



## I. INFORMACIÓN GENERAL

<b>CURSO</b>	:	Capacitación y Desarrollo por Competencias
<b>CÓDIGO</b>	:	AH04
<b>CICLO</b>	:	201602
<b>CUERPO ACADÉMICO</b>	:	<b>Oberto-Besso Gutiérrez, Angel Ernani</b> <b>Romero Alvarez, Milagros Beatriz</b>
<b>CRÉDITOS</b>	:	3
<b>SEMANAS</b>	:	16
<b>HORAS</b>	:	3 H (Teoría) Semanal
<b>ÁREA O CARRERA</b>	:	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

El curso Capacitación y Desarrollo por Competencias es un curso de la especialidad, perteneciente a la carrera de Administración y Recursos Humanos. Es de carácter teórico-práctico dirigido a los estudiantes del octavo ciclo, que busca desarrollar la competencia de la Facultad de Negocios, Planificación y Control, y la competencia específica de la carrera de Administración y Recursos Humanos, Gestión de Recursos Humanos, ambas a nivel 3.

En este curso el alumno aprenderá a aplicar herramientas que se utilizan en los procesos de capacitación y desarrollo bajo un modelo de competencias, las cuales contribuyen a la integración de la persona a su puesto de trabajo y aseguran que los colaboradores tengan las competencias para asumir futuras posiciones y lograr su desarrollo. La capacitación y el desarrollo por competencias constituyen un factor estratégico importante para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, proceso constante que busca mayores niveles de eficiencia, efectividad y productividad.

## IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al final del curso, el estudiante construye un Plan Estratégico de Capacitación y un Programa de Desarrollo por Competencias para una mediana o gran empresa demostrando visión estratégica para afrontar los cambios y retos futuros.

## V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

### UNIDAD N°: 1 MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS

#### LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante prepara un perfil de puestos por competencias identificando la importancia de la

herramienta en los procesos estratégicos de capacitación y desarrollo, demostrando actitud crítica y de análisis.

#### **TEMARIO**

- Las cinco fuerzas de Porter.
- Modelo por competencias.
- Perfil del puesto por competencias y su relación con el proceso de capacitación y desarrollo en la organización.

Lecturas obligatorias:

PEREDA MARÍN Santiago, BERROCAL BERROCAL, Francisca (2006) Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. (658.3 PERE/G 2006)

Capítulo 3: La Gestión de Recursos Humanos por Competencias.

METODOLOGIA PARA ELABORACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL. Servicio Nacional de Aprendizaje. Colombia 2003.

Capítulo 3: El enfoque del Análisis funcional.

[http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277164\\_sena.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277164_sena.pdf)

#### **HORA(S) / SEMANA(S)**

Semanas 1, 2, 3, 4 y 5

### **UNIDAD N°: 2 PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN**

#### **LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante elabora un plan estratégico de capacitación para una pequeña o mediana empresa demostrando visión estratégica del negocio.

#### **TEMARIO**

- Herramienta para elaborar un plan estratégico de capacitación.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Elaboración de un plan anual de capacitación.
- Definición de niveles o tipos de evaluación.
- Importancia del ROI en el proceso de evaluación.

Lecturas obligatorias:

WERTHER William, Davis, Keith y GUZMAN ROJO, Martha (2014) Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano de las empresas. México, D. F.: McGraw-Hill. (658.3 WERT 2014 )

Capítulo 9: Capacitación y Desarrollo

PINTO VILLATORO, ROBERTO (2000) Planeación Estratégica de Capacitación: Cómo alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio. México, D.F: McGraw-Hill.

(658.3124 PINT)

Capítulo 3: Planeación Estratégica.

Capítulo 5: Planeación Táctica y Operativa.

Capítulo 7: Plan Maestro de Capacitación.

#### **HORA(S) / SEMANA(S)**

Semanas 6, 7, 8, 9, 10 y 11

## UNIDAD N°: 3 PLAN DE DESARROLLO POR COMPETENCIAS

### LOGRO

Al finalizar la unidad, el estudiante diseña un plan de desarrollo por competencias según modelo 70, 20 y 10 para un grupo de colaboradores que tienen alto potencial y desempeño, demostrando análisis crítico y estratégico.

### TEMARIO

- Mapa de talento
- Matriz Potencial- Desempeño
- Planes de desarrollo
- Modelo 70:20:10
- Líneas de carrera y planes de sucesión.
- Herramientas de desarrollo: Mentoring y coaching.

