



I. INFORMACIÓN GENERAL

CURSO	:	Gestión del Talento
CÓDIGO	:	AH37
CICLO	:	201901
CUERPO ACADÉMICO	:	Binda Contreras, Maria
CRÉDITOS	:	3
SEMANAS	:	17
HORAS	:	3 H (Teoría) Semanal
ÁREA O CARRERA	:	Administración y Recursos Humanos

II. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UPC

Misión: Formar líderes íntegros e innovadores con visión global para que transformen el Perú.

Visión: Ser líder en la educación superior por su excelencia académica y su capacidad de innovación.

III. INTRODUCCIÓN

Gestión de Talento es un curso de la especialidad en la carrera de Administración y Recursos Humanos, de carácter teórico-práctico, que se dicta bajo la modalidad de clases presenciales y que está dirigido a los alumnos de décimo ciclo. El curso busca desarrollar las competencias específicas de la carrera: Gestión de Recursos Humanos y Gestión de Cultura y Clima, ambas en nivel 3.

La importancia del curso radica en potenciar al actual profesional de Recursos Humanos con bibliografía reciente basada en textos académicos, artículos, papers, casos y experiencias de expertos sobre temas actuales que están cambiando la gestión tradicional del Recurso Humano y brindarle al joven profesional herramientas para que pueda enfrentar estas nuevas exigencias con perspectivas más amplias.

IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante es capaz de realizar una consultoría a una de empresa, en dónde deberán utilizar distintas herramientas para recolectar información sobre la empresa y el tema de estudio, tendrán que realizar un análisis para llegar a un diagnóstico para así poder formular propuestas de solución o mejora, elaborar planes de acción medibles y medir la contribución e impacto de dichos planes en los objetivos del negocio.

Competencias: Gestión de Cultura y Clima y Gestión de RRHH

Nivel de logro: Ambas nivel 3

Definición:

Gestión de Cultura y Clima: Diseña e impulsa el cambio de la cultura organizacional partiendo de la misión y visión del negocio, sobre la base de la comunicación. Ejerce un liderazgo que trasciende en la organización a

través de la adaptación e identificación del equipo con los valores organizacionales.

Gestión de Recursos Humanos: Organiza y gestiona los procesos del Área de Recursos Humanos alineando la gestión de personas con los objetivos estratégicos de la empresa a través del despliegue del planeamiento estratégico de recursos humanos.

V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD N°: 1 GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RRHH

LOGRO

Al finalizar la unidad, el alumno es capaz de:

- Explicar el papel actual y futuro de RRHH y su impacto en la estrategia empresarial.
- Identificar las habilidades requeridas para el futuro profesional de RRHH.
- Diferenciar el papel de RRHH en el pasado, actual y del futuro.
- Explicar el modelo de HR Business Partner.

TEMARIO

RH Estratégico:

- El papel de RRHH
- La estrategia empresarial y RRHH
- El papel de RRHH en la sostenibilidad
- ¿Cómo ha cambiado la actividad de RRHH?
- Habilidades requeridas en RRHH
- ¿Cuál debe ser el futuro de RRHH?
- Modelo HR Business Partner

Lecturas Obligatorias:

- Lawler, E. E., & Boudreau, J. W. (2015). Global trends in human resource management : a twenty-year analysis.
- Capítulo 2 (16 a 22) : The role of HR
- Capítulo 4 (28 a 38): Business Strategy and HR
- Capítulo 7 (58-63) : Changes in HR Activity
- Capítulo 10 (85 a 92) : HR's Role in Sustainability
- Capítulo 13 (111 a 120): HR Skills
- Capítulo 17 (154 a 164): How HR has changed
- Capítulo 18 (165 a 175): What the future of HR should be?

HORA(S) / SEMANA(S)

1,2 y 3

UNIDAD N°: 2 TENDENCIAS

LOGRO

Entender las nuevas tendencias que hay en RRHH.

Analizar los impactos que estas nuevas tendencias van a tener en la forma en cómo se gestiona los RRHH.

TEMARIO

- El rediseño de la organización y su liderazgo

- La organización del futuro (19 a 28)
- Liderazgo disruptivo: Desafiando los límites (77 a 86)

-Nuevo sistema para fortalecer y empoderar a los equipos:

- Gestión del desempeño: Jugando una mano ganadora (65 a 76)
- Diversidad e inclusión: la brecha en la realidad (107 a 118)

-La experiencia del trabajador hacia el compromiso, productividad y crecimiento:

- La experiencia del empleado: cultura, compromiso y más allá (51 a 64)

-Construcción de cultura de aprendizaje continuo, adaptabilidad, crecimiento y desarrollo:

- Carrera y aprendizaje: En tiempo real, todo el tiempo (29 a 38)

-Uso de tecnología digital para diseñar y mejorar el trabajo, el lugar de trabajo y la fuerza laboral:

- El futuro del trabajo: la fuerza laboral aumentada (119)
- RH Digital: Plataformas, personas y trabajo (87 a 96)

-Los datos, las tecnologías cognitivas y IA para mejorar la organización y los equipos:

- Adquisición de talento: reclutador cognitivo (39 a 50)
- Analítica de talento: recalculando la ruta (97 a 108)

Lectura Obligatoria:

- Reescribiendo las reglas para la era digital, Deloitte 2017
- The Great Decoupling: <https://hbr.org/2015/06/the-great-decoupling>
- When your boss wears metal pants: <https://hbr.org/2015/06/when-your-boss-wears-metal-pants>

HORA(S) / SEMANA(S)

4,5,6,7

UNIDAD N°: 3 GESTIÓN DE RRHH EN CONTEXTO GLOBAL

LOGRO

Diferenciar la gestión local de RRHH con las prácticas internacionales.

