

GESTION DE PERSONAS 2

I. INFORMACIÓN GENERAL

Curso:	Gestión de Personas 2	Ciclo:	2017-I
Código:	GES233	Ciclo Plan de estudios:	IX
N° de Créditos:	03 créditos	Profesor/es:	ANA MARIA BEINGOLEA CARMEN HEINMAN ROBERTO HERRERA PALOMA MARTINEZ - HAGUE
N° horas de teoría:	3 horas semanales	Horarios:	0901 0902 0903 0904
Curso(s) Pre-requisito(s):	GES230 Gestión de Personas I PSI2080 Comportamiento Organizacional	Carácter:	Obligatorio

II. FUNDAMENTACIÓN

El capital humano es en la actualidad la fuente de ventaja competitiva más importante de las organizaciones, independientemente de las actividades o sectores, donde éstas se desenvuelvan. Por ello, es fundamental diseñar las estrategias adecuadas para atraer, desarrollar y retener el talento que las empresas necesitan para garantizar el logro de sus objetivos a corto y medio plazo.

El objetivo del curso que los alumnos estén en capacidad de diseñar y gestionar los procesos y estrategias para atraer y contratar al mejor talento humano que asegure el cumplimiento de los objetivos de la organización. De igual manera, los alumnos interiorizarán la importancia y las características del rol clave que desempeña el gestor de personas como socio de las Gerencias de línea, las funciones y procesos que buscan el desarrollo del potencial humano, alineando sus necesidades con las necesidades de la organización, al mismo tiempo que lo retienen y consiguen mayores y mejores resultados en lo económico, financiero, en servicio, en productos y en posicionamiento.

III. SUMILLA

Presenta una visión general de la gestión estratégica del capital humano como un área de desempeño que tiene como finalidad potenciar la capacidad del personal, para así repercutir en la generación de valor en la organización. Para ello, brinda al alumno las herramientas necesarias para comprender los procesos de la gestión del capital humano, tomando en cuenta el enfoque sistémico y su importancia como mecanismo de logro de objetivos y resultados. También, desarrolla los conocimientos relativos a los procesos de ingreso, desarrollo, formación, evaluación del desempeño y cese, y su impacto en los resultados de la organización, en el marco de la gestión por competencias, capacitando al alumno para establecer indicadores y mediciones de los procesos.

IV. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Objetivo General:

Al finalizar el curso el alumno:

- Reconoce la relevancia y el impacto de la gestión del capital humano y el talento.
- Identifica y propone las mejores estrategias para convertir al capital humano en fuente de valor y de ventaja competitiva, diseñando las estrategias necesarias para conseguir atraer el talento y retenerlo a fin que aporte todo su potencial y compromiso; en línea con los objetivos de la organización.

Objetivos Específicos:

Unidad 1:

Al finalizar esta primera unidad, el alumno comprende el concepto y características de talento, capital humano, el rol estratégico de la gestión humana y el rol del líder en la construcción de la ventaja competitiva de la organización.

Unidad 2:

Al término de esta unidad el alumno comprende a profundidad el concepto de competencias, su aplicación en la gestión humana, y en la planificación estratégica de las personas alineada a la estrategia organización.

Unidad 3:

Al finalizar este tercer bloque, el alumno comprende los mecanismos claves para atraer a los mejores talentos para la organización, principalmente a través del desarrollo de la marca empleadora y su aplicación en los procesos de reclutamiento y selección.

Unidad 4:

Al término de la última unidad, el alumno está en capacidad de aplicar lo aprendido en el diseño de estrategias de retención, reconociendo los elementos claves para desarrollar un plan de retención del talento, a través de la formación y el desarrollo profesional.

V. CONTENIDOS

UNIDAD 1: EL CAPITAL HUMANO COMO VENTAJA COMPETITIVA – EL ROL ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

1. Entendiendo el concepto de talento y capital humano
2. Rol de Recursos Humanos como socio del negocio
3. El talento como ventaja competitiva
4. El rol del líder en la gestión del talento

UNIDAD 2: GESTION POR COMPETENCIAS Y PLANIFICACION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

1. Competencias y Procesos de Recursos Humanos por Competencias
2. La gestión estratégica organizacional y la gestión estratégica de personas
3. Los indicadores de gestión y su vinculación con el Cuadro de Mando Integral (Balance Scorecard)

UNIDAD 3: ATRACCION DEL TALENTO

1. Mecanismos e importancia de atracción del talento
2. La rotación voluntaria e involuntaria
3. El desarrollo de la marca empleadora
4. Reclutamiento y Selección

