

1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la Asignatura: **Desarrollo de Competencias Laborales**

Carrera: **Ingeniería en Gestión Empresarial**

Clave de la Asignatura: CCD-1301

SATCA¹: 2-3-5

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la Asignatura

Para que las organizaciones hoy en día respondan de manera eficaz y eficiente a las demandas del entorno, requieren generar espacios de trabajo propicios para el desarrollo de las competencias laborales, así como también del potencial creativo y de innovación de sus colaboradores; con ello se logrará el desarrollo pleno de estos, así como la integración con todos los recursos de la organización en su conjunto, por lo que esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial, la capacidad para desarrollar su potencial laboral que le permitirá desenvolverse en el mundo globalizado y competitivo de hoy, pudiendo desempeñar cualquier puesto que se le encomiende dentro de una organización de acuerdo a su perfil, esto le ayudará a articular la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

Intención didáctica

El temario está organizado en 5 unidades; la primera unidad tiene como alcance que el alumno conozca las bases conceptuales de competencias laborales, esto con la finalidad de que conozca que en el mundo de hoy se necesitan de profesionistas integrales. En este sentido se desarrolla la segunda unidad, esta trata que el alumno reflexione sobre la importancia que tiene para las empresas seleccionar y contratar profesionistas que tengan conocimientos, habilidades pero también actitudes, esta unidad cierra con el apartado de pago por competencias, para que conozcan como deben ser remunerados hoy en día.

En la tercera unidad se prepara a el alumno para que analice la diferencia entre competencia profesional y competencia laboral, para que en tal sentido se introduzca en estas áreas y reflexione sobre la necesidad de ser un ingeniero integral, así como también sepa cómo se evalúa por competencias.

Una vez que el alumno ha pasado por el proceso de selección y evaluación por competencias es necesario que conozca la capacitación por competencias de ahí la importancia de que él se vincule con el sector empresarial para que analice y conozca cómo debe ser capacitado en base en a este concepto, esto con la intención de que desarrolle todas sus capacidades y valores que le ayudaran a desenvolverse en su trabajo de manera eficaz y eficiente. Este es el eje central de la unidad cuatro.

Finalmente la unidad cinco relaciona las competencias laborales con las normas ISO, esto con la intención de que el alumnos se vincule con los procesos de calidad y la importancia de ser un alumno integral que cubra todos los requerimientos de la organización.

3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

<p>Competencias específicas:</p> <p>Fomentar las competencias laborales en el alumno para que sea capaz de articular la gestión de la organización con las estrategias de la misma, permitiendo incrementar la productividad y competitividad.</p>	<p>Competencias Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación oral y escrita ✓ Capacidad de planificar y organizar ✓ Capacidad de análisis y síntesis ✓ Solución de problemas ✓ Toma de decisiones <p>Competencias interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad crítica y autocrítica ✓ Trabajo en equipo ✓ Empatía ✓ Lenguaje asertivo <p>Competencias sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ✓ Capacidad de generar nuevas ideas ✓ Búsqueda del logro
---	---

4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y Fecha de Elaboración o Revisión	Participantes	Observaciones (Cambios y Justificación)
Instituto Tecnológico Superior de Múzquiz a Junio del 2012	Miembros de la Academia de Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico Superior de: Múzquiz	Diseño Curricular de las Especialidades para la Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica

5.- OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DEL CURSO (competencias específicas a desarrollar en el curso)

Desarrollar habilidades profesionales en la gestión del potencial humano con base en competencias laborales, para ubicar a los alumnos en el contexto real de las organizaciones.

6.- COMPETENCIAS PREVIAS

- ✓ Entender la cultura organizacional
- ✓ Saber trabajar en equipo
- ✓ Conocer las etapas del proceso de planeación del capital humano
- ✓ Asociar el contenido de la asignatura con la materia de Gestión del Capital Humano y Habilidades Directivas I y II para que el alumno analice y aplique de forma teórica y práctica el proceso correspondiente, en todas sus etapas.
- ✓ Manifestar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo.

