	FORMATO MICROCURRÍCULO	**ST-DOC-01-E-01-F01**
		Versión 1
		26/07/2021

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA ACADÉMICO ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS

I. **ÁREA DE CONOCIMIENTO:** ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES

II. **CICLO**: PROFESIONAL **COMPONENTE**: OPTATIVO

III. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O EL MÓDULO	**ENFASIS COMPETENCIAS LABORALES**	
CÓDIGO	**2A203**	
SEMESTRE	**VI**	
NIVEL DE FORMACIÓN*	Técnico Profesional	
	Tecnológico	
	Pregrado	X
	Especialización	
	Especialización Médico- Quirúrgica	
	Maestría	
	Doctorado	
INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	Horas con acompañamiento directo del docente	32
	Horas de trabajo independiente	32
	Total de horas	64
Nº DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	2	
PRERREQUISITOS	N/A	
CORREQUISITOS	N/A	
MODALIDAD*	Presencial	X
	Virtual	
	A distancia	
	Dual (mixto)	
	Integración de modalidades**	
TIPO DE ASIGNATURA*	Teórica	X
	Práctica	
	Teórico-práctica	
DOCENTE(S)	MARINO VALENCIA RODRÍGUEZ	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	Febrero de 2022	

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

IV. JUSTIFICACIÓN

La asignatura se ofrece como respuesta a los requerimientos del entorno de las organizaciones. Se brinda a los estudiantes los conocimientos conceptuales, metodológicos y actitudinales necesarios para la implementación y mantenimiento de un sistema de Gestión del Talento Humano basado en Competencias. Al igual, se fomenta el desarrollo de la competencia investigativa mediante la ejecución de trabajo de campo que implica recolección, clasificación, análisis y documentación de información propia de las actividades empresariales, con lo cual se fortalece el énfasis de Gestión del Talento Humano a los estudiantes del programa de Administración de Empresas, así como la opción complementaria dirigida a los estudiantes de otros programas.

V. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en los estudiantes una orientación hacia la comprensión y formulación de estrategias de gestión humana por competencias laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender el concepto de competencia laboral, su importancia y enfoques.
- Entender las alternativas metodológicas del modelo de Competencias laborales y su implementación.
- Identificar y comprender los tipos de competencias laborales.
- Comprender el modelo de Gestión humana por competencias.
- Comprender los procesos por competencias orientados desde la gestión humana.

VI. COMPETENCIAS

TRANSVERSAL

Desarrollar capacidades para la innovación, el emprendimiento y la gestión para el reconocimiento de nuevas oportunidades y el mejoramiento continuo acorde al contexto social, económico y ambiental.

GENERICA

Integrar la gestión del talento humano en las actividades que permitan la implementación de la estrategia y el logro de las metas organizacionales.

ESPECÍFICA

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

- Interpretar los conceptos de Competencia laboral y su influencia como herramienta clave en las organizaciones para un mejor rendimiento de las personas en el trabajo y la gestión de estas.
- Definir y explicar las técnicas y métodos básicos y avanzados para el análisis y comprensión de las competencias laborales.
- Relacionar el conjunto de principios, conocimientos, métodos, técnicas y herramientas para el diseño de programas de gestión humana basada en competencias que contribuyan a mejoras que eleven los niveles de desempeño ocupacional.
- Utilizar las herramientas para la implementación e interpretación de programas de gestión humana basada en competencias en respuesta a los nuevos desafíos del entorno.

VII. METODOLOGÍA GENERAL

TRABAJO PRESENCIAL
(Describa las estrategias didácticas que aplicará para el desarrollo del trabajo presencial).

- Clase magistral participativa
- Análisis y discusión de texto y documentos guía.
- Trabajo en equipo y socialización de la solución de talleres
- Estudio de caso (empresa elegida)
- Preguntas desde las unidades temáticas dinamicen los procesos dentro y fuera del aula.

TRABAJO INDEPENDIENTE
(Describa las estrategias didácticas que aplicará para el seguimiento al trabajo independiente).

