

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Capacitación y Desarrollo del Talento		
Código del curso:	00302	Clasificación Asignatura:	TA – 3 Operativa - Expositiva
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	2
Coordinación Académica:	Relaciones industriales (CORI)	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	1
Escuela:	Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua con Examen de Reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	5
Modalidad :	Presencial	Pre-requisitos:	Gestión del Talento Humano
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	6° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	15/06/2018

II.- JUSTIFICACIÓN
La cátedra presenta los fundamentos, componentes, prácticas y herramientas para la estructuración del subsistema de gestión del talento, el cual se orienta hacia la formación de las personas respecto a conocimientos, competencias y técnicas que favorecen su desempeño respecto a la competitividad y el cumplimiento de la estrategia organizacional. Con este fin, se presentan las diferentes fases asociadas a la formación y el desarrollo en la organización: desarrollo del individuo, desarrollo de carrera y desarrollo organizacional, para complementar con el componente práctico asociado a la capacitación del talento: la identificación de necesidades de formación, diseño de planes de formación, su implementación y evaluación.

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales: CG1: Aprender a aprender con calidad Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Aplica los conocimientos en la práctica: Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales.	1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. 2. Elabora una síntesis para sí mismo o para comunicarla a otras personas. 3. Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible. 4. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible. 5. Evalúa los resultados obtenidos.
Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión: Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.	1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión. 4. Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones. 5. Pondera críticamente las bondades y limitaciones de su carrera profesional.
Competencias Profesionales: CP1: Gestionar talento humano Planificar, liderar, ejecutar, evaluar y controlar el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Gestionar procesos asociados a la capacitación y el desarrollo de personal: Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla sistemas de capacitación y desarrollo, conciliando los intereses y expectativas de las organizaciones y los de sus trabajadores.	1. Identifica necesidades de capacitación, desarrolla planes e identifica las estrategias más adecuadas para el desarrollo de competencias. 2. Aplica técnicas de capacitación/formación basadas en competencias. 3. Aplica técnicas y herramientas para la estimación de potencial del talento y propone rutas de carrera, conciliando

	los intereses y necesidades de la organización con las de los trabajadores. 4. Desarrolla sistemas de medición de desempeño (individual, grupal y organizacional). 5. Analiza indicadores para el control de la gestión de capacitación y desarrollo de personal.
--	--

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I Capacitación y desarrollo: fundamentos	Tema I: el contexto del proceso de capacitación y desarrollo del talento humano: - Diferencias entre capacitación y desarrollo como procesos organizacionales. - La organización y su estrategia. - Marco normativo asociado a la capacitación y desarrollo del talento. - La oficina de capacitación y desarrollo del talento. - Definición de políticas de capacitación y desarrollo. Tema II: competencias: vinculación con el proceso de capacitación y desarrollo. Tema III: basamentos para los planes de capacitación y desarrollo: - La naturaleza del trabajo: exigencias asociadas a procesos y cargos/roles. - Las personas y sus competencias.
UNIDAD II Desarrollo del talento	Tema I: componentes del desarrollo del individuo: - El aprendizaje: refuerzo; el aprendizaje social; el aprendizaje orientado a objetivos; el aprendizaje adulto. Tema II: componentes del desarrollo de carrera: - Desarrollo de rutas de carrera y/o planes de crecimiento profesional. Tema III: componentes del desarrollo organizacional: - Principios y claves del cambio organizacional: el aprendizaje organizacional. Tema IV: vinculación de la gestión del desempeño con el sistema de desarrollo del talento.
UNIDAD III Capacitación del talento	Tema I: la detección de necesidades de capacitación (DNC). Tema II: el diseño de programas de capacitación: objetivos, tiempos, rutas, estrategias, metodologías y herramientas. Tema III: evaluación del proceso de capacitación y desarrollo del talento humano.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
- <i>Exposición del profesor.</i> - <i>Búsqueda de información.</i> - <i>Estudio de casos.</i> - <i>Resolución de ejercicios.</i>

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
- <i>Pruebas escritas.</i> - <i>Resolución de ejercicios y problemas.</i> - <i>Estudio de casos.</i> - <i>Exposiciones del estudiante.</i>

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
ALLES, M. (2007). <i>Construyendo talento</i>. Editorial: Granica. ALLES, M. (2007) <i>Diccionario de competencias</i>. Editorial: Granica. BIECH, E. (2014). <i>American Society for Training and Development. ASTD handbook: the definitive reference for training and development</i>. Editorial: ASTD Press. BICKHAM, T. (2015) <i>Talent Management</i>. Editorial: Association for Talent Development. CHIAVENATO, I. (1979) <i>Administración de Recursos Humanos</i>. Editorial: Mc Graw Hill. DOLE, S.; VALLE, R.; JACKSON, S. Y SCHULER, R. (2007). <i>La gestión de los recursos humanos</i>. 3ª ed., McGraw Hill. GÓMEZ, Luis. (2016). <i>Gestión de Recursos Humanos</i>. España: Pearson KESSLER, R. (2008). <i>Competency-based performance reviews</i>. Editorial: Career Press. KIRKPATRICK, J. (2016). <i>Four levels of training evaluation</i>. Editorial: Association for Talent Development. Noe, Raymond. (1998). <i>Employee Training & Development</i>. Editorial: Mc Graw Hill Education. Sherman, A.; Bohlander, G. y Snell, S. (2003). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. Editorial: International Thompson Editores. ULRICH, Dave. (2008). <i>HR Competencies: mastery at the intersection of people and business</i>. Editorial: Mc Graw Hill. ULRICH, Dave. (2012). <i>HR from the outside in: six competencies for the future of human resources</i>. Editorial: Mc Graw Hill. ULRICH, D.; Losey, M. y Lake, J. (2000). <i>El futuro de la dirección de recursos humanos</i>. Editorial: gestión 2000. Universidad de Deusto y Comisión Europea (2003). <i>Tuning educational structures in europe</i>. Editorial: Sócrates.