UNIDAD 4: RETENCION DEL TALENTO

- 1.- Retención del Talento: elementos claves
- 2.- Formación y aprendizaje
- 3.- Gestión del Desempeño y medición del potencial
- 4.- Línea de carrera y Plan de sucesión

VI. METODOLOGÍA

Un eje fundamental de la metodología durante el curso será el trabajo individual y colaborativo, dentro y fuera del aula. Se utilizará un enfoque integral que incluye: la presentación de conceptos por parte del docente, su aplicación práctica en realidades concretas de las organizaciones, el análisis de casos empresariales (lectura y discusión en clase), así como el desarrollo de ejercicios prácticos sobre situaciones reales que se presentan en la gestión de personas en las organizaciones.

Se promoverá en forma activa la participación en clase de los alumnos a través de la discusión individual y grupal de los temas propuestos y las lecturas del sílabo. Los alumnos elaborarán trabajos grupales donde aplicaran los conocimientos aprendidos.

La idea es que el aprendizaje sea lo más aplicado posible para permitirles no sólo entender sino sobre todo valorar el modelo de gestión que deberían encontrar, y/o desarrollar en su futura experiencia laboral.

VII. RECURSOS

- En clase: presentaciones en Power Point, Presentación de videos
- Controles de lectura: Plataforma PAIDEIA
- Exámenes parcial, final y trabajo final : escritos

VIII. EVALUACIÓN

Tipo de Evaluación	Ponderación	Producto
Participación en clase	5%	Evaluación permanente del interés del alumno en el desarrollo de los temas de la clase
Evaluación permanente	35%	Evaluaciones de resolución de casos, conocimientos de lecturas y trabajos aplicados a situaciones reales (Controles 10%, trabajo con artículos académicos 10%, trabajos y casos 15%)
Examen Parcial	30%	Evaluación de la comprensión de los temas tratados en las Unidades 1, 2 y 3.
Examen Final	30%	Desarrollo y exposición de un trabajo de investigación sobre una problemática de gestión de personas.

Respecto de la calificación, de acuerdo al Artículo 45° del Reglamento de la Facultad de Gestión y Alta Dirección:

"Las calificaciones se expresan en escala de cero a veinte e incluyen los dos primeros decimales truncados. En el caso del promedio final del curso la fracción del medio punto o más será elevada al entero superior. La nota mínima es 11".

Consideraciones adicionales

Respecto de la asistencia, de acuerdo al Artículo 33° del Reglamento de la Facultad de Gestión y Alta Dirección, se establece que:

"La asistencia puntual a clases es obligatoria. La inasistencia al treinta por ciento o más de las clases programadas en el horario regular del curso durante el semestre inhabilita al alumno para rendir la evaluación que el profesor indique en el sílabo o en su defecto, la evaluación final del curso. El profesor podrá prohibir el ingreso al aula a todo alumno cuya impuntualidad sea superior a 10 minutos contados desde la hora programada para el inicio de clase.

IX. BIBLIOGRAFÍA

Principal

1. CIPD. (2010). Talent management understanding the dimensions
2. Charan, R., Barton, D. & Carey, D. (2015). People Before Strategy: A new Role for the CHRO. Harvard Business Review, July-August 2015.
3. Jericó, P. (2001). Gestión del Talento. Capítulo 4. Prentice Hall Pearson Education, España
4. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of management, Vol17, N°1, 99-120
5. Becker, B., Huselid, M., & Ulrich, D. The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. 2001. Harvard Business Press. Capítulos 2 y 3
6. Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. London Bussines School, PAN'AGRA Working Paper, N° 96-902. August 1996
7. FERNÁNDEZ-ARÁOZ, C. et al. (2009). The definitive guide to recruiting: In good times and bad. En: HBR, Vol. 87 Issue 5, Pag.74-84

8. Ramlall, S. (2004). A Review of Employee Motivation Theories and their implications for Employee Retention within Organizations. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, September 2004.
9. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers. Pag. 539 – 582
10. Lawler III, E. E. (2010). *Talent: Making people your competitive advantage*. John Wiley & Sons. Chapter 5