- Documento escrito – taller
- Reseña sobre el concepto de competencia laboral y su alcance
- Documento escrito – estudio de caso
- Informe con base en la consulta bibliográfica

VIII. CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS	IX. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	X. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

1- Las Competencias Laborales • Concepto • El proceso de gestión por competencias (GC) • Tipos de competencias. • Sistemas de gestión y competencia laborales. 2- Modelo de Gestión Humana basado en Competencias laborales • Estructura del Modelo GHBC • Etapa de Alistamiento • Etapa de implementación • Etapa de mantenimiento. 3- Identificación de competencias Laborales • Competencias organizacionales. • Competencias comportamentales de rol y competencias técnicas. • Competencias específicas 4- Elaboración del Diccionario de competencias laborales 5- Autodiagnóstico competencias laborales • Plan Individual de Mejoramiento (PIM) 6- Técnicas e Instrumentos de Evaluación.	• Clase magistral participativa • Análisis y discusión de texto y documentos guía. • Trabajo en equipo y socialización de la solución de talleres • Estudio de caso (empresa elegida) • Preguntas desde las unidades temáticas que dinamicen los procesos dentro y fuera del aula.	• Identifica la información interna y externa de la organización que pueda orientar las decisiones estratégicas de la gestión por competencias. • Explica los elementos del modelo de Gestión Humana basado en Competencias Laborales. • Identifica las relaciones entre el modelo de Gestión Humana basado en Competencias Laborales y la actividad gerencial. • Explica los tipos de competencias laborales en relación con las actividades de los puestos de trabajo en la organización. • Establece acciones para corregir las situaciones que afecten el desarrollo de la competencia laboral.

XI. EVALUACIÓN	
PORCENTAJE	ESTRATEGIAS
1er. (30%)	Documento escrito-taller; socialización taller; documento escrito-estudio de caso;
	Examen parcial escrito
2do. (30%)	Análisis y discusión de documentos; documento escrito-estudio de caso; informe con base consulta bibliográfica
	Examen parcial escrito
3ro. (40%)	Análisis y discusión de documentos; documento escrito-estudio de caso; socialización estudio de caso.
	Examen parcial escrito

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

XII. BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, Martha. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el Diccionario. Editorial Granica, 2002 Buenos Aires. Argentina
- ALLES, Martha. Diccionario de Comportamientos. Gestión por Competencias: comó descubrir las competencias a través de los comportamientos. Editorial Granica, 2005, Buenos Aires. Argentina
- FERNÁNDEZ**,** López Javier. Gestión por competencias. Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall. España. 2005. Capítulo 2: La Gestión por Competencias. Página 19 a 52.
- HERRERA, Murgueitio Álvaro. Modelo aplicado de Gestión Humana Basada en Competencias. Cali: Sello Editorial Javeriano.

Lecturas complementarias

- BUOL Pablo. Diccionario de Competencias. Disponible en: http://www.pablobuol.com/capacitacion/diccionario_de_competencias.htm
- Capacitación y desarrollo. KOIWE RECURSOS HUMANOS. Disponible en: http://www.koiwerrhh.com.ar/capacitacion.shtml
- TOLENTINO, Arturo L. Formación y desarrollo de empresarios-gerentes de pequeñas empresas. CINTERFOR. Montevideo. 1998.
- VENTOCILLA Eleodoro. CARNEVALI. P. Javier. El desarrollo de las competencias organizacionales. DKV Asociados, C.A. en: www.dkvgroup.com
- Desarrollo de competencias gerenciales. Eje transversal de la estrategia de e-learning de aula global. En: Aulaglobal.com.
- Evaluación del desempeño. Asociación de buenos empleadores.
- Gestión por competencias. Manual del director de Recursos Humanos. Ernst &Young. Consultores.
- LOMBANA, Jahir; CABEZA, Leonor; CASTRILLÓN, Jaime y Zapata, Álvaro. Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales* 30 (2014) 301–313

Bibliotecas Virtuales recomendadas

- Proquest, - Ebsco, - ebrary, - elibro.

Bases de Datos

- Proquest, - Ebsco, - ebrary, - elibro. Legis Gestión Humana

Marino Valencia R.

DOCENTE	DIRECTOR DEL PROGRAMA (SI APLICA)	DECANO

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

Control de cambios		
Fecha de actualización	**Descripción de la actualización del Microcurrículo realizado**	**Responsable**
Febrero de 2022	Resulta del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Política Curricular, los lineamientos curriculares y el Proyecto Educativo del Programa (PEP) correspondiente.	Marino Valencia R.

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.