9**: Realiza lectura de texto: La gestión por procesos en recursos humanos.	Sesión 18 Recensión de lectura Trabajo en equipo					
10	• Modelo de competencias denominado el ciclo PHVA ("Planear", "Hacer", "Verificar" y "Actuar").	• Explica cómo se implementa el ciclo de PHVA • Desarrolla un caso didáctico: indicadores de calidad en la gestión por procesos.	Sesión 19 Exposición dialogada Caso didáctico Trabajo en equipo	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 10**: Elabora una infografía sobre el ciclo PHVA • **Monitoreo III**: Presenta un esquema de redacción y avance de informe final. • Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.	Sesión 20 Trabajo en equipo Realimentación docente					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión N° 21 Seminarios de discusión Reportes	2	2	-	-	1.5
			Sesión N° 22 Seminarios de discusión Reportes					
12	• Procesos de recursos humanos por competencias	• Diseña procesos de recursos humanos por competencias a partir del ciclo PHVA.	Sesión 23 Exposición dialogada Diagrama de proceso	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 12**: Taller ¿Cómo se articulan los procesos de recursos humanos con los procesos organizacionales?	Sesión 24 Taller					

UNIDAD 4 MODELOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LA EMPRESA MODERNA								
CAPACIDAD: Maneja indicadores de gestión (KPI) para medir el impacto de los cambios, considerando las variables del contexto.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• La gestión del conocimiento y la gestión por competencias • Herramientas y claves para la gestión del conocimiento	• Elabora cuadro comparativo entre la gestión del conocimiento y la gestión por competencias, tomando en cuenta la cultura organizacional de la empresa. • Describe las herramientas para gestionar el conocimiento de acuerdo a la cultura organizacional de la empresa. • Visiona el video: Claves para la gestión del conocimiento.	Sesión 25 Exposición dialogada Organizador visual Taller Discusión de video	2	2	-	-	1.5
		• **Monitoreo IV:** Presentación del informe final de la investigación formativa. • **Actividad 13**: Elabora una propuesta para desarrollar competencias a partir de la gestión de competencias en una organización empresarial.	Sesión 26 Presentaciones efectivas Retroalimentación					
14	• Herramientas para implementar la gestión del conocimiento. • Dificultades y limitaciones para la gestión del conocimiento. • Competencias para la gestión del conocimiento	• Aplica las herramientas para implementar la gestión del conocimiento, mediante un diagrama de flujo, considerando la cultura organizacional • Identifica mediante un caso didáctico las dificultades y limitaciones para implementar la gestión del conocimiento. • Reconoce nuevas formas de trabajo y nuevos actores con otros roles y competencias, tomando en cuenta la cultura organizacional de la empresa	Sesión 27 Exposición dialogada	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 14**: Lectura de texto y discusión: Las nuevas formas de trabajo y nuevos actores con otros roles y competencias, tomando en cuenta la cultura organizacional de la empresa.	Sesión 28 Recensión de lectura Asesoría					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias de una empresa.	• **Actividad 15**: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe de análisis.	Sesión 29 Presentaciones efectivas Realimentación docente	2	2	-	-	1.5
			Sesión 30 Presentaciones efectivas Realimentación docente					
16	**Examen final**: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión 31 Evaluación	2	2	-	-	1.5
			Sesión 32 Reporte					

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.
- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

7.2 **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen a l emprender el estudio de loscontenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.

7.3 **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. ***Evalúa preferentemente el saber hacer*** y ***las actitudes*** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: EP = (EP1 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x0.25).

7.4 **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), ***examinándose preferentemente el saber conceptual*** y ***el saber hacer.*** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: ER = (Ep x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF)** resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. Bibliográficas

- Alles, M. (2010). Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Buenos Aires: Granica.
- Arjonilla, S. (2002). La gestión de los sistemas de información en la empresa. Madrid: Pirámide.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw-Hill interamericana Editores.

8.2. Electrónicas.

- http://www.econ.uba.ar/www/departamentos/administracion/plan97/personal/ayala/Ayala/Textos/GESTION%20POR%20COMPETENCIAS.do c

Sistematizado por: Javier Ramírez/ René Del Águila	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica: René Del Aguila Riva**