

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Electiva: Casos Prácticos de la Gestión del Talento		
Código del curso:	80426	Clasificación Asignatura:	TA-8: Práctica. Curso - Taller
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	1
Coordinación Académica:	Relaciones Industriales (CORI) y Sociología (COSO)	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	2
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 sin reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	4
Modalidad :	Presencial / Virtual	Pre-requisitos:	N/A
Tipo de Asignatura:	Electiva	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	7° u 8° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	15/03/2019

II.- JUSTIFICACIÓN
<p>El método de estudio de caso es una manera práctica de sensibilizar a los estudiantes sobre las complejidades y las diferentes estructuras organizacionales que se encuentran en la vida real. Analizar casos concretos es una de las vías más eficientes de introducir en el salón de clases las múltiples situaciones que los estudiantes se encontrarán en su sitio de trabajo una vez inicien sus actividades profesionales. De igual manera, es un método para aprender haciendo, sustituyendo, provisionalmente, la experiencia-en-el-trabajo, induciendo a los estudiantes a experimentar situaciones en diversas industrias, y organizaciones, similares a las que experimentarían una vez incorporados al mercado laboral. Los casos, presentados en variadas situaciones e involucrando diferentes aspectos de múltiples asignaturas cursadas en la carrera, les permiten tener una visión integradora de las diferentes áreas que componen la gestión de talento. Los casos a ser estudiados reflejan las variadas situaciones que se presentan en el desempeño profesional y permiten considerar las herramientas a utilizar, así como el uso adecuado de los principios aprendidos en el transcurso de los estudios universitarios.</p>

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
<p>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.</p>	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Abstrae, analiza, y sintetiza información: Descompone en partes, identifica factores comunes y resume lo realizado, en situaciones que requieran manejar información.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica elementos comunes en diferentes situaciones o contexto. 2. Descompone, identifica, clasifica y jerarquiza elementos comunes. 3. Resume información de forma clara y ordenada.
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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. 2. Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible. 3. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible. 4. Evalúa los resultados obtenidos.
Identifica, plantea y resuelve problemas: Detecta la discrepancia entre la situación actual y la deseada, especifica lo que se necesita resolver y ejecuta acciones de manera eficiente para transformar la necesidad en logro.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconoce diferencias entre una situación actual y la deseada. 2. Analiza el problema y obtiene la información requerida para solucionarlo. 3. Formula opciones de solución que responden a su conocimiento, reflexión y experiencia previa.
Se comunica eficazmente de forma oral y escrita.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura lógicamente el discurso oral y escrito. 2. Adapta el discurso oral y escrito a las características de la audiencia. 3. Muestra complementariedad entre el lenguaje oral y corporal. 4. Demuestra un estilo propio en la organización y expresión del contenido de escritos largos y complejos. 5. Comunica eficazmente, en forma oral y escrita de ideas, conocimientos y sentimientos en situaciones individuales, conversacionales y de grupo.

Busca y procesa información de diversas fuentes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisa periódicamente información actualizada sobre su disciplina. 2. Identifica con destreza fuentes, impresas y digitales, de recopilación de datos. 3. Organiza la información proveniente de diversos medios. 4. Analiza la información y la incorpora en los procesos de toma de decisiones. 5. Establece procedimientos de recopilación y revisión de información necesaria para situaciones futuras.
CG2: Aprender a trabajar con el otro: Interactúa con otros en situaciones diversas y complejas para alcanzar objetivos comunes, en un entorno donde el equilibrio de los roles: colaborador o líder y la fluidez comunicativa procuran resultados beneficiosos para todos.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Participa y trabaja en equipo: Se integra en equipos asumiendo diversidad de roles y tareas, orientado hacia el logro de una meta común.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica roles y funciones de todos los miembros del equipo. 2. Realiza las tareas establecidas por el equipo. 3. Cumple diversos roles dentro del equipo. 4. Utiliza formas de comunicación que favorecen las relaciones de interdependencia. 5. Coordina las acciones del equipo hacia el logro de la meta común.
Motiva y conduce a otros hacia metas comunes: Promueve el interés, la participación y orienta el esfuerzo de otros en el logro de metas comunes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica claramente objetivos, metas y propósitos comunes. 2. Dialoga directa y respetuosamente con los otros para favorecer su identificación con las metas. 3. Promueve la construcción conjunta de planes y estrategias para el logro de las metas.
Toma decisiones efectivas para resolver problemas: Aplica un proceso sistemático de toma de decisiones para elegir la mejor alternativa en la resolución de problemas en beneficio propio y de los otros.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica el problema. 2. Analiza el problema. 3. Plantea alternativas de solución. 4. Ejecuta la opción que considera más adecuada para la solución del problema.

