

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PROGRAMA DEL CURSO 2017**

**I. INFORMACIÓN GENERAL**

CURSO: COMPETENCIAS LABORALES  
CÓDIGO: 10256  
ÁREA: PROFESIONAL  
COORDINADOR DEL CURSO: LICDA. ARACELY PACHECO  
CATEDRÁTICO (A) TITULAR: LICDA. NIDYA MARLENY BRICEÑO MÈNDEZ

**II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO:**

El curso de administración por competencias laborales, le permitirá al estudiante de la especialidad de recursos humanos conocer sobre el modelo de competencias y su aplicación en los procesos de gestión de recursos humanos.

En el curso, el estudiante desarrollará la habilidad de análisis para la determinación de competencias para la organización y puestos de trabajo, por medio de varios ejercicios prácticos de aplicación.

**III. OBJETIVO GENERAL:**

Desarrollar en los estudiantes de la especialidad de Recursos Humanos el criterio para la elaboración de catálogos y perfiles por competencias laborales y relacionar los procesos de recursos humanos con esta tendencia.

**IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Evaluar la aplicabilidad del modelo en nuestro país.
- Diferenciar la tipología de competencias.
- Elaborar un catalogo de competencias genéricas.
- Elaborar un descriptor de puesto por competencias laborales.
- Aplicar el modelo por competencias en los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo y evaluación del desempeño.
- Relacionar los procesos de recursos humanos con los sistemas de gestión.

## V. PROGRAMACIÓN

OBJETIVOS DE LA UNIDAD	TEMAS Y SUBTEMAS DE LA UNIDAD	ACTIVIDADES	PERÍODOS
<ul style="list-style-type: none"><li>Desarrollar un plan estratégico para el área de recursos humanos de una empresa y diferenciará entre los diferentes tipos de estrategias.</li></ul>	<b>1. Planificación estratégica en la administración de recursos humanos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Funciones de la gestión de recursos humanos para construir una organización competitiva</li><li>Estrategia organizacional</li><li>Formulación de la estrategia corporativa</li><li>Gestión del talento humano</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Clase magistral</li><li>Análisis y resolución de casos</li><li>Investigación</li><li>Elaboración de proyecto</li><li>Discusión</li><li>Trabajo individual</li><li>Trabajo en equipos</li></ul>	5 períodos

**OBJETIVOS DE LA UNIDAD**

- Identificar los tipos de competencias para su aplicación en las organizaciones.
- Establecer niveles a las competencias definidas.
- Analizar la implementación de un sistema de recursos humanos por competencias laborales.

**TEMAS Y SUBTEMAS DE LA UNIDAD****2. Bases para la gestión de recursos humanos por CL**

- Las organizaciones en el nuevo contexto económico mundial
- ¿Qué son las competencias laborales?
- Clasificación de las competencias para Guatemala
- Niveles de competencia
- Adquisición de competencias
- Gestión del recurso humano por competencias

**ACTIVIDADES**

- Clase magistral
- Análisis y resolución de casos
- Investigación
- Elaboración de proyecto
- Discusión
- Trabajo individual
- Trabajo en equipos
- Exposición

**PERÍODOS**

8 períodos

OBJETIVOS DE LA UNIDAD	TEMAS Y SUBTEMAS DE LA UNIDAD	ACTIVIDADES	PERÍODOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar un sistema de información laboral por competencias laborales en una empresa.</li> </ul>	<b>3. Sistema de información laboral por competencias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de competencias</li> <li>Estandarización y normalización de competencias</li> <li>Catálogo de matrices</li> <li>Elaboración de perfiles</li> <li>Procedimiento para el análisis de perfiles laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clase magistral</li> <li>Análisis y resolución de casos</li> <li>Investigación</li> <li>Elaboración de proyecto</li> <li>Discusión</li> <li>Trabajo individual</li> <li>Trabajo en equipos</li> </ul>	<p>12 períodos</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar el modelo de competencias laborales en procesos de recursos humanos.</li> </ul>	<b>4. Dotación de personal y bienestar y desarrollo por competencias laborales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reclutamiento y selección</li> <li>Evaluación del desempeño</li> <li>Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clase magistral</li> <li>Investigación</li> <li>Elaboración de proyecto</li> <li>Discusión</li> <li>Trabajo individual</li> <li>Trabajo en equipos</li> </ul>	<p>4 períodos</p>

## VI. EVALUACIÓN

	Descripción	Punteo
Zona	2 Exámenes parciales	30 puntos
	Trabajos de aplicación	25 puntos
	Ejercicios en clase	15 puntos
Final	Proyecto final	10 puntos
	Examen final	20 puntos
	<b>Total</b>	<b>100 puntos</b>

**NOTA:** PARA SOLICITAR EXÁMENES PARCIALES EXTRAORDINARIOS SE DEBERA PROCEDER DE ACUERDO AL REGLAMENTO RESPECTIVO; POR NINGÚN MOTIVO SE REALIZARÁN EXÁMENES FINALES EXTRAORDINARIOS.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS LABORALES. Intecap. Edición 2
2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Idalberto Chiavenato. Editorial Mcgraw Hill. 2002.
3. DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS. Gestión por competencias. Martha Alicia Alles. Editorial Granica.
4. GESTIÓN POR COMPETENCIAS, EL DICCIONARIO: Martha Alicia Alles. Editorial Granica.