7.- TEMARIO

Unidad	Temas	Subtemas
1	Introducción a las competencias laborales: Identificación y Desarrollo	1.1 Antecedentes de competencia laboral 1.1.1 Concepto 1.2 Tipos de competencias: Organizacionales (Genéricas, claves y fondo), funcionales (Específicas, técnicas y básicas) 1.3 Bases Técnicas 1.4 Análisis de las competencias laborales 1.4.1 Análisis ocupacional 1.4.2 Análisis de puestos 1.4.3 Análisis funcional 1.4.4 Análisis conductual
2	Las competencias y la Selección por competencias	2.1 Selección por competencias 2.2 Requisitos para la Selección por Competencias 2.3 Pasos de la Selección por Competencias 2.4 Perfil de puesto por competencia 2.5 Elaboración del perfil de competencias

		2.6 Pago por competencias
3	Diagnostico y Evaluación de la Competencia Laboral y profesional	3.1 Diagnóstico y Evaluación de la competencia laboral 3.2 Conceptos de Evaluación de competencias 3.3 Principios Aplicables en la evaluación por competencias 3.4 Etapas de la Evaluación 3.5 Fuentes de Evidencia
4	Desarrollo de la Capacitación basada en las normas de Competencia Laboral	4.1 Plan de vida y carrera 4.2 Proceso de Capacitación para la administración del capital humano 4.3 Identificación de Necesidades de Capacitación y Selección 4.4 Modelo de capacitación por competencias 4.5 Realizar el diseño de un programa de capacitación y desarrollo.
5	Sistemas ISO y desarrollo integral del modelo de Competencia Laboral	5.1 ISO 9000 5.2 Similitudes entre la norma ISO y la competencia laboral 5.3 Vinculación de la norma ISO con la Competencia Laboral. 5.4 Selección, evaluación, y capacitación del candidato por competencias (Proyecto)

8.- SUGERENCIAS DIDACTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

El profesor debe:

- ✓ Compartir experiencias obtenidas de los diferentes temas para retroalimentar la información entre los estudiantes.

- ✓ Impulsar la transferencia de competencias en diferentes contextos.
- ✓ Estimular el trabajo interdisciplinario para lograr la integración de las diferentes asignaturas del plan de estudios y la especialidad.
- ✓ Poner especial énfasis en la realización de actividades o tareas que den cuenta por medio de evidencias, de que la competencia se ha desarrollado.
- ✓ Propiciar actividades de investigación de los procedimientos más actualizados de los temas de la materia.
- ✓ Solución de estudio de casos en trabajo de equipo.
- ✓ Fomentar la exposición de temas por equipo, que le permitan al estudiante integrar los contenidos de la asignatura, y entre distintas asignaturas para su análisis.
- ✓ Propiciar que el alumno acuda a empresas de la región a realizar trabajo de investigación y de campo y se dé cuenta cual es la situación real en la práctica, para conocer cuáles son las exigencias de conocimientos, habilidades y actitudes para ingresar a una empresa.
- ✓ Relacionar los contenidos de la asignatura con los fenómenos del medio ambiente, así como con las prácticas de una cultura laboral.
- ✓ Fomentar la participación de los alumnos en eventos académicos, que les permitan ir adquiriendo experiencia en el mundo laboral.

9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

La evaluación debe ser continua, dinámica y flexible, por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en reportes escritos, investigaciones de campo, reportes de la actividad metacognitiva, así como la presentación ejecutiva del portafolio de evidencias.

Debe realizarse una evaluación diagnóstica al inicio del semestre, para partir de saberes previos, expectativas e intereses que tengan los estudiantes. Durante el desarrollo del curso debe llevarse a cabo una evaluación formativa que permita realimentar el proceso de aprendizaje y establecer las estrategias para el logro de los objetivos establecidos.

Al finalizar cada unidad debe realizarse una evaluación sumativa que vincule las acciones que se orientan a dar cuenta de productos, saberes, desempeños y actitudes que se deben considerar para la calificación.

Se propone también que no se apliquen exámenes como parámetros (criterios) para evaluar el alcance de las competencias y saberes de la materia, ya que dicha evaluación es integral y formativa.

