

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR

I.- DATOS GENERALES

Nombre de la Unidad Curricular:	Tendencia en Capacitación y Desarrollo del Talento.			
Código de la Unidad Curricular:	POST - RH008	Categoría de la Unidad Curricular:	Escuela/Programa	
Unidad de Gestión Académica:	Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones	Nivel:	Postgrado	
Tipo de Evaluación:	Continúa	N° de Unidades de Crédito :	3	
Régimen:	Semestral	N° Horas Semanales Trabajo Independiente (HTI) :	0	
Taxonomía:		N° Horas Semanales de Acompañamiento Docente (HAD) :	Prácticas	0
Modalidad:	Presencial		Laboratorio	0
			Teóricas	3
Instancia Aprobatoria :	Facultad de Postgrado	Fecha de Aprobación :	08-11-2020	

II.-RESUMEN

La unidad curricular presenta los fundamentos, componentes, prácticas y herramientas para la estructuración del subsistema de gestión del talento que comprende la capacitación de las personas respecto a conocimientos, competencias y técnicas que favorecen su desempeño y la competitividad ante el cumplimiento de la estrategia organizacional, lo cual va de la mano con la importancia de su desarrollo profesional. Con este fin, se presentan las diferentes fases asociadas a la capacitación y el desarrollo: del individuo, de carrera y organizacional, para complementar con el componente práctico asociado a la capacitación del talento: la identificación de necesidades de capacitación, el diseño de planes de capacitación, su implementación y evaluación; acompañando a estos temas lo relativo al compo

III.-CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS

COMPETENCIAS PROFESIONALES

GESTIONA TALENTO HUMANO (CPROF086):

Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Apoya el desarrollo de estrategias de recursos humanos (CPROF086U01):
Apoya el desarrollo de planes estratégicos de recursos humanos, a partir del diagnóstico de aspectos de entorno y de las capacidades de las organizaciones.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

tecnológicos, jurídico-legales, entre otros.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Gestiona procesos vinculados con la captación de talento en las organizaciones (CPROF086U02):
Gestiona procesos vinculados con la captación de talento en las organizaciones.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Aplica técnicas de reclutamiento de personal.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Gestiona procesos vinculados con la compensación y el reconocimiento (CPROF086U03):
Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de compensación para garantizar la equidad y competitividad e influir en el desempeño de las organizaciones.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Aplica métodos para el desarrollo de sistemas de compensación y los relaciona con otros procesos de recursos humanos.

UNIDAD DE COMPETENCIA:

Gestiona procesos vinculados con la seguridad y la salud ocupacional (CPROF086U04):
Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de seguridad y salud ocupacional orientados a la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO:

Propone políticas y/o normativas asociados a los sistemas de seguridad y salud ocupacional.

IV. UNIDADES TEMÁTICAS

UNIDAD TEMÁTICA I

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO: FUNDAMENTOS.

TEMA 1

EL CONTEXTO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO: CLIMA Y CULTURA EN EL CONTEXTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL; DIFERENCIAS ENTRE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO COMO PROCESOS ORGANIZACIONALES; LA ORGANIZACIÓN Y SU ESTRATEGIA; MARCO NORMATIVO ASOCIADO A LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO; LA GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DESDE RECURSOS HUMANOS: DEFINICIÓN Y VINCULACIÓN DE VALORES, POLÍTICAS Y PLANES E INICIATIVAS.

TEMA 2

MARCO LEGAL EN TEMAS DE CAPACITACIÓN: INCES, LOCTI, FONA, ENTRE OTROS.

TEMA 3

COMPETENCIAS: VINCULACIÓN CON EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

TEMA 4

BASAMENTOS PARA LOS PLANES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

TEMA 5

LA NATURALEZA DEL TRABAJO: EXIGENCIAS ASOCIADAS A PROCESOS Y CARGOS/ROLES, Y LAS PERSONAS Y SUS COMPETENCIAS.

UNIDAD TEMÁTICA I

DESARROLLO DEL TALENTO Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO: INDIVIDUAL, DE CARRERA, Y ORGANIZACIONAL.

