

CARTA DESCRIPTIVA (MODELO EDUCATIVO UACJ VISIÓN 2020)

I. Identificadores de la Asignatura / materia / unidad de aprendizaje.

Instituto: Ciencias Sociales y Administrativas.

Modalidad: Presencial

Departamento: Ciencias Administrativas

Créditos: 8

Materia: Seminario de Selección de Personal por Competencias

Carácter: Optativa

Tipo: Seminario

Programa: Administracion de Empresas

Clave: CIA 1623

Nivel: Avanzado

Horas: 64

Teoría: 90% **Práctica:** 10%

II. Ubicación.

Antecedentes:

Principios Básicos de Administracion

Clave:

CIA 1000

Recursos Humanos

CIA 1201

Consecuentes:

Formulación y Evaluación de Proyectos

ECO 1207

Seminario de Administracion y desarrollo de Empresas I

CIA 1209

III. Antecedentes. Perfil de ingreso del estudiante / requisitos previos para una mejor comprensión.

Conocimientos -

Desarrollo organizacional, liderazgo, comunicación, planeación, organización, comportamiento organizacional, estrategias gerenciales, recursos humanos.

Habilidades –

Manejo de gente, liderazgo, trabajo en equipo, mente abierta al cambio

Actitud –

Crítica, de compromiso, investigación y participación.

Valores –

De respeto, responsabilidad, honradez

IV. Propósito General.

Implementar estrategias para identificar oportunidades que nos ayuden a comprender y mejorar continuamente las competencias clave (habilidad de gestión, comportamiento ético, capacidad de comunicarse, trabajar en equipo, y manejo de recursos de información) así como atraer, seleccionar y desarrollar a los candidatos más apropiados requeridos por la organización, con capacidad para resolver problemas, tomar decisiones según el nivel de influencia en el interior de las organizaciones.

V. Compromisos Formativos / Objetivos / Perfil de egreso de los/las estudiantes.

Intelectual - Conocimientos –

Relacionados sobre los procesos de selección de personal por competencias, para aplicarse en los sistemas de contratación y desarrollo de personal en una organización.

Social - Habilidad(es)

Motivar el ejercicio de las habilidades gerenciales.

Humano - Actitud

Crítica, conductual (de compromiso: comportamiento, principios, ética); cognoscitiva (de participación: ideas, opiniones, conocimientos, información); afectiva (de satisfacción: emociones, autodisciplina, sentimientos).

Valores –

Responsabilidad participativa para crear nuevos valores de servicio y de calidad en todos y cada uno de los integrantes de la organización.

Profesional –

Lograr objetivos organizacionales para atraer, retener y desarrollar personal en base a las competencias requeridas en un mercado laboral altamente competitivo.

VI. Condiciones de operación.

Espacio/ aula: Salón estándar.

Laboratorio: N/A

Mobiliario: mesas cuadradas /redondas.

Población: 35 máx.

Deseable: 20 alumnos /as

Material de uso frecuente: pizarrón, marcador de agua para pizarrón, borrador, retroproyector, cañón de electrodos.

Condiciones especiales – Ninguna.

VII. Contenidos y tiempos estimados.

| Tema(s). | Contenido(s). | Actividad(es): |
|--|---|---|
| ¿Por qué un modelo de gestión por competencias? 11 sesiones (22 horas) | <ol style="list-style-type: none">1. Entrega de Programa y plan de trabajo2. Talento y competencias.3. Auto management4. Listado de competencia para evaluar a candidatos y empleados.5. El modelo de gestión por competencias6. Aproximación a un modelo por competencias7. Epistemología: competencias. 8. El desempleo visto desde todos los ángulos.9. A pesar del desempleo ¿Qué pasa en el mercado laboral?10. Análisis de algunos términos: empleo, empleabilidad, desempleo.11. Selección por competencias en el siglo XXI. | <ul style="list-style-type: none">-Presentación personal.- Encuadre / Expectativas.-Evaluación diagnóstica / expo .ppt-Revisión bibliográfica. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Herramientas para medir avances en modelo de competencias</p> <p>4 sesiones (8 horas)</p> | <p>12. Diagrama de causa y efecto 13. Diagrama de Pareto 14. Seis sigma 15. Modelo de iceberg</p> | <p>-Presentación Power Point sobre las diferentes herramientas</p> |
| <p>Competencias dentro del ámbito laboral</p> <p>6 sesiones (12 horas)</p> | <p>16. Métodos para la identificación de competencias 17. Como medir y gestionar el clima laboral, Evaluaciones psicológicas. 18. Assesment Center Method (ACM). 19. Competencias y del desempeño laboral 20. El enfoque de competencias laborales 21. Examen para la detección de competencias laborales.</p> | <p>-Reporte de lectura. -Discusión dirigida. -Práctica en el aula -Estudio de casos teórico-práctico.</p> |
| <p>Perfil de puestos y calidad en competencias.</p> <p>8 sesiones (16 horas)</p> | <p>22. Descripción integral de puestos(llenar formatos de perfil de puestos) 23. Determinación del perfil del gerente de Recursos Humanos (caso) 24. Iso 9000 y competencia laboral 25. Selección de personal 26. La ética en la selección de personas. 27. Matriz de evaluación para la selección de personal 28. Conclusiones y reflexiones finales. 29. Entrega de Calificaciones.</p> | <p>-Diseño de un programa de selección per personal por competencias, cubriendo los 20 pasos. -Investigación / discusión dirigida. - Caso Teórico-práctico. -Presentación de avances del proyecto -Exposiciones personales. - Aplicación de conocimientos. -Resolver exámenes parciales.</p> <p><input type="checkbox"/> Autoevaluación / coevaluación. <input type="checkbox"/> Cierre de curso.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