Competencias Comunes: CC4: Conoce la Gestión del Talento Humano: Conoce las áreas y procesos de la gestión del talento humano en las organizaciones, obteniendo a su vez comprensión de los distintos enfoques y modelos implementados.	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Conoce la gestión del talento humano en el marco de la gestión organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica procesos de la gestión organizacional sobre los cuales tiene impacto la gestión del talento humano. 2. Analiza aspectos de la gestión del talento humano que pudieran tener impacto sobre procesos de la gestión organizacional. 3. Relaciona los objetivos de la organización y sus políticas de responsabilidad social con los objetivos de la gestión del talento humano.
Conoce la composición y vinculación de las áreas y procesos de gestión del talento humano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce las áreas y procesos de gestión del talento humano. 2. Conoce enfoques y modelos implementados para la gestión del talento humano. 3. Analiza el contenido y la organización de las áreas, procesos, enfoques y modelos de gestión del talento humano. 4. Desarrolla indicadores de gestión de recursos humanos basados en los sistemas de gestión de la calidad. 5. Construye una visión integrada de la gestión del talento humano en cuanto a las áreas y procesos de las organizaciones.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I Introducción	Tema I: esquema de funcionamiento, esquema y fechas de evaluaciones. Tema II: ¿Qué son Estudios de Casos? Tema III: importancia de Las competencias y el énfasis en diferentes competencias de acuerdo a las diferentes etapas en el desarrollo de la carrera.
UNIDAD II Competencias básicas en la etapa inicial del ejercicio profesional en Gestión de Talento	Tema I: La Experticia en el manejo de herramientas de RH. Tema II: El manejo de las Relaciones Laborales. Tema III: La Ética en el ejercicio profesional. Tema IV: El Manejo de las Comunicaciones
UNIDAD III Manejo de Relaciones Laborales	Tema I: Estudio de caso 1 "Balance Vida-Trabajo" Tema II: Estudio de Caso 2 "Flexibilidad y resistencia al cambio"

	Tema III: Estudio de Caso 3 “Tenemos que hablar”
UNIDAD IV Manejo Estratégico de Recursos Humanos I	Tema I: Estudio de Caso 4 “Empresa Familiar”. Tema II: Estudio de Caso 5 “Control de Costos Laborales” Tema III: Estudio de Caso 6 “Compensación y Beneficios I” Tema IV: Estudio de Caso 7 “Compensación y Beneficios II”
UNIDAD V Manejo Estratégico de Recursos Humanos II	Tema I: Estudio de Caso 8 “Reclutamiento y Selección” Tema II: Estudio de Caso 9 “Entrenamiento y Desarrollo” Tema III Estudio de Caso 10 “Leyes Laborales” Tema IV: Estudio de Caso 11 “Múltiples áreas I” Tema V: Estudio de Caso 12 “Múltiples áreas II”

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Estas estrategias quedan sujetas al número de alumnos por curso y otros factores que puedan incidir en su efectividad, además estarán en permanente revisión y actualización según los requerimientos de la cátedra y el éxito de las mismas.

Unidad I: Presentación, por parte del profesor, sobre el esquema de funcionamiento del curso. Se les informa a los estudiantes que deben integrarse en Equipos de no más de 6 estudiantes y no menos de 3. Cada Equipo será denominado N° 1, 2, etc. Los equipos originales se mantendrán en la realización de las actividades contenidas en las Unidades I y II. El profesor, de manera aleatoria, reintegrará los Equipos para los trabajos a realizar en la Unidad III y nuevamente en la Unidad IV. Esta reorganización de los miembros de los Equipos tiene como finalidad estimular la interacción de miembros con diferentes puntos de vista y acostumbrar a los estudiantes a manejarse con diferentes grupos para la resolución de problemas. Se informará la creación de un grupo-Google (ucab-casos-1@googlegroups.com) en el cual participarán todos los estudiantes para lo cual tienen que hacerle llegar al profesor, al correo electrónico que les indicará, el correo electrónico que utilizan, de manera de que el profesor los incluya en el grupo. A través ese Grupo Google se distribuirán semanalmente las asignaciones a ser trabajadas por cada Equipo, y los materiales básicos de lecturas; de igual manera, los Equipos enviarán sus trabajos a ese grupo, y los mismos le llegarán al profesor y a todos los estudiantes. Las evaluaciones, identificadas solo con la cédula de identidad, serán comunicadas a través de ese grupo. Se asignan las lecturas para la clase siguiente (Unidad I), el material de lectura básico se le envía a los estudiantes a través de la vía acordada.

UNIDAD II: Sección 1: El profesor introducirá el tema de las competencias de acuerdo al modelo de la SHRM, se describirán la definición y los componentes de la Competencia Experticia en RH. Termina esta sección con un ejercicio donde los diferentes equipos discuten en clase su posición sobre las 5 macrotendencias descritas en las lecturas recomendadas y responden a una guía de 6 preguntas sobre las lecturas asignadas. Sección 2: El profesor introduce el tema de la importancia de la competencia Manejo de Relaciones Laborales, y define sus componentes. Los diferentes equipos discuten los diferentes escenarios y enfoques planteados en los materiales de lectura, listan los pros y los contras que encuentren en cada uno de los enfoques, indican cuál creen que es el mejor enfoque y por qué. Una vez terminada las presentaciones de cada equipo, se abre la discusión entre todos los equipos para tratar de llegar a un consenso. Termina esta sesión cuando los estudiantes responden a 3 preguntas del profesor sobre importancia de esta competencia, sus diferencias con la competencia estudiada en la sesión anterior, y cuáles son las habilidades y destrezas requeridas para ser exitoso en ambas competencias. Se asignan las lecturas para la próxima sesión (2 casos de estudio sobre la competencia Comportamiento Ético) Sección 3: El profesor introduce el tema explicando la relevancia de la Competencia Comportamiento Ético y sus sub-competencias. Se revisan brevemente teorías sobre la ética. Los equipos presentan sus conclusiones sobre los estudios de caso asignados para esta sesión. Al terminar las presentaciones se discuten dos preguntas que sobre la práctica de esta competencia formula el profesor. Se asignan las lecturas para la siguiente sesión. Sesión 4: El profesor indica que se llevará a cabo una simulación de comunicaciones. Se le asignan diferentes roles a 10 estudiantes voluntarios y se reparten hojas con instrucciones, las cuales varían de acuerdo al rol a desempeñar. El objetivo de esta simulación es resaltar la importancia de las comunicaciones en el ambiente laboral, resaltar la facilidad con la cual una comunicación inadecuada impide un desarrollo armónico o el cumplimiento de los objetivos laborales. Una vez terminada la simulación (10-15 minutos) se analizan los resultados obtenidos. Se pasa a la segunda actividad, la cual consiste en trabajar los 10 escenarios del documento “Tenemos que conversar: 10 Escenarios para practicar la manera de manejar conversaciones necesarias”, el cual se envió la semana anterior junto con las otras lecturas asignadas. Se divide el salón en un ala izquierda (se le asignan 5 escenarios) y un ala derecha (se le asignan los otros 5 escenarios); los estudiantes discuten las respuestas a dar a las preguntas que plantea cada escenario y cada grupo presenta al salón sus respuestas. El profesor coordina el intercambio de opiniones, indicando los diferentes componentes de la competencia Manejo de Comunicaciones. Se asignan las lecturas para la clase siguiente.

UNIDADES III, IV y V: Durante el desarrollo de la Unidad II se mantiene la integración de los diferentes equipos que participaron en las actividades de la Unidad I. Al concluir las actividades de la Unidad II el profesor, aleatoriamente, conforma nuevos equipos que trabajaron en el desarrollo de las actividades de la Unidad III. Al terminar la unidad III, los estudiantes deciden cómo quieren integrar sus equipos. Los equipos deben elaborar un ensayo escrito y hacer una presentación digital donde responden a las interrogantes presentadas en los escenarios que les corresponda y enviarla, a más tardar el día anterior al día pautado para la clase, al profesor y al resto de los estudiantes (a través del Grupo Google). Al inicio de cada clase el profesor hace un resumen sobre el contenido del caso a ser presentado, seguidamente lo diferentes equipos hacen sus presentaciones, las cuales son discutidas por los miembros de los otros equipos. Al final de las presentaciones el profesor solicita estudiantes que voluntariamente quieran hacer un resumen de lo presentado y discutido en clase. Los estudiantes que participen en la presentación del resumen serán evaluados y calificados. Se asignan las lecturas y los escenarios correspondientes a los diferentes equipos para la próxima clase.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

- Evaluaciones colectivas (por Equipos: ensayos y presentaciones)
- Evaluación individual (resúmenes al final de las presentaciones, ensayo final)

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Competencies for Early-Career HR Professionals, Society for Human Resource Management (SHRM), 2016, retirado de <https://www.shrm.org/academicinitiatives/universities/teachingresources/Pages/Competencies-for-Early-Career-Professionals.aspx>

SHRM Competency Model, SHRM 2014, retirado de https://www.shrm.org/LearningAndCareer/competencymodel/Documents/Full%20Competency%20Model%2011%202_10%201%202014.pdf

Evolution of Work and the Worker: Five Key Trends from SHRM's Special Expertise Panels. Retirado de <https://www.carololsby.com/wpcontent/uploads/2015/11/2015-Evolution-of-Work-Panel-Report-Carol-Olsby.pdf>

El estudio de casos: Una estrategia de construcción del aprendizaje, Soma, L. M., Reflexión Académica en Diseño y Comunicación, Nº XXI, págs. 32-34

Case Study, Flyvbjerg, B., en Norman K. Denzin y Yvonna S. Lincoln, eds., The Sage Handbook of Qualitative Research, 4th Edition, Thousand Oaks, CA: Sage

2011, Capítulo 17, págs. 301-316

What is a Case Study and What Is It Good for? Gerring, J., The American Political Science Review, Vol. 98, No. 2 (May, 2004), págs. 341-354

How to Get Real value from Enterprise Social Networks, Gestnet, J., SHRM, 2015, retirado de <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hrtopics/technology/pages/how-to-get-real-value-from-enterprise-social-networks.aspx>

Liderazgo transformacional o transaccional en emprendedores venezolanos, Fernández M.C., y Quintero N., Revista Venezolana de Gerencia, año 22, Nº 77, págs. 56-74, 2017, Universidad del Zulia

Liderazgo Transaccional y Transformacional: Las dimensiones del Liderazgo, Figuera N., retirado de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>

Escenario B: Retención de personal

5 Ways to Reduce Nursing Turnover in Year One, Commins John, Health Leaders, 2011, retirado de <https://www.healthleadersmedia.com/strategy/5-ways-reduce-nursing-turnover-year-one>

Análisis de rotación de Personal, Andrade Martínez M.L, Tesis de Grado, Universidad Politécnica Salesiana, 2009, retirado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/562/12/UPS-CT001844.pdf>

¿Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula? Experto-GestioPolis.com, retirado de <https://www.gestiopolis.com/que-es-el-indice-de-rotacion-de-personal-y-como-se-calcula/#autores>

Escenario C: Desarrollo de Talento

Retaining and Development High Potential Talent, National Human Services Assembly, 2017, retirado de https://www.nationalassembly.org/wpcontent/uploads/2018/06/RetainingAndDevelopingHighPotentialTalent_NHSAToolkit.pdf

Why Diversity And Inclusion Will Be A Top Priority For 2016, Bersin J., Forbes 2016, retirado de <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2015/12/06/whydiversity-and-inclusion-will-be-a-top-priority-for-2016/#24f6b4e72ed5>

Gestión de Talento Humano como una estrategia de retención del Personal, Prieto Bejarano, P.G., Trabajo de Grado Universidad de Medellín, 2013, retirado de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%3bn%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Talento y liderazgo, Manpower Group, 2012, retirado de <https://www.scribd.com/document/243678115/Manpower-Talento-y-Liderazgo-pdf>

Escenario D: Tecnología/Redes Sociales/Leyes de Trabajo y Salud Laboral

Las herramientas TIC como apoyo a la gestión de talento humano, Riascos Erazo, S.C., Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, Volúmen 27, Nº 46, diciembre 2011, retirado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf>

Employers react to "Troubling" tweets, Social Media Posts by Employees, Gurchiek K., SHRM, 2017, retirado de <https://www.shrm.org/hr-today/news/hrnews/Pages/Employers-React-to-Troubling-Tweets-Social-Media-Posts-by-Employees.aspx>

Los efectos positivos y negativos de las redes sociales, Tandoi, V., retirado de <https://www.scribd.com/document/324689325/Los-Efectos-Positivos-y-Negativos-de-Las-Redes-Sociales>

Social Media in the Workplace Around the World 3.0, Prokauser, 2016

Using social media for work: Losing your time or improving your work? Leftheriotis, I., N. Giannakos, M. N., Computers in Human Behavior 31 (2014) págs. 134–142, retirado de <https://users.ionio.gr/~mgiannak/CHB2013.pdf>

Escenario E: Adquisiciones y Cultura Organizacional / Comunicaciones de RH

Rol del área de RH frente a una adquisición de empresas, Tesis de Grado de Jara Yanes, M.E., Orellana Parra C.R., Urrutia Jara G.J, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bio-Bio, Chile 2015, retirado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1035/1/Jara%20Ya%3B1ez%2C%20Marcelo%20Enrique.pdf>

Five Key HR Roles during Mergers (But Only One is REALLY Key), Hollon, J., retirado de <https://www.tlnt.com/five-key-hr-roles-during-an-ma-but-only-one-is-really-key/>

HR Role in mergers and acquisitions, Roger J., hrmagazine.co.uk, retirado de <http://www.hrmagazine.co.uk/contact-form?to=Ss1mH9aVXsvAz9FFLGO71MI1jL9js9Q+DnhbCaCPlykwKJ73T1fVuQBm9fNu98vaGEEVqCoaxENek3yQy18EyLTZHH+zBcmYbzxMj5R9QeML3CyUyxsijfz>

xm49bPrvY&name=The%20Editor

Retaining Talent during M&A, Meinert, D., SHRM, 2017, retirado de <https://www.shrm.org/authors/pages/dori-meinert.aspx>

Desafíos del área de RH en fusiones y adquisiciones, Los Recursos Humanos.com (LRH.com), 2015, retirado de <http://www.losrecursoshumanos.com/desafios-del-area-de-recursos-humanos-en-fusiones-y-adquisiciones/>