TEMARIO

- Introducción a la Gestión de RRHH internacionales.
 - ¿Qué es la gestión de Recursos Humanos Internacional?
 - Modelo de Morgan para los Recursos Humanos Internacionales
 - Prácticas Internacionales comparadas con las Locales
 - Características de un Gerente de Recursos Humanos Internacional

-¿Qué es un expatriado?

-Aspectos esenciales para una asignación internacional

-Aspectos clave para expatriados

-Reclutamiento Internacional:

-Perspectiva global del reclutamiento y factores que influyen en el proceso.

-Planeación de reclutamiento y desarrollo de su estrategia.

-Tendencias desde una perspectiva internacional en el reclutamiento.

-Procesos de Selección

-Capacitación y Desarrollo:

-Modelos de capacitación

-Capacitación en contexto internacional

-Orientación cultural y cruzada

-Evaluación de Desempeño:

-El contexto internacional de la evaluación de desempeño

-El proceso de evaluación de desempeño y su ciclo

-Evaluación de desempeño en equipos funcionales cruzados

-Compensación:

-Compensación en un contexto internacional

-Componentes de la compensación internacional

-Puntos críticos de la compensación internacional

-Manejo de RRHH en organizaciones Virtuales:

-Ventajas/Desventajas

-Tipos de Organizaciones Virtuales

-Diferencias entre organizaciones tradicionales y virtuales

-Manejando el proceso de Repatriación:

-Diferencia de Repatriación con transferencias relacionadas con el trabajo.

-Planificación y Fases de repatriación

-Preocupaciones y responsabilidades de las multinacionales

-Globalización y gestión internacional de RRHH:

-Cuestiones éticas en RRHH: cuestiones emergentes en la perspectiva internacional

-Ambiente empresarial y prácticas globales

de RRHH

-Factores externos e internos que influyen
en la gestión de RRHH

Lecturas Obligatorias

-Mutsuddi, I. (2011). *Managing human resources in the global context*.

Capítulo 1: 1-24

Capítulo 2: 26-49

Capítulo 3:51-71

Capítulo 4: 73-92

Capítulo 5:94-111

Capítulo 6: 113 1122

Capítulo 10: 178-184

Capítulo 11: 185-207

HORA(S) / SEMANA(S)

9,10,11,12,13,14,15

VI. METODOLOGÍA

El Modelo Educativo de la UPC asegura una formación integral, que tiene como pilar el desarrollo de competencias, las que se promueven a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje donde el estudiante cumple un rol activo en su aprendizaje, construyéndolo a partir de la reflexión crítica, análisis, discusión, evaluación, exposición e interacción con sus pares, y conectándolo con sus experiencias y conocimientos previos. Por ello, cada sesión está diseñada para ofrecer al estudiante diversas maneras de apropiarse y poner en práctica el nuevo conocimiento en contextos reales o simulados, reconociendo la importancia que esto tiene para su éxito profesional.

El curso consta de 14 sesiones presenciales en donde se utiliza la metodología activa a través de resúmenes ejecutivos, análisis de casos, trabajo de campo, videos, entrevistas, técnicas de observación y lecturas académicas. Se desarrollarán tres tareas académicas, exposiciones y un trabajo final. La presentación de los trabajos se realizará a través del Aula Virtual. El docente desarrolla una labor de guía asesorando permanente a los estudiantes y proporcionando retroalimentación constante para el desempeño exitoso de los estudiantes en la ejecución de las actividades. Se espera que el alumno dedique 3 horas semanales adicionales a las clases presenciales, para prepararse para la participación en clase y elaboración de proyectos.

Sobre la probidad académica:

La investigación y producción intelectual es altamente valorada por la UPC. Por ello, se considera fundamental la creación original del alumno en todo tipo de trabajo académico. En este sentido, el Reglamento de Disciplina de la UPC sanciona aquellas situaciones que atentan contra la honestidad académica: copiar un trabajo académico o cualquier tipo de evaluación, presentar el trabajo de otro alumno como si fuera propio, no incluir la debida cita al utilizar una fuente bibliográfica, falsear la información, entre otras actuaciones.

VII. EVALUACIÓN

FÓRMULA

30% (CL1) + 20% (EB1) + 20% (EA1) + 30% (DD1)

TIPO DE NOTA	PESO %
EA - EVALUACIÓN PARCIAL	20
DD - EVAL. DE DESEMPENO	30
CL - CONTROL DE LECTURA	30
EB - EVALUACIÓN FINAL	20

VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
EA	EVALUACIÓN PARCIAL	1	Semana 8	Nota Individual	NO
DD	EVAL. DE DESEMPENO	1	Semana 2 a 15	Desarrollo de actividades en clase-Actividades Grupales (promedio)	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	1	Semana 2 a 15	La claificación final constituye el promedio al azar de las evaluaciones rendidas a lo largo del ciclo	NO
EB	EVALUACIÓN FINAL	1	Semana 16	Nota Individual	NO

IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

https://upc.alma.exlibrisgroup.com/leganto/readinglist/lists/4376589170003391?institute=51UPC_INST&auth=LOCAL