VIII. Metodología y estrategias didácticas.

Metodología Institucional: centrada en el/la alumno/a, orientada al aprendizaje por descubrimiento, constructivista, cognoscitivo, sociocultural y en colaboración.

Estrategias del Modelo UACJ Visión 2020 recomendadas para el curso:

- a) aproximación empírica a la realidad
- b) comunicación horizontal
- c) búsqueda, organización y recuperación de información,
- d) descubrimiento,
- e) ejecución-ejercitación,
- f) elección, decisión,
- g) evaluación,
- h) experimentación,
- i) extrapolación y transferencia,
- j) internacionalización,
- k) investigación,
- l) metacognitivas,
- m) planificación, previsión y anticipación,
- n) problematización,
- o) proceso de pensamiento lógico y crítico,
- p) procesos de pensamiento creativo, divergente y lateral,
- q) procesamiento, apropiación-construcción,
- r) sensibilización,
- s) significación y generalización,
- t) trabajo colaborativo.

En cada Sesión se utilizarán las estrategias, técnicas y actividades más adecuadas/idóneas de las aquí enunciadas, buscando que la forma de aprendizaje sea de acuerdo al modelo educativo institucional y al estilo personal de aprendizaje de cada estudiante.

IX. Criterios de evaluación y acreditación.

a) Institucionales de acreditación:

Acreditación mínima de 80% de clases programadas. Entrega oportuna de trabajos.
 Pago de derechos. Calificación ordinaria mínima de 7.0 Permite examen a Título: **SI**

b) Evaluación del curso. Acreditación de los temas mediante los siguientes porcentajes:

| Construcción de Calificación | Cantidad | Valor en puntos |
|---|----------|-----------------|
| 3 Exámenes Parciales y un Final | 4 | 40% |
| Exposición personal del Trabajo | 4 | 30% |
| Reporte de lecturas relacionados a la materia (análisis y evaluación crítica) | 2-3 mes | 20% |
| Participación activa & asistencia. | Clases | 10% |

Total 100%

X. Bibliografía

Obligatoria:

Selección Por Competencias, Martha Alles. Ediciones Granica 2006 Argentina, Diccionario de Preguntas.

Martha Alles, Ediciones Granica 2006 Argentina Gestión por Competencias, Como planificar la entrevista por Competencias.

Hellriegel Don, Jackson Susan, Slocum John.2005. Administración, Un enfoque basado en competencias. Décima edición, Thomson.

XI. Perfil deseable del docente. Formación profesional y académica.

Académica – Licenciatura y/o maestría en Administración.

Disciplinar – Al menos un año de experiencia como docente a nivel licenciatura.

Profesional / Laboral – experiencia laboral en empresas de la IP, u organizaciones gubernamentales, a nivel gerencial o como supervisor de alguna área administrativa en la cual haya tenido personal bajo su mando, que tomar decisiones y resolver problemas y conflictos laborales, experiencia que le permitirá enriquecer la teoría al transmitirla a los/las alumnos/as.

XII. Institucionalización.

Responsable del Departamento: Mtra. Laura estela Anguiano

Coordinador/a del Programa: Dr. Ricardo Melgoza Ramos

Fecha de elaboración: 27 de febrero del 2013

Elaboró: Omar R. Uribe Oaxaca

Fecha de rediseño: Mayo 2013