TEMA 1

COMPONENTES DEL DESARROLLO DEL INDIVIDUO. EL APRENDIZAJE: REFUERZO; EL APRENDIZAJE SOCIAL; EL APRENDIZAJE ORIENTADO A OBJETIVOS; EL APRENDIZAJE ADULTO. COACHING COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO INDIVIDUAL. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL: LA EVALUACIÓN Y LA RETROALIMENTACIÓN.

TEMA 2

COMPONENTES DEL DESARROLLO DE CARRERA: DESARROLLO DE RUTAS DE CARRERA YO PLANES DE CRECIMIENTO PROFESIONAL. PLANES DE SUCESIÓN.

TEMA 3

COMPONENTES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL: PRINCIPIOS Y CLAVES DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL. EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

TEMA 4

INTEGRACIÓN DE LA GESTIÓN DEL DESEMPEÑO Y EL SISTEMA DE DESARROLLO DEL TALENTO: ¿CÓMO SE VINCULA EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL CON EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL?.

UNIDAD TEMÁTICA III

CAPACITACIÓN DEL TALENTO: DETECCIÓN DE NECESIDADES, DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS, Y SU EVALUACIÓN.

TEMA 1

LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).

TEMA 2

EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN: OBJETIVOS, TIEMPOS, RUTAS, ESTRATEGIAS, METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS.

TEMA 3

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO. A. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL B. PERSPECTIVA INDIVIDUAL.

TEMA 4

INDICADORES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

UNIDAD TEMÁTICA IV

TENDENCIAS EN CAPACITACIÓN.

TEMA 1

MICROAPRENDIZAJE.

TEMA 2

GAMIFICACIÓN.

TEMA 3

APRENDIZAJE SOCIAL.

TEMA 4

APRENDIZAJE ADAPTADO.

TEMA 5

APRENDIZAJE DE INMERSIÓN.

TEMA 6

BOOTCAMP.

TEMA 7

TECNOLOGÍA APLICADA A LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE:.

SUBTEMA 7.1

REALIDAD VIRTUAL APLICADA A LA CAPACITACIÓN INTEGRADA AL E-LEARNIG Y LIVE LEARNING.

SUBTEMA 7.2

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DESDE APLICACIONES MÓVILES.

SUBTEMA 7.3

USO DE LAS REDES SOCIALES APLICADAS A LA CAPACITACIÓN.

UNIDAD TEMÁTICA V

TENDENCIAS EN DESARROLLO.

TEMA 1

MENTORING, COACHING, SHADOWING.

TEMA 2

SHIFT DESDE GESTIÓN DE PERSONAS A GESTIÓN DE EQUIPOS.

TEMA 3

EVALUACIÓN CONSTANTE DEL PERFORMANCE.

TEMA 4

INTERDEPENDENCIAS VS SINERGIAS.

TEMA 5

DESARROLLO EN EL PUESTO DE TRABAJO, ROTACIONES (APRENDIZAJE BASADO EN EXPOSICIÓN A SITUACIONES CRÍTICAS):.

SUBTEMA 5.1

CROSS TRAINING.

SUBTEMA 5.2

GESTIÓN DE PROYECTOS.

TEMA 6

UNIVERSIDADES CORPORATIVAS:.

SUBTEMA 6.1

TRAINING THE TRAINERS (FACILITADORES INTERNOS).

TEMA 7

SISTEMAS DE INFORMACIÓN APLICADOS A LOS PROCESOS DE DESARROLLO.

V.-ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión. Hace uso de estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases

magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, construcción de Glosario de términos, elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

VI.-ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de los subsistemas de Recursos Humanos vistos a lo largo de la materia, en las organizaciones en las que se encuentran adscriptos los estudiantes. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de

una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poder aplicarlos en la práctica.

VII.-REFERENCIAS PRINCIPALES

Alles, M. (2005) Desarrollo del talento Basado en competencias. Granica.

Alles, M. (2007) Construyendo talento. Granica.

Alles, M. (2007) Diccionario de competencias. Granica.

Biech, E. (2014) American Society for Training and Development. ASTD handbook: the definitive reference for training and development. ASTD Press.

Dessler, G., & Valera, R.. (2011) Administración de recursos humanos. Un enfoque latinoamericano (5ta ed.). Prentice Hall.