

**Universidad ESAN**

Maestría en Organización y Dirección de Personas

MSc\_MODP17

**Curso Obligatorio**

**Del 06 de Agosto al 29 de Octubre del 2017**

### Datos Generales del Curso

Asignatura : **Gestión del Talento Humano**

Área académica : Administración

Créditos : 2.00

### Datos de la Profesora

Nombre : **Kety Jáuregui, PhD**

Teléfono : 317-7200 Anexo 4643

e-mail : kjauregui@esan.edu.pe

1. **Sumilla**

La asignatura pertenece al área académica de Administración, es de carácter obligatoria, de naturaleza teórico-práctica, y tiene como propósito proponer estrategias de gestión humana integradas a los objetivos empresariales.

Se desarrollan en cinco “***unidades de aprendizaje”***: 1. Nuevos desafíos de la Gestión de Talento 2. Proceso Básico de Recursos Humanos, 3. Incorporar a las personas, 4. Desarrollo de las personas, 5. Gestión Estratégica de Recursos Humanos.

1. **Objetivo de la Asignatura**

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de proponer efectivamente estrategias de gestión humana que permitan crear condiciones de trabajo en las cuales cada persona pueda desenvolverse al máximo de su potencial y que estén integradas a la estrategia empresarial.

**Nota:** Esta asignatura contribuye en nivel **3** al logro de los:

Learning goal 1: Formula estrategias de gestión humana alineadas a los objetivos del negocio

Learning Objetive 1.1: Analiza los procesos de RRHH dentro de las organizaciones

Learning Objetive 1.2: Determina alternativas de solución frente a problemas de gestión humana en los negocios

1. **Programación de Contenidos**

**Unidad de aprendizaje I: Nuevos desafíos de la Gestión de Talento**

**Resultados de la unidad de aprendizaje:**

Al finalizar la unidad de aprendizaje, el participante será capaz de examinar críticamente la función y organización de recursos humanos en función de la estrategia empresarial.

SESIONES 1 y 2: La función de recursos humanos

Contenido:

* Análisis de la función de RRHH
* El departamento de RRHH y los directivos

Lecturas, material de apoyo:

Gary, Dessler. (2015). Introducción a la administración de Recursos Humanos. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 1 (pp. 1-24) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

Gary, Dessler. (2015). Ética, relaciones laborales y trato justo en el trabajo. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 13 (pp. 394-421) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

Kaplan S. Robert & Norton P. David. *La disponibilidad estratégica de los activos intangibles*. Harvard Deusto Business Review. 2004. (11920)

Becker,B.E.,Huselid,M.A., Beatty,R.W.(2009). “*Diseño de Arquitectura de RRHH para una fuerza laboral diferenciada”*, tomado ***de Fuerza Laboral Diferenciada. Transformando el Talento en Impacto Estratégico***. Pp: 111-145. Harvard Business Press, Boston, Massachusetts Cap. 5 **(C36125)**

**Casos:**

The Royal Pacific Company (16495)

Los recursos humanos en Hewlett-Packard (A) **(16791)**

**Unidad de aprendizaje II: Proceso Básico de Recursos Humanos**

**Resultados de la unidad de aprendizaje:**

Al finalizar la unidad de aprendizaje, el participante será capaz de evaluar efectivamente los puestos de trabajo en relación al diseño y el contexto del puesto.

**SESIONES 3 y 4: ANALISIS Y DISEÑO DEL TRABAJO**

**Contenido:**

* Descripción del puesto de trabajo
* Especificación del puesto de trabajo
* Diseño del puesto de trabajo
* Identificación de competencias

**Lecturas, material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). Planeación y reclutamiento de personal. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 4 (pp. 86-121) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

LÉVY-LEBOYER, Claude. Qué son las competencias. Tomado de ***Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas.***  [1ª Ed.] Barcelona, Edit. Ediciones Gestión 2000, SA, 2003. Pág. 35 – 64. Cap. 1.

