

**FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO****CODIGO:**
FO-M-DC-05-01**VERSION:**
2**FECHA:**
2010-19-04**PAGINA:**
1 de 2**1. IDENTIFICACIÓN**

Nombre de la Asignatura Gerencia Humana basada en Competencias		Código 800104	Área Competencias	
Naturaleza Teórica	No de Créditos 2	TP Trabajo Presencial 32	TI Trabajo Independiente 64	
Semestre I	Duración 32 Horas	Habilitable No	Homologable No	Validable Si

2.JUSTIFICACIÓN

Este programa pretende analizar los conceptos básicos del desarrollo de competencias, conocer las diferentes metodologías para su identificación y la aplicabilidad del mismo en los diversos procesos de Gestión Humana. En el desarrollo de la asignatura el estudiantes tendrá una visión con relación al campo de trabajo de mayor complejidad e importancia dentro de las organizaciones; además constituye el punto de partida y soporte para una eficiente labor en el campo de la administración, máxime en esta época donde la incertidumbre, los problemas, las amenazas, el desempleo constituyen el medio en el que se deben mover las organizaciones y las personas quienes cada vez resultan afectadas, por el cierre de empresas con el ánimo de disminuir gastos para hacer frente a los problemas planteados.

3.COMPETENCIAS

Saber Conocer: Conformado por la información específica e instrumentos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías) relacionados con cada uno de los criterios de desempeño.

Saber Hacer: Constituye el conjunto de procedimientos necesarios para el desempeño de una determinada actividad o tarea. Tiene como base la utilización de materiales, equipos y diferentes clases de herramientas.

Saber Ser: Comprende las actitudes necesarias para tener desempeños idóneos. Tiene como base la autonomía de la persona, sus valores, su autoestima, y su proyecto ético de vida.

4.OBJETIVOS**General:**

Suministrar los aspectos necesarios a los estudiantes de la especialización en Gerencia del Talento Humano con respecto a la importancia que tiene la gestión humana basada en competencias porque permite medir de un modo fiable el desempeño de las personas en los diferentes puestos de trabajo, incrementando la equidad y la justicia en las relaciones laborales, hacia la búsqueda de un ambiente equilibrado, diferenciador y exitoso.

Específicos:

- Proporcionar al estudiante los aspectos teóricos básicos que le permitan identificar y comprender el proceso de desarrollo de la administración de personal.
- Fomentar en el estudiante la necesidad de generar nuevas ideas en lo relacionado al manejo del recurso humano.
- Impulsar la creatividad en los estudiantes para motivarlos a que se vuelvan gerentes y/o empresarios humanos.

5. CONTENIDO TEMÁTICO Y ANÁLISIS DE CRÉDITOS

Contenido Temático

CAPÍTULO I: VISIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMPETENCIAS

- Concepto.
- Gestión por competencias.
- Habilidades por competencias.
- Tipos de competencias.

CAPÍTULO II. SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO POR COMPETENCIAS

- Modelo de gestión basado por competencias.
- Gestión integrada por competencia.
- Herramientas para aplicar las competencias a la selección.

CAPÍTULO III. ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS

- ¿Qué necesito?
- ¿Qué me potencia?
- Autoconfianza
- Autocontrol
- Actividades de desarrollo

CAPÍTULO IV. MODELOS DE COMPETENCIAS

- Medición del impacto de la gestión humana.
- Modelo integrado para la medición.
- Diseño del sistema de medición de la gestión del talento humano.
- Medición de resultados.
- Elaboración del plan estratégico de la gestión humana.
- Estandarización de competencias.

CAPÍTULO V. METODOLOGÍAS PARA IDENTIFICAR COMPETENCIAS

- Aplicación de las Competencias en los procesos de Gestión Humana:
- Selección y herramienta fundamental para introducir competencias en la organización.
- Planes de carrera y sucesión: ¿Por qué son importantes en las organizaciones?
- Cómo construirlos y administrarlos.
- Tipos de desarrollo, factores críticos que inciden en el desarrollo, Coaching como herramienta clave en el éxito.
- Cómo generar comportamientos alineados a las competencias.
- Cómo promover el desempeño para lograr resultados de negocio.
- ¿Se puede compensar a través de las Competencias?

