

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 1 de 12

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura: Clave de la asignatura: SATCA¹: Carrera:	Taller de Gestión por Competencias GEM-2301 2-4-6 Licenciatura en Administración Gestión Estratégica del Talento Humano
---	---

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
<p>La asignatura de Taller de gestión por competencias se cursará en el 8 semestre teniendo como antecedente asignatura previas como son Gestión estratégica del Capital Humano I, Gestión estratégica del Capital Humano II, Taller de Investigación II, Procesos estructurales lo que permite articular capacidad de diseñar una herramienta de la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.</p> <p>La gestión del capital humano debe abordarse desde un enfoque de sistemas y de proceso, contemplando la planeación estratégica, identificación de competencias clave a partir del análisis de la ventaja competitiva de la organización así como la relación de las competencias y comportamientos genéricos y funcionales que agreguen valor a los puestos de trabajo el cual servirá para el diseño de los procesos de reclutamiento y selección basado en competencias aportándole al perfil del egresado el conocimiento en el diseño e implantación de un sistema de gestión por competencias laborales proporcionándole una formación acorde a las necesidades del entorno laboral.</p> <p>Se abordara la gestión de recursos humanos por competencias realizándose un proyecto integrativo que contempla la planeación estratégica, identificación de competencias clave a partir del análisis de la ventaja competitiva de la organización así como la relación de las competencias y comportamientos genéricos y funcionales que agreguen valor a los puestos de trabajo el diseño de los procesos de reclutamiento y selección basado en competencias en la asignatura se llevará el seguimiento de cómo se realiza una evaluación 360° en competencias con las brechas identificadas se realizarán programas de capacitación en competencias y finalmente el proceso que se sigue para certificar las competencias laborales aportándole al perfil del egresado el conocimiento en el diseño e implantación de un sistema integral de gestión por</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 2 de 12

competencias laborales.

Intención didáctica

La asignatura de taller de gestión por competencias consta de 7 unidades prácticas; En la primera unidad; Introducción a la gestión por competencias se abordara conceptos de La asignatura de taller de gestión por competencias consta de 7 unidades prácticas; En la primera unidad; Introducción a la gestión por competencias se abordara conceptos de competencias, clave, genérica, funcionales y como a través del análisis de la misión, valores se pueden alinear dichas competencias hacia la ventaja competitiva de la organización, el estudiante conocerá como se apertura y evalúan las competencias también la utilidad en la organización para incrementar la productividad finalmente relacionara las competencias y comportamientos para el diseño de diccionarios. En la segunda unidad; diseño de un sistema de gestión por competencias el estudiante asociará la administración de recursos humanos tradicional y la gestión de recursos humanos en base a competencias a partir de una descripción tradicional se rediseñará el perfil profesional incluyendo las competencias laborales, así como la construcción de diccionarios de competencias y comportamientos. En la tercera unidad; reclutamiento por competencias, el estudiante asociara el proceso de reclutamiento tradicional y el reclutamiento por competencias con las descripciones de puestos previas de la unidad dos diseñara un proceso de reclutamiento por competencias laborales identificando los canales y medios para reclutar finalmente diseñara un anuncio por competencias. En la cuarta unidad; selección por competencias, el estudiante asociará el proceso de selección tradicional y la selección por competencias con información previa de la unidad dos y tres el estudiante diseñará un proceso de selección por competencias el cual consistirá en la entrevista estructurada en base a competencias, guía de levantamiento de información y propondrá las baterías psicométricas aplicables para evaluar evidencia de comportamientos. En la quinta unidad; Evaluación por competencias. Con la información previa de la primera unidad el estudiante diseñará instrumentos para evaluar las competencias funcionales de los puestos de trabajo de la empresa elegida, aplicará los instrumentos con la información vertida realizará una compilación de datos utilizando hojas de cálculo (Excel) finalmente realizará un análisis cuantitativo y cualitativo identificando brechas. En la sexta unidad; capacitación por competencias, el estudiante diseñará programas de capacitación alineados a cerrar brechas encontradas en la unidad dos evaluación por Competencias integrando los aspectos que marca la LF.T., y desarrollar una matriz de capacitación que se utilice para evaluar cursos con el enfoque de competencias En la unidad séptima; El alumno se documentará de los diferentes procesos de certificación de competencias laborales, proponiendo y desarrollando un proceso para certificar las competencias de la empresa elegida