Lecturas obligatorias:

GUIZAR MONTUFAR, Rafael. (2013). Desarrollo Organizacional. Principios y Obligaciones. México. McGraw-Hill. (658.406 GUIZ 2013)

Capítulo 1: Introducción General al Desarrollo Organizacional.

CASTILLO RAMIREZ, EDUARDO (2007). La Gente Hace la Diferencia. Perú: Metanoia Ediciones y Consultoría. Desarrollo del Potencial. Coaching y Mentoring - Ethel Castro (pag. 266 -277)

FUNDACIÓN DEL FACTOR HUMANO. (2012) Planes de Sucesión. El mapa del talento.

### HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 12, 13, 14 Y 15

## VI. METODOLOGÍA

El curso se desarrolla de manera presencial, se utiliza la metodología de participación activa en espacios grupales e individuales, análisis de casos, investigaciones, exposiciones y discusiones; acciones fundamentales para alcanzar los objetivos y logros propuestos por el curso.

Siendo el docente pieza clave para este proceso de aprendizaje, promueve un ambiente colaborativo a través del diálogo, el respeto y la reflexión, partiendo del conocimiento previo y las fortalezas de los estudiantes para generar nuevas capacidades y desarrollar las competencias asociadas al curso.

La evaluación considera 40% actividades grupales y 60% actividades individuales. La base teórica se evalúa a través de los controles de lectura. El aspecto práctico, por medio de un trabajo final que se nutre de las tareas académicas 1 y 2, siendo las conclusiones y el análisis lo más importante.

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 otros casos.

## VII. EVALUACIÓN

### FÓRMULA

10% (CL1) + 10% (TA1) + 20% (EA1) + 10% (TA2) + 30% (TF1) + 10% (CL2) + 10% (TA3)

TIPO DE NOTA	PESO %
CL - CONTROL DE LECTURA	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
CL - CONTROL DE LECTURA	10
EA - EVALUACIÓN PARCIAL	20
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
TF - TRABAJO FINAL	30

## VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
CL	CONTROL DE LECTURA	1	Semana 5	EVALUACIÓN INDIVIDUAL PEREDA MARÍN Santiago. Gestión de recursos humanos por competencias. (658.3 PERE/G 2006) Capítulo 3: La gestión de recursos humanos por competencias.	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	1	Semana 6	EVALUACIÓN GRUPAL Elaboración de un perfil de puestos por competencias.	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	2	Semana 7	EVALUACIÓN INDIVIDUAL PINTO VILLATORO, ROBERTO (2000) Planeación estratégica de capacitación.	NO
EA	EVALUACIÓN PARCIAL	1	Semana 8	EVALUACIÓN INDIVIDUAL.	SÍ
TA	TAREAS ACADÉMICAS	2	Semana 12	EVALUACIÓN GRUPAL Elaboración de un Plan Estratégico de Capacitación de una pequeña o mediana empresa según guía práctica.	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	3	Semana 15	EVALUACIÓN INDIVIDUAL.	NO
TF	TRABAJO FINAL	1	Semana 16	EVALUACIÓN GRUPAL Desarrollo de un mapa de talento en el área de una empresa y elaboración de un plan de desarrollo por competencias. Se presenta trabajo escrito y se sustenta.	NO

## **IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO**

### **BÁSICA**

PEREDA MARÍN, Santiago Berrocal Berrocal, Francisca (2006) Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid : Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

(658.3 PERE/G 2006)

PINTO VILLATORO, Roberto (2000) Planeación estratégica de capacitación : cómo alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio. México, D.F : McGraw-Hill.

(658.3124 PINT)

WERTHER William B. Davis, Keith; GUZMÁN BRITO, Martha Patricia, y MEJÍA GÓMEZ, Joaquín (2014) Administración de recursos humanos : gestión del capital humano. México, D. F. : McGraw-Hill Education.

(658.3 WERT 2014)

### **RECOMENDADA**

(No necesariamente disponible en el Centro de Información)

OIT- CHILE (2012) Guía de apoyo para la elaboración del Análisis Funcional. 03 de marzo de 2016.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (2003) Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. 03 de marzo de 2016.

VALLE CABRERA, Ramón y ARAGÓN SÁNCHEZ, Antonio (2004) La gestión estratégica de los recursos humanos. Madrid : Pearson / Prentice Hall.

(658.3 ARAG)