 **(C35848)**

**Caso:**

Qué piratas del sigo XVII pueden enseñarnos sobre diseño del puesto de trabajo. Hayagreeva Rao. HBR. Octubre 2010. **(AR35855)**

**Unidad de aprendizaje III: Incorporar a las personas**

**Resultados de la unidad de aprendizaje:**

Al finalizar la unidad de aprendizaje, el participante será capaz de proponer eficazmente el plan de reclutamiento y selección integrados a la estrategia de la empresa.

**SESIÓN 5: RECLUTAMIENTO**

**Contenido:**

* Proceso de reclutamiento
* Fuentes internas de reclutamiento
* Fuentes externas de reclutamiento
* Indicadores de reclutamiento

**Lecturas, material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). Planeación y reclutamiento de personal. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 4 (pp. 86-121) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

**SESIÓN 6 y 7: SELECCIÓN**

**Contenido:**

* Proceso de selección
* Técnicas de selección
* Indicadores de selección y contratación

**Lecturas, material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). Las pruebas y la selección de personal. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 5 (pp. 122-155) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

Gary, Dessler. (2015). Entrevistas a candidatos. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 5 (pp. 156-183) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación.

 ***(Texto)***

Hagevik, S. (2000). Entrevista del Comportamiento. Escriba una Historia, cuente una historia, Journal of Environmental Health, Vol. 62, Nº 7, pp. 61-76. **(17324)**

Groysberg, B., Nanda, A. Nohria, N. (2004). El Alto Riesgo de Contratar Estrellas, HBR mayo. **(17325)**

Higgins. M. (2004). A Note on Interviewing. Harvard Business School, 9-405-014, Harvard Business School, (HBS background note) – Traducido al español. (030366)

Roberts, M. (1993). *Nota sobre el proceso de contratación y selección de personal.* Recuperado de la base de datos de Harvard Business School (304-S14) (035975)

Pulakos, E., Schmitt, N. (1995) Experience-based and situational interview questions: studies of validity en Personnel Psychology; Summer48, 2; ABI/INFORM Global.

Chapman, D., Rowe, P. (2002) The Influence of Videoconference Technology and Interview Structure on the Recruiting Function of the Employment Interview: A Field Experiment En: *International Journal of Selection and Assessment*. Volume 10, Issue 3, pages 185–197, September 2002.

Sadler-Smith , Andrew (2014),"“With recruitment I always feel I need to listen to my gut”: therole of intuition in employee selection", En: *Personnel Review*, Vol. 43 Iss 4 pp. 606 – 627

Casos:

SG Cowen: Nuevos reclutas **(046090)**

Valoración de la Capacidad de Gestión en AT6T(A) **(408-S30)**

**Unidad de aprendizaje IV: Desarrollo de las personas**

**Resultados de la unidad de aprendizaje:**

Al finalizar la unidad de aprendizaje, el participante será capaz de proponer adecuadamente el plan de desarrollo de los colaboradores que estén integrados a la estrategia de la empresa, previa identificación de los problemas de gestión humana.

**SESIONES 8 Y 9: GESTION DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS**

**Contenido:**

* Proceso de evaluación del desempeño
* Técnicas de evaluación de desempeño
* Entrevista de retroalimentación
* Indicadores de desempeño

**Lecturas,material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). Administración y evaluación del desempeño. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 8 (pp. 224-257) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

La entrevista de evaluación de personal. Michael Beer. Harvard Business Review.