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02
Revisión: O		
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1
		Página 3 de 12

Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, noviembre de 2017.	Representantes de la Academia de Administración	Diseño de los programas de la especialidad Gestión Estratégica del Talento Humano
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 24 de marzo al 17 de junio de 2022.	Representantes de la Academia de Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial.	Revisión y actualización de los planes y programas de estudio de las especialidades de la Licenciatura de Administración

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura

Propiciar en el estudiante un enfoque de gestión del capital humano basado en competencias y desarrollar habilidades para el diseño y aplicación de un modelo de gestión por competencias en los subsistemas de reclutamiento, selección, evaluación del desempeño, capacitación y certificación de competencias.

5. Competencias previas

Aplica modelos y procesos en el desarrollo del capital humano para lograr un alto desempeño en las organizaciones. Realiza un diagnóstico del desempeño del capital humano, para detectar oportunidades de mejora e incrementar la competitividad de la organización. Diseña o rediseña sistemas organizacionales con el fin de lograr la competitividad y productividad de la empresa ante el constante cambio. Desarrolla y utiliza las herramientas de las nuevas tecnologías de la información, usando las aplicaciones de Internet, de procesadores de textos, de hoja de cálculo electrónica, creación de presentaciones, creación y manejo de base de datos y diseños multimedia, que le permitan optimizar los procesos de comunicación y desarrollo en las organizaciones. Elabora un protocolo de investigación en el que presenta soluciones científico tecnológicas a problemáticas relacionadas con su campo profesional en diversos contextos.

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Introducción a la gestión por competencias de los recursos humanos	1.1 Gestión de recursos humanos por competencias 1.2 Objetivos de las competencias 1.3 Como definir una competencia 1.4 Clasificación de las competencias 1.5 Definición de niveles competencias 1.6 Como aplicar la gestión por competencias en cada proceso de recursos humanos.
2	Diseño de un sistema de gestión	2.1 Diseño de un sistema de gestión por

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 4 de 12

	por competencias	competencias 2.2 Revisión de misión, visión y valores 2.3 Definición de competencias 2.4 Definición de grados 2.5 Diseñar perfiles profesionales por competencias 2.6 Diseñar el diccionario por competencias y comportamientos para la organización. 2.7 Caso práctico
3	Reclutamiento por competencia	3.1 Concepto de reclutamiento por competencias 3.2 Redacción de un anuncio por competencias 3.3 Preparación del proceso de reclutamiento por competencias 3.4 Caso práctico
4	Selección por competencias	4.1 Concepto de selección por competencias 4.2 Técnicas de entrevista por competencias 4.3 Elección de baterías psicométricas para obtener información de las competencias en la entrevista formal 4.4 Preparación del proceso de selección por competencias 4.5 Caso práctico
5	Desempeño por competencias	5.1 Concepto de desempeño por competencias 5.2 Método de evaluación de desempeño por competencias 5.3 Análisis de frecuencia de comportamientos 5.4 Preparación del proceso de evaluación por competencias 5.5 Caso práctico
6	Capacitación por competencias	6.1 Contexto de la capacitación en México 6.2 Concepto de capacitación por competencias 6.3 Metodología del diagnóstico de necesidades de capacitación por competencias 6.4 Técnicas de capacitación por competencias 6.5 Preparación del plan y programas de capacitación por competencias

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02
Revisión: O		
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	Página 5 de 12

		6.6 Caso práctico
7	Certificación por competencias	7.1 Concepto de certificación de competencias. 7.2 Organismos certificadores de competencias laborales 7.3 Proceso para certificar competencias laborales 7.4 Preparación previa de un proceso de certificación de competencias laborales 7.5 Caso práctico

