



I. INFORMACIÓN GENERAL

CURSO	:	Capacitación y Desarrollo por Competencias
CÓDIGO	:	AH04
CICLO	:	201701
CUERPO ACADÉMICO	:	Oberto-Besso Gutiérrez, Angel Ernani Romero Alvarez, Milagros Beatriz
CRÉDITOS	:	3
SEMANAS	:	16
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

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 Y PERFIL DE PUESTOS
--

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 competencias
- El modelo de gestión por competencias.
- Los puestos y los perfiles de puesto por competencias.
- Elaboración de perfiles de puesto

Lecturas obligatorias:

PEREDA MARÍN Santiago, BERROCAL BERROCAL, Francisca (2012) Gestión de la formación en las organizaciones. España: Ed. Síntesis.

Capítulo 1 El planteamiento estratégico de la formación del personal. (pp. 11-42)

Capítulo 2 El sistema de formación del personal. (pp. 43-68)

Capítulo 3 La definición de las exigencias y las necesidades de formación. (pp. 69-120)

METODOLOGÍA PARA ELABORACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL. Servicio nacional de aprendizaje.

Colombia 2003. Capítulo 3: El enfoque del Análisis funcional.

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

- El Plan Estratégico de Capacitación
- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Evaluación del plan de capacitación.
- Diseño e implementación del plan de capacitación.
- Retorno de la inversión en capacitación

Lecturas obligatorias:

PALACIOS PLAZA, Jorge (2008) Medición del impacto y la rentabilidad de la formación. Cómo llegar al ROI de la formación. España: Ediciones Días de Santos. Capítulo 1 y 2

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

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

- Plan de desarrollo de personas
- 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

15% (CL1) + 15% (CL2) + 15% (TA1) + 10% (TA2) + 20% (EA1) + 25% (TF1)

TIPO DE NOTA	PESO %
CL - CONTROL DE LECTURA	15
TA - TAREAS ACADÉMICAS	15
EA - EVALUACIÓN PARCIAL	20
CL - CONTROL DE LECTURA	15
TA - TAREAS ACADÉMICAS	10
TF - TRABAJO FINAL	25

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 la formación en las organizaciones. Capítulos: 1,2 y 3	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	1	Semana 6	Evaluación Grupal. Elaboración de un perfil de puestos por competencias	NO
EA	EVALUACIÓN PARCIAL	1	Semana 7	Evaluación Individual	SÍ
CL	CONTROL DE LECTURA	2	Semana 11	Evaluación Individual. Palacios Plaza, Jorge. Capítulo 1 y 2	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	2	Semana 13	Evaluación Grupal. Elaboración de un Plan Estratégico de Capacitación de una pequeña o mediana empresa según guía práctica	NO
TF	TRABAJO FINAL	1	Semana 16	Evaluación. Desarrollo de un mapa de talento en el área de una empresa y elaboración de un plan de desarrollo por competencias.	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)

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.

PORTER, Michael (2012) Ser competitivo. 4ta.. España. Deusto:

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)

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)