 **(17158)**

LÉVY-LEBOYER, Claude. Identificar y evaluar las competencias. Tomado de ***Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas.*** [1ª Ed.] Barcelona, Edit. Ediciones Gestión 2000, SA, 2003. Pág. 65 – 95. Cap. 2. **(C35849)**

**Caso:**

Rob Parson en Morgan Stanley (A)  **(12008)**

**SESIÓN 10: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

**Contenido:**

* Fases de capacitación
* Métodos de capacitación
* Plan de capacitación
* Indicadores de capacitación

**Lecturas, material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). Capacitación y desarrollo de los trabajadores. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 7 (pp. 184-223) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

Garvin, D.A. (1991). “Barreras y puertas para el aprendizaje”. En C.R. Christensen, D.A. Garvin, y A. Sweet (Eds.), *Education for judgment: The artistry of discussion leadership*, (Cap 1, pp. 3-13). Boston, MA: Harvard Business School Press.

 **(12006)**

Cohn, J. M., Khurana, R. y Reeves, L. (2005). *Cultivar el talento como si su empresa dependiera de ello*. HBS, octubre. **(17328)**

LÉVY-LEBOYER, Claude. Desarrollar las Competencias. Tomado de ***Gestión de las Competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas.*** [1ª Ed.] Barcelona, Edit. Ediciones Gestión 2000, SA, 2003. Pág. 129 – 146. Cap. 4. **(C35856)**

Cardona, P. y Chinchilla, Mª. N. (1999). *Evaluación y desarrollo de las competencias directivas*, IESE, Barcelona. **(17331)**

Boris Groysberg, Andrew N. McLean y Nitin Nohria. Son Transportables los Lideres? Harvard Business Review, mayo 2006  **(17326)**

A Snapshot of Training Practices in the organizations Autor(es) Olivia Hernandez & Kety Jáuregui ICESI **(17644)**

Bartlett, C. y McLean, A. (2004). *La máquina de talento de GE: cómo se hace un presidente ejecutivo.* Recuperado de la base de datos de Harvard Business School (304-S10) **(035976)**

Sung, S. Y., & Choi, J. N. (2014). Do organizations spend wisely on employees? Effects of training and development investments on learning and innovation in organizations. Journal of organizational behavior, 35(3), 393-412.

Sheehan, M. (2014). Investment in training and development in times of uncertainty. *Advances in Developing Human Resources*, *16*(1), 13-33.

**Casos:**

Capacitación en Sodimac **(AO 8485)**

El equipo que no lo era (Harvard Business Review)  **(AR36702)**

SUPERVALU, Inc.: Programa de Desarrollo Profesional (12841)

**SESIONES 11 y 12: PLANES DE CARRERA Y SUCESIÓN**

**Contenido:**

* Modelos de carrera y sucesión
* Plan de carrera
* Indicadores de carrera

**Lecturas, material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). Administración de la retención, participación y carrera de los empleados. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 9 (pp. 258-293) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

Hoja de Planeamiento de sucesión. John Davis. Harvard Business School. Rev: 17 De Noviembre De 2004 **(036150)**

Planes de sucesión: *Metodología para la Efectividad Organizacional*. Estudio de Casos. Universidad diego portales. Facultad de economía y empresa. Ingeniería comercial. (035857)

Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. Tomado de *Cuadernos de Difusión, Perú*. Año 9, Número 16, Junio de 2004. Pp: 91-102. **(AR26486)**

Kety Jáuregui & Alberto Bejarano. Apoyo para desarrollo de carrera de miembros de “familias de doble carrera”. Tomado de *Revista Gerencia Venezuela* (Revista ISI). Vol 8, No 21 (2009). Pp: 507-517 **(AR35860)**

Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 90-97.

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self- evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, *84*(1), 21-30.