Complementaria

1. Ulrich, D. (2004). *Recursos Humanos Champions*.
2. Alles, M. (2004). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.
3. Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Editorial Granica S.A. Buenos Aires, Argentina.
4. Tansley, C. (2011). What do we mean by the term “talent” in talent management?. *Industrial and commercial training*, 43(5), 266-274
5. Sparrow, P. & Otaye, L. (2015). *Employer branding: From attraction to a core HR strategy*. Recuperado: <http://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/cphr/EmployerBrandingFromattractiontoacoreHRStrategy.pdf>
6. Goleman, D. (2004). *La inteligencia emocional en la empresa (Working with Emotional Intelligence)*. Ediciones B Argentina S.A., Argentina.
7. Kaplan, R. & Norton, D. (2009). *El Cuadro de Mando Integral. The Balance Scorecard*. Gestión 2000, Capítulo 6 Pag. 161 a 188. Barcelona, España.
8. Younger, J., Smallwood, N., & Ulrich, D. (2007). *Developing your organization's Brand as a talent developer*. *Human Resource Planning*, June 2007.
9. Ready, D. y Conger, J. (2007). *Haga de su empresa una fábrica de talentos*. *Harvard Business Review*, Octubre 2007.
10. Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). *Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies*. *The Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48-64.
11. Cappelli, P. (2015). *Why we love to hate HR and what HR can do about it*. *Harvard Business Review*, July-August 2015.
12. *Mapas estratégicos: Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles*. Robert S. Kaplan, David P. Norton. Grupo Planeta Spain, 2012. Capítulo 7

X. CRONOGRAMA

Unidad	Objetivos de Aprendizaje	Lecturas
I	Introducción Importancia e impacto	CIPD. (2010). Talent Management: Understanding the dimensions
I	Rol estratégico de Recursos Humanos	Lawler III, E. E. <i>Talent: Making people your competitive advantage.</i> Prólogo de Dave Ulrich. Charan, R., Barton, D. & Carey, D. <i>People Before Strategy: A new Role for the CHRO.</i>
I	Definición de capital humano. Capital humano y talento.	Jericó, P. <i>Gestión del Talento.</i> Capítulo 4.
I	Talento como ventaja competitiva. Capital humano y generación de valor.	Barney, J. <i>Firm resources and sustained competitive advantage.</i> <i>Journal of management.</i>
2	Planeamiento estratégico de personas e indicadores	Becker, B., Huselid, M., & Ulrich, D. <i>The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance.</i> Capítulos 2 y 3
2	Gestión por competencias. Procesos de Gestión Humana por Competencias	Armstrong, M., & Taylor, S. <i>Armstrong's handbook of human resource management practice.</i> Capítulo 11, Pags.159-171
3	Atracción del talento. Rotación voluntaria e involuntaria.	FERNÁNDEZ-ARÁOZ, C. <i>The definitive guide to recruiting: In good times and bad.</i>
3	Marca empleadora	Ambler, T., & Barrow, S. <i>The employer brand.</i>
	Exámen Parcial	
3	Reclutamiento	Armstrong, M., & Taylor, S. <i>Armstrong's handbook of human resource management practice.</i> Capítulos 27 y 28 Pags. 409-460
3	Selección	
4	Mecanismos de retención.	Ramlall, S. <i>A Review of Employee Motivation Theories and their implications for Employee Retention within Organizations</i> Younger, J., Smallwood, N., & Ulrich, D. <i>Developing your organization's Brand as a talent developer.</i>
4	Formación y Aprendizaje	Armstrong, M., & Taylor, S. <i>Armstrong's handbook of human resource management practice.</i> Parte VII. Pgs. 539 – 590
4	Gestión del desempeño y Medición del potencial	Lawler III, E. E. <i>Talent: Making people your competitive advantage.</i> Capítulo 9
4	Desarrollo Profesional	
	Entrega y Presentación Trabajos Grupales	
	Presentación Trabajos Grupales	

XI. POLÍTICAS SOBRE EL PLAGIO

Para la corrección y evaluación de todos los trabajos del curso se va a tomar en cuenta el debido respeto a los derechos de autor, castigando severamente cualquier indicio de plagio con la nota CERO (00). Estas medidas serán independientes del proceso administrativo de sanción que la facultad estime conveniente de acuerdo a cada caso en particular. Para obtener más información, referirse a los siguientes sitios en internet:

- www.pucp.edu.pe/documento/pucp/plagio.pdf
- http://www.pucp.edu.pe/puntoedu/images/documentos/institucionales/guia_pucp_para_el_registro_y_citado_de_fuentes_documentales_2009.pdf

XII. ACTUALIZACIÓN

Actualizado al 06/03/2017