CAPÍTULO VI: COMPETENCIAS Vs DESEMPEÑO

- Introducción a las competencias
- Base teórica de las competencias
- Identificación de las competencias necesarias para lograr un desempeño excelente
- La entrevista de eventos conductuales y técnicas de codificación
- Análisis de la información y selección del mejor candidato
- Aplicación de las competencias a otros programas de recursos humanos:
- Selección y gestión en el desempeño y desarrollo

**FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO****CODIGO:**
FO-M-DC-05-01**VERSION:**
2**FECHA:**
2010-19-04**PAGINA:**
3 de 2**CAPÍTULO VII. ALTOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO**

- Autoconfianza
- Autocontrol
- Comprensión organizacional
- Mantenimiento de relaciones
- Dirección de personas
- Empoderamiento
- Escuchar y entender

CAPÍTULO VIII. FORMULACIÓN DE UN PLAN DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS.

- Entorno actual de las empresas.
- Sensibilización al desarrollo de competencias directivas: cuestionamiento de paradigmas personales y profesionales.
- Diagnóstico de competencias y conocimientos para detectar fortalezas y áreas de mejora, empleando para ello metodologías tipo *Assessment Center*.
- Elaboración de un plan orientado al desarrollo de ventajas personales alineadas a los objetivos de negocio de la compañía.
- Definición de los conocimientos y habilidades a impulsar para potenciar la capacidad de liderazgo.
- Mejora de habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, autoconocimiento, inteligencia emocional, delegación, entre otras.
- Bases para dirigir el propio desarrollo más allá del diplomado.

CAPÍTULO IX. DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS EN LA PRÁCTICA

- Liderazgo, inteligencia emocional y comunicación efectiva.
Trabajo en equipo y dirección de grupos.
- Administración de proyectos y solución de problemas.
- El estudiante deberá plantear un plan de mejoramiento donde involucre competencias que considere necesarias para su empresa.

Análisis de Créditos

TEMAS	TRABAJO PRESENCIAL	TRABAJO DIRIGIDO	TRABAJO INDEPENDIENTE
Visión Estratégica de las Competencias	2	2	2
Selección de Personal basado por Competencias	4	4	4
Estándares de Competencias	4	4	4
Modelos de Competencias	4	4	4
Metodologías para identificar Competencias	4	4	4
Competencias Vs Desempeño	4	4	4
Altos Estándares de Desempeño	4	4	4
Formulación de un Plan de Desarrollo de Competencias Directivas.	4	4	4
Desarrollo de Competencias Directivas en la práctica	2	2	2
TOTAL DE HORAS DEL CURSO	32	32	32
TOTAL CRÉDITOS: 2			

 UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO			
	CODIGO: FO-M-DC-05-01	VERSION: 2	FECHA: 2010-19-04	PAGINA: 4 de 2

6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Exposiciones teóricas, dinámicas grupales, creación de escenarios de aprendizaje e intercambio y discusión de lecturas y experiencias entre participantes.

Cátedra magistral: Serán presentados por el profesor conceptos básicos resolverá dudas o sugerirá consultas adicionales en fuentes bibliográficas o con expertos en el tema.

Presentación, sustentación, discusión y análisis de temas presentados por los estudiantes y el profesor relativos a la materia.

Lectura del material bibliográfico guía del curso y elaboración de informes de esas lecturas

Durante el semestre el estudiante deberá presentar y sustentar dos trabajos escritos sobre temas relacionados con la asignatura.

7. RECURSOS.

Sala acondicionada con medios audiovisuales. Material de lectura. Uso de TIC`s.

8. EVALUACIÓN

En general el estudiante será responsable de su propio aprendizaje. Para tal caso se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Asistencia y puntualidad.
- Participación activa en clase.
- Presentación de talleres y trabajos.
- Mesas redondas.
- Lecturas recomendadas.

70%

- Consultas
- Taller 1
- Taller 2, Mesa Redonda
- Estudios de Caso

30%

Trabajo Integrado. Estudio de Caso.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Las Organizaciones. Gibson – Ivancevich – Donnolly. Décima Edición. Editorial Mac Graw Hill.
- Administración de recursos humanos, último edición. Idalberto Chiavento. Editorial McGraw Hill.
- Administración de personal y recursos humanos. Quinta edición. Willian B. Werther, Jr, Keith Davis. Editorial Mc Graw Hill.
- La Excelencia Empresarial. José María Viedma. Editorial Mac Graw Hill
- La caricia Esencial. Una Psicología del afecto. Roberto Shinyashiki. Editorial Norma
- El pez grande se come al pequeño. Pensamientos para alcanzar el éxito en el trabajo y en la vida diaria. Jaime Lopera. Editorial Intermedio.
- ¡A la Carga! Como aprovechar al máximo el potencial de las personas en su empresa. Ken Blanchard, Sheldon Bowles. Editorial Norma
- ¿Quién se ha llevado mi queso? Spencer Johnson, M.D Editorial Empresa XXI.