Casos:

El Caso de la socia a tiempo parcial (16503)

Colgate-Palmolive: Gestión de carreras Internacionales **(025037)**

**Unidad de aprendizaje V: Gestión Estratégica de Recursos Humanos**

**Resultados de la unidad de aprendizaje:**

Al finalizar la unidad de aprendizaje, el participante será capaz de proponer eficazmente el plan estratégico de Talento Humano integrado a la estrategia de la empresa, previa identificación de los problemas de gestión humana

**SESIÓN 13: ESTRATEGIA Y RRHH**

**Contenido**

* **Modelos estratégicos de RRHH**

**Lecturas, material de apoyo:**

Gary, Dessler. (2015). La estrategia y el análisis de la administración de recursos humanos. *En Administración de Recursos Humanos****.*** Cap. 2 (pp. 26-51) (14ª ed.). México, DF.: Pearson Educación. ***(Texto)***

Prahalap C.K. y Hamel Gary (1990) ***La competencia esencial de la corporación***. Harvard Business Review, May\_June 1990, pp: 79-89 **(AR30258)**

Ulrich, D. y Smallwood, N. (2004). ***Capitalizar las capacidades***. HBR, junio.  **(17321)**

Ulrich Dave & Brockbank wayne (2009) La propuesta de valor de recursos humanos. **Cap. 1**: La premisa de valor de recursos humanos. **(16951)**

**SESIONES 14 y 15: CULTURA ORGANIZACIONAL**

**Contenido:**

* Cultura y liderazgo organizacional
* Modelos de cultura organizacional
* Elementos de cultura organizacional

**Lecturas, material de apoyo:**

SCHEIN EDGAR, Capítulo 1: Definición de la cultura de organización. En ***Organizacional Culture and Leadership.*** San Francisco, CA: Jossey Bass, 1985. **(C19345)**

BEYER JANICE & TRICE HARRISON. Los Ritos y costumbres de laorganización revelan su cultura**. (019214)**

SCHEIN EDGAR. El rol del fundador en la creación de la cultura organizacional. **(019249)**

HATCH MARY JO. “Cultura Organizacional”. En ***Teoría de la Organización. Las Perspectivas Modernas, Simbólicas y Post Moderna.*** New York. Oxford University Press, 1997. Cap. 7, Pág. 200 - 240  **(C19287)**

**Casos:**

“Johnson & Johnson (A): filosofía y cultura”. **(019152)**

Anderson, M. (2009). La región andina de Kimberly-Clark: creando una cultura ganadora. (Trad. Universidad ESAN). Recuperado de la base de datos de Stanford Graduate School of Business (OB-72) **(020569)**

SESIÓN 16: CLIMA ORGANIZACIONAL

**Contenido:**

* Perspectivas conceptuales de clima organizacional
* Medición de clima laboral

**Lecturas, material de apoyo:**

MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. “Cultura y clima organizacional”. En su Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Colombia, Centro Editorial Universidad del Rosario, 2006. Cap. 6. (C19364)

MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. “Componentes del clima organizacional”. Op. Cit. Cap. 2. (C19363)

ASHKANASY, Neal M., WILDEROM, Celeste P. M. y PETERSON, Mark F. En

Handbook of Organizational Culture & Climate. Clima y Cultura ¿Cuan cerca pueden llegar? – Roy L. Payne. California. Sage Publications Inc. 2000.Cap. 10. Pág. 163 - 176. (17664)

Caso:

\*Megalith, Inc. -- Hay Associates (A) (051975)

1. **Metodología**

El curso utiliza una metodología activa donde la participación de los alumnos es fundamental. Se enfatiza la lectura independiente, el estudio de casos y el trabajo grupal como técnicas de aprendizaje. Por ello, se recomienda que los participantes lean el material asignado y cumplan con la realización de las tareas que servirán de base para los trabajos prácticos en clase. El profesor adoptara un papel de facilitador y coordinador en el proceso de aprendizaje.

1. **Evaluación**

La evaluación final será el promedio ponderado de los tres siguientes elementos:

* Participación en clases, puntualidad y asistencia (20%)
* Casos (grupales) (20%)
* Control de lectura (20%)
* Examen final (40%)
1. **Fuentes de Información**

**Texto base**

Gary, Dessler. (2015). *Administración de Recursos Humanos****.*** (14ª ed.). México, DF. Pearson Educación.