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1 Introducción a la gestión por competencias de los recursos humanos	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Conocer y aplicar la metodología para el diseño de un sistema de gestión por competencias Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes. Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura.	1. Realizar una analogía de la administración de capital humano y gestión por competencias. 2. Realizar analogía de concepto de competencia de diversos autores 3. Realizar un mapa mental de la clasificación de las competencias. 4. Identificar los niveles jerárquicos de las competencias
2 Diseño de un sistema de gestión por competencias	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Diseñar un sistema de gestión por competencias que incluye descripción de puestos en base a competencias, diccionario de competencias y	1. Revisar misión, visión y valores de una empresa 2. Analizar ventaja competitiva de la empresa y vincular las competencias distintivas.

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 6 de 12

<p>comportamientos genéricos y funcionales de una empresa.</p> <p>Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes. Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3. Identificar y describir las competencias genéricas y funcionales. 4. Diseñar diccionarios por competencias y comportamientos. 5. Diseñar o Rediseñar perfiles de puesto por competencias. 6. Integrar sistema de gestión por competencias (caso práctico)
--	---

3 Reclutamiento por competencia

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Diseñar el proceso de reclutamiento por competencias</p> <p>Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes. Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Realizar analogía del reclutamiento tradicional y reclutamiento por competencias 2. Identificar y argumentar el tipo fuente de reclutamiento por competencias para un puesto determinado 3. Elaborar una tabla de remplazo 4. Diseñar un anuncio de reclutamiento por competencias para un puesto determinado. 5. Integrar proceso de reclutamiento por competencias (caso práctico)

4. Selección por competencias

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 7 de 12

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Diseñar el proceso de selección por competencias</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura</p> <p>Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes.</p> <p>Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</p> <p>Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura</p>	<ol style="list-style-type: none"> Realizar analogía de la selección tradicional y selección por competencias Aplicar el proceso de selección por competencias Diseñar entrevista estructurada por competencias Identificar que baterías psicológicas aplicar para obtener información de las competencias de los candidatos. Integrar proceso de selección por competencias (caso práctico)

5. Evaluación por competencias

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Diseñar el proceso de evaluación 360° por competencias</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura</p> <p>Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes.</p> <p>Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.</p> <p>Habilidad en el uso de las nuevas</p>	<ol style="list-style-type: none"> Realizar una analogía de desempeño tradicional y desempeño por competencias. Diseñar y aplicar instrumento de evaluación 360° por competencias Procesamiento de información utilizando gráficas de Excel. Interpretar cuantitativa y cualitativa de los resultados de la evaluación 360° por competencias Integrar informe final de la evaluación 360° por competencias (caso práctico)

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 8 de 12

<p>tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura</p> <p style="text-align: center;">6. Capacitación por competencias</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Competencias</th><th style="text-align: center; padding: 5px;">Actividades de aprendizaje</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 10px;"> Específica(s): Diseñar un plan de capacitación por competencias Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes. Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura </td><td style="padding: 10px;"> 1. Realizar analogía de capacitación tradicional y capacitación por competencias 2. Identificar diversas técnicas de capacitación por competencias 3. Analizar brechas encontradas (DNC) 4. Diseñar programas de capacitación por competencias 5. Integración de plan de capacitación por competencias (caso práctico) </td></tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">7. Capacitación por competencias</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center; padding: 5px;">Competencias</th><th style="text-align: center; padding: 5px;">Actividades de aprendizaje</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 10px;"> Específica(s): Realizar una propuesta de certificación por competencias profesionales Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la </td><td style="padding: 10px;"> 1. Realizar una conceptualización de la certificación de competencias laborales. 2. Identificar las características de la Certificación por competencias. 3. Entender los organismos certificadores de competencias Laborales. 4. Realizar propuesta de certificación de competencias laborales (caso práctico) </td></tr> </tbody> </table>	Competencias	Actividades de aprendizaje	Específica(s): Diseñar un plan de capacitación por competencias Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes. Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura	1. Realizar analogía de capacitación tradicional y capacitación por competencias 2. Identificar diversas técnicas de capacitación por competencias 3. Analizar brechas encontradas (DNC) 4. Diseñar programas de capacitación por competencias 5. Integración de plan de capacitación por competencias (caso práctico)	Competencias	Actividades de aprendizaje	Específica(s): Realizar una propuesta de certificación por competencias profesionales Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la	1. Realizar una conceptualización de la certificación de competencias laborales. 2. Identificar las características de la Certificación por competencias. 3. Entender los organismos certificadores de competencias Laborales. 4. Realizar propuesta de certificación de competencias laborales (caso práctico)
Competencias	Actividades de aprendizaje							
Específica(s): Diseñar un plan de capacitación por competencias Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la integración, y la colaboración de y entre los estudiantes. Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura	1. Realizar analogía de capacitación tradicional y capacitación por competencias 2. Identificar diversas técnicas de capacitación por competencias 3. Analizar brechas encontradas (DNC) 4. Diseñar programas de capacitación por competencias 5. Integración de plan de capacitación por competencias (caso práctico)							
Competencias	Actividades de aprendizaje							
Específica(s): Realizar una propuesta de certificación por competencias profesionales Genéricas: Capacidad de aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura Capacidad de comunicación, el intercambio argumentado de ideas, la reflexión, la	1. Realizar una conceptualización de la certificación de competencias laborales. 2. Identificar las características de la Certificación por competencias. 3. Entender los organismos certificadores de competencias Laborales. 4. Realizar propuesta de certificación de competencias laborales (caso práctico)							

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 9 de 12

integración, y la colaboración de y entre los estudiantes.
 Capacidad de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes.
 Habilidad en el uso de las nuevas tecnologías en el desarrollo de los temas de la asignatura

8. Práctica(s)

- Propiciar actividades de investigación de los procedimientos más actualizados de los temas de la materia.
- Solución de estudio de casos en trabajo de equipo.
- Propiciar el desarrollo de prácticas de reclutamiento y selección en base a competencias que permitan en el alumno el desarrollo de habilidades en estos procesos.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con los fenómenos del medio ambiente, así como con las prácticas de una cultura laboral.
- Propiciar el desarrollo de prácticas de evaluación de desempeño 360° por competencias, análisis de brechas encontradas, propuesta de programas de capacitación por competencias
- Realizar propuesta de certificación de competencias laborales que permitan en el alumno el desarrollo de habilidades en estos procesos, considerando los trámites legales que se realizan ante CONOCER
- Relacionar los contenidos de la asignatura con los fenómenos del medio ambiente, así como con las prácticas de una cultura laboral.

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 10 de 12

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitaria, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02 Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 11 de 12

10. Evaluación por competencias

Se utilizarán los siguientes instrumentos de evaluación:

- Examen
- Prácticas aplicando casos de simulación
- Mapas mentales
- Tablas

comparativas, Así como,

las herramientas

- Registro descriptivo
- Registro anecdótico
- Guía de observación
- Portafolios
- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación
- Exposiciones orales
- Guía de evaluación de proyectos
- Rubricas

11. Fuentes de información

Básica:

1. ALLES, Martha, (2007). Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. Buenos Aires Argentina: Editorial Granica.

Complementaria:

1. ALLES, Martha, (2010). Gestión por competencias. El diccionario. Buenos Aires Argentina. Editorial Granica.
2. ALLES, Martha, (2010). Diccionario de comportamientos gestión por competencia. Buenos Aires Argentina: Editorial Granica.
3. ALLES, Martha, (2006) "Selección por competencias" Buenos Aires Argentina. Editorial Granica.
4. ALLES, Martha, (2010). Desempeño por competencias, Evaluación 360°.Buenos Aires Argentina: Editorial Granica.
5. PINTO VILLATORO, Roberto (1995). Proceso de capacitación. México: Editorial Diana.

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02
		Revisión: O
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	Página 12 de 12

