

SÍLABO

I. Información general

Nombre del curso:	Gestión de Personas
Código:	44741
Número de créditos:	4
Departamento académico:	Administración
Requisito:	Creación de Valor y Toma de Decisiones
Año y semestre académico:	2023-I
Secciones:	A y B
Docente, correo electrónico:	Rosa María Fuchs, fuchs_rm@up.edu.pe

II. Introducción

El curso busca mostrar el nuevo perfil del área responsable de los procesos de gestión de personas y su relación con los objetivos estratégicos de la organización. Los alumnos conocerán los procesos relacionados a la gestión de personas en una organización y las técnicas y herramientas modernas en las que actualmente se fundamentan. La gestión de personas será analizada sobre la base del respeto al individuo con un enfoque humanístico y ético.

Los resultados de aprendizaje son:

- Propone estrategias para gestionar el capital humano en el ámbito organizacional.
- Relaciona la gestión de personas con el desempeño de la organización.
- Formula estrategias, planes y políticas pertinentes a las necesidades de las personas y la organización.

III. Logro de aprendizaje final del curso

Al término del curso, el estudiante sustentará un trabajo final de investigación sobre los procesos de gestión de personas que se realizan en una organización real. Para ello cumplirá con los siguientes criterios:

- Describirá detalladamente la organización y la evaluación de cada uno de los procesos que lleva a cabo el área de gestión de personas.
- Demostrará un conocimiento adecuado y completo de los conceptos teóricos trabajados en el curso.

IV. Unidades de aprendizaje

Unidad de aprendizaje 1: El rol de la gestión de personas

Contenidos:

- Visión estratégica de la gestión de personas.
- Gestión del capital humano como fuente de ventaja sostenible.
- Gestión internacional de personas.

Unidad de aprendizaje 2: Procesos de gestión de personas

Contenidos:

- Diseño de puestos.
- Políticas de gestión de personas I (Reglamento interno de trabajo y reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, hostigamiento sexual laboral, código de ética).
- El proceso de contratación.
- Evaluación de desempeño.
- Formación y desarrollo de personas.
- Compensación de personas.
- Políticas de gestión de personas II (Política de beneficios, igualdad salarial, relaciones y comunicación interna, sindicatos y negociaciones)
- Gestión de la ruptura laboral.

Unidad de aprendizaje 3: Alineamiento estratégico de la gestión de personas

Contenidos:

- Sistema de información de gestión de personas.
- Indicadores clave de gestión de personas
- Toma de decisiones de gestión de personas basada en datos.

V. Estrategias didácticas

El curso será teórico y práctico a partir de exposiciones de los aspectos teóricos, y mediante la aplicación de casos y ejercicios grupales, los cuales demandan una intervención activa de los alumnos en la discusión de los temas tratados. Asimismo, se realizarán dinámicas y exposiciones grupales que permitan complementar los conceptos teóricos. Se requiere de la permanente participación de los alumnos a través de preguntas y opiniones en un clima de diálogo y discusión constructiva.

El curso comprenderá las siguientes actividades:

- Debates/discusiones estructuradas.
- Resolución de casos y problemas propuestos.
- Lectura de textos sobre temas seleccionados.
- Trabajo de investigación.
- Trabajo colaborativo en grupo.
- Exposición de trabajos prácticos.
- Presentación de vídeos.
- Eventual visita de expositores invitados.
- Eventual participación en eventos organizados por la Universidad del Pacífico.

VI. Sistema de evaluación

Instrumento	Criterios de evaluación	Individual	Grupal
Nota de Trabajo (45%)			
Participación	Razonamiento analítico, crítico, reflexivo y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión oral. Comportamiento respetuoso y proactivo.	30%	
Casos y trabajos en clase	Razonamiento analítico, crítico, reflexivo y sintético. Capacidad para resolver problemas, realizar aportes significativos, expresión escrita y expresión oral.		35%
Exposición de temas	Dominio de aspectos teóricos, capacidad de expresión oral, pensamiento crítico y reflexivo.	15%	
Trabajo de investigación (TI)	Razonamiento analítico, reflexivo, crítico y sintético. Comprensión de aspectos teóricos. Expresión escrita y oral.	10%	10%
EXAMEN PARCIAL (20%)			
	Razonamiento analítico, crítico, reflexivo, aplicativo y sintético	100%	
EXAMEN FINAL (35%)			
Trabajo final escrito	Razonamiento analítico, reflexivo, crítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión escrita.		40%
Exposición del trabajo final	Razonamiento analítico, reflexivo, crítico y sintético. Capacidad para resolver problemas, expresión oral.	10%	
Examen oral	Razonamiento analítico, crítico, reflexivo, aplicativo y sintético	50%	

VII. Bibliografía

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. Madrid: McGraw-Hill Publishing Co. Quinta edición.

Revisar el cronograma de las actividades del curso. En él figura la relación de artículos de la revista *Harvard Business Review* (HBR) que será la base de los informes de clase.

VIII. CRONOGRAMA 2023-I

Gestión de Personas A (martes y jueves, 11:30 - 13:20) y B (martes y jueves, 15:30 a 17:30)

Prof. Rosa María Fuchs (Of. D-503)

Fecha	Semana	Sesión	Tema	Bibliografía	Actividad
21 de marzo	1	01	Visión estratégica de los recursos humanos	L1: Cap. 1	Introducción al curso, formación de grupos.
23 de marzo		02	Visión estratégica de los recursos humanos	L2: Los 15 mayores desafíos de la gestión del talento. L3: <i>Redisigning how we work</i>	Informe oral No. 1, debate en clase.
28 de marzo	2	03	Visión estratégica de los recursos humanos Explicación del trabajo final	L1: Cap. 2	CASO
30 de marzo		04	Gestión internacional de recursos humanos	L4: <i>What does diversity mean in a global organization?</i>	Exposición de equipo y debate.
04 de