**Textos complementarios**

* American Society for Training and Development (ASTD). <http://www.astd.org/virtual_community/index.html>
* Barba, S. (2005). La sucesión de un CEO: la gestión de la crisis. *Universia Business Review* (5) pp. 103-111.
* Becker,B.E.,Huselid,M.A., Beatty,R.W.(2009). *The* *Differentiated Workforce: Transforming Talent into Strategic Impact*, Harvard Business Press, Boston, Massachusetts.
* Bigas, Carlos Andres Trujillo & Veronica Durana Angel (2011) ***Competencias Directivas: Corrientes y Controversias*.** [1ª Ed.] Bogotá, Colombia, Edit. Ediciones Uniandes, 2011.
* Bower, J. (noviembre, 2007). Solve the succession crisis by growing inside-outside leaders. *Harvard Business Review, 85* (11) pp. 90-96.
* Cappelli, P. (2008). Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*.* Boston: Harvard Business Press.
* CASCAID: [www.cascaid.co.uk](http://www.cascaid.co.uk)
* Connexions: [www.connexions-direct.com/jobs4u](http://www.connexions-direct.com/jobs4u)
* DAVID C. McCLELLAND (1973) Medir la Competencia en lugar de la "Inteligencia" . Harvard University, American Psychologist, 28, 1-14.
* David c. Mcclelland, *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"* Harvard University
* García, M., Hierro, E. y Jiménez, J. J. (1997). *Selección de Personal. Sistema Integrado*. Madrid: ESIC. Cap.: XIII, XV.
* Grigoryev, P. (2006). Hiring by competency models. *Journal for Quality & Participation, 26* (4) pp. 16-18.
* Horcajo, J., Briñol, P., Becerra, A. Los efectos de la activación de estereotipos sobre la evaluación de candidatos en un contexto experimental de la selección de personal. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (2), España, Madrid, 2009. pp.349-359.

<http://www.shrm.org/>

* Jorge Palacios Plaza (2008) Medición del impacto y la rentabilidad de la formación: Cómo llegar al ROI de la formación. Madrid: Díaz de Santos.
* Levy-Leboyer, Claude, *Gestión por Competencias*, Ediciones Gestión 2000, Barcelona, España, 1997.
* P. White; Macmillan, P. (2006). Education and career choice: a new model of decision making.
* Pain, Abraham, *Como evaluar acciones de capacitación*, Ediciones Granica, Barcelona, España, 1993.
* Pineda Herrero Pilar (2002) Gestion de La Formacion en Las Organizaciones Barcelona : Ariel (Ariel Educación,).
* Prospects: [www.prospects.ac.uk](http://www.prospects.ac.uk)
* Society for Human Resource Management (SHRM) https://www.shrm.org/.
* S. Hodgson, Kogan Page Ltd (2008). A-Z of careers and jobs.
* Six keys to training your successor. (febrero, 2001). *Harvard Management Update, 6* (2) pp. 1-4.

1. **INFORMACIÓN ADICIONAL (CV abreviado de la profesora)**

**Kety Jáuregui Machuca**

PhD en Management de IESE, Universidad de Navarra. Post Doctoral en la Universidad de Victoria, Canadá. Maestría en Administración del ITESM, Monterrey. Ingeniera Industrial de la Universidad Nacional de Ingeniería. Directora de la Maestría en Organización y Dirección de Personas, Coordinadora Académica de los PAEs de Responsabilidad Social y Relaciones Comunitarias y Profesora Principal de la Graduate School of Business de la Universidad ESAN. Ha sido profesora de planta ITESM, México y profesora invitada de la Universidad del Rosario, Universidad del Norte de Colombia. Es profesora invitada de ESPAE-ESPOL de Ecuador y Universidad de Externado de Colombia. Ha dirigido consultorías en diversos temas de administración, responsabilidad social, recursos humanos y herramientas de gestión en empresas. Profesora Principal de la Universidad ESAN.