Algunos productos sugeridos para la evaluación son:

- Reporte de prácticas realizadas.
- Registros de la participación activa en la solución de estudio de casos.
- Ensayos.
- Representación de dinámicas y sociodramas.
- Aplicación de los temas en casos reales.
- Reportes de investigación.
- Proyecto final por unidad

10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1. Introducción a las competencias laborales: Identificación y Desarrollo

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<p>Conocer la historia y los diferentes conceptos sobre competencias laborales y como deben de analizarse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los antecedentes históricos de la competencia laboral, así como también sus diferentes conceptos, esto sentará las bases de la unidad y de la materia. • Realizar un mapa conceptual sobre los tipos de competencias: organizacionales y funcionales. • Indagar qué es el análisis ocupacional, el análisis de puestos, el análisis funcional y el análisis conductual. Presentar reporte

Unidad 2. Las competencias y la Selección por competencias

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<p>Conocer como las empresas seleccionan a sus trabajadores en base a competencias.</p> <p>Preparar al alumno para el proceso de selección por competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar cómo y en base a qué, las empresas de la región seleccionan a sus trabajadores. Vincular dicho proceso con el perfil de egreso de los estudiantes. • Investigar y analizar los requisitos y los pasos para la selección por competencias • Explicar cómo y en base a qué se realiza el pago (remuneración) por competencias.

Unidad 3. Diagnostico y Evaluación de la Competencia Laboral y profesional

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Manejar metodologías para el diagnostico y evaluación de la competencia laboral y profesional.	<ul style="list-style-type: none">• Indagar los conceptos de competencia laboral y competencia profesional. Presentar mapa conceptual y cuadro comparativo. Analizar información en plenaria.• Investigar cómo se diagnostican y evalúan las competencias laborales.• Realizar un mapa conceptual sobre las etapas de la evaluación.• Vincular los conceptos de competencia laboral y competencia profesional, así como establecer diferencias. Ejemplificar a través de casos prácticos.

Unidad 4. Desarrollo de la capacitación basada en las normas de Competencia Laboral

Competencia específica a desarrollar	Actividades de aprendizaje
Diseñar un plan de capacitación y desarrollo basado en competencias para una empresa de la región, que contemple los elementos básicos administrativos y legales, para su adecuada aplicación	<ul style="list-style-type: none">• Tomando como base los conceptos adquiridos en Legislación laboral, realizar un esquema de los aspectos legales que influyen en la elaboración y registro de planes y programas de capacitación y desarrollo• Analizar los métodos para la detección de necesidades de capacitación y desarrollo• En equipos de trabajo, analizar y comparar las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas• Analizar el diseño de un programa de

	<p>capacitación y desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> • En clase, simular la aplicación de un programa de capacitación para personal operativo • Realizar un ensayo respecto a las perspectivas de capacitación y desarrollo en los diferentes niveles jerárquicos de la organización • A partir de un caso práctico, evaluar la eficiencia y eficacia de un programa de capacitación. • Resolver un caso práctico donde se vea el impacto de la capacitación y desarrollo en: las funciones de capital humano y las funciones de la empresa
--	--

Unidad 5. Sistemas ISO y desarrollo integral del modelo de Competencia Laboral

<p>Conocer la aplicación de las Normas ISO y vincular dichas normas con las competencias laborales, hacer especial énfasis en la ISO 9000.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar qué es un sistema ISO y cómo una empresa puede certificarse en dicho sistema. • Realizar y analizar un cuadro comparativo sobre las diferentes normas ISO. • Identificar las similitudes y vincular la norma ISO y la competencia laboral. • Realizar una investigación en las empresas de la región sobre los procesos de selección, evaluación, y capacitación del candidato a ocupar un puesto. Presentar un sociodrama sobre los resultados de dicha investigación.
--	---

11.- FUENTES DE INFORMACIÓN

- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
- Gomez. Mejia, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.
- Chavez S. Guillermo, García T. Yolanda, Manual para el diseño de sistemas de calidad basados en competencias laborales. Ed. Panorama S.A de CV. Edición 2003
- Arguelles Antonio, Competencia laboral y educación basada en normas de competencias. Ed. Limusa. Edición 2005
- Preciado Sánchez Alma Cecilia, Modelo de evaluación por competencias laborales. Universidad Panamericana. Publicaciones Cruz S.A.
- <http://www.zeusconsult.com.mx/artclaborales.htm>
- <http://rechum.sec-sonora.gob.mx/pica/capacitacion/modules/smartsection/category.php?categoryid=6>
- catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/.../capitulo2.pdf

12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS

1. Elaboración de reportes de investigación.
2. Creación de un programa de capacitación.
3. Visitas a empresas de la región.
4. Realizar un taller de diagnostico de competencias laborales.
5. Realizar un taller de diagnostico de competencias profesionales
6. Elaborar un portafolio de evidencias.
7. Preparar casos prácticos relacionados con el contenido de las unidades que sirvan para la toma de decisiones y resolución de problemas.