



## I. INFORMACIÓN GENERAL

<b>CURSO</b>	:	Capacitación y Desarrollo por Competencias
<b>CÓDIGO</b>	:	AH04
<b>CICLO</b>	:	201502
<b>CUERPO ACADÉMICO</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 propósito del curso es brindar a los estudiantes de la carrera de Administración y Recursos Humanos una visión global de cómo elaborar un plan estratégico de capacitación y desarrollo, bajo un modelo de competencias alineado a las necesidades de toda la organización. Es un curso de la especialidad y enfatiza el desarrollo de 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. Para ello se utilizará una metodología activa, donde el 50% es teoría y el 50% restante es práctico; además, los alumnos aprenderán a aplicar herramientas modernas que se utilizan en los procesos de capacitación y desarrollo.

La capacitación y el desarrollo por competencias constituyen un factor estratégico importante para el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, ya que es un proceso constante de la búsqueda de mayores niveles de eficiencia, efectividad y productividad. En el proceso de capacitación y desarrollo los colaboradores adquieren conocimientos, desarrollan destrezas y competencias específicas relativas al trabajo. La capacitación implica por un lado, la adquisición de conocimientos orientados a lograr la integración de la persona a su puesto y a la organización, y a través del desarrollo aseguramos que los colaboradores tengan las competencias para asumir futuras posiciones a través de un proceso de líneas de carreras o planes de sucesión.

## 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 pequeña o mediana empresa demostrando capacidad de análisis y visión estratégica para afrontar los cambios y retos futuros.

## V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>UNIDAD N°: 1 INTRODUCCIÓN A LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO POR COMPETENCIAS</b>
--

**LOGRO**

Al finalizar la unidad, el estudiante construye un perfil de puestos por competencias comparando las diferencias entre los conceptos inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo, y la aplicabilidad general de estos procesos demostrando actitud crítica y de análisis.

**TEMARIO**

- Concepto y aplicabilidad de la inducción, entrenamiento, capacitación y desarrollo.
- La andrología como principal herramienta del proceso de capacitación y desarrollo.
- Modelo por competencias.
- Perfil del puesto por competencias y su relación con el proceso de capacitación y desarrollo en la organización.
- La evaluación del desempeño y su relación con el proceso de capacitación y desarrollo.

Lectura obligatoria:

-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.

Capítulo 8: El desarrollo de las competencias

-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 8: Inducción (pág. 167-172)

Capítulo 9: Capacitación y Desarrollo

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

Semanas 1, 2, 3, 4 y 5

**UNIDAD Nº: 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**

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.

Lectura obligatoria:

-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

-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 6: Evaluación del rendimiento y del potencial.

**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 compromiso con el empresariado.

**TEMARIO****TEMARIO:**

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

**Lectura obligatoria:**

-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)

-DUHNE Carmen, GARZA LEAL, Ramiro y QUINTANILLA, Ana María (2007) Coaching ejecutivo: una opción práctica para lograr el desarrollo de la gente. México, D.F. : Trillas. (658.3124 DUHN)

Capítulo 1. El Coaching

-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 10: Planeación de Carrera.

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

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

Semanas 12, 13, 14 Y 15

**VI. METODOLOGÍA**

El curso se desarrollará en modalidad presencial, habrá 14 sesiones presenciales de 3 horas de duración cada sesión. Las clases presenciales se desarrollan utilizando una metodología de participación activa de los estudiantes a través de la aplicación de herramientas de gestión de manera grupal e individual, análisis de casos, investigaciones, exposiciones y discusiones es fundamental para alcanzar los objetivos y logros propuestos por el curso. Siendo el docente la pieza clave para este proceso de aprendizaje, cumple con el rol de promover 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.

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.

## **ANEXO**

En este anexo, se encuentran los reglamentos que todo alumno está obligado a leer y a cumplir en su rol de estudiante universitario en la UPC.

REGLAMENTO DE DISCIPLINA DE ALUMNOS :

<https://sica.upc.edu.pe/categoria/reglamentos-upc/sica-reg-26-reglamento-de-disciplina-de-alumnos>

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL- UPC:

<https://sica.upc.edu.pe/categoria/normalizacion/sica-reg-31-reglamento-para-la-prevencion-e-intervencion-en-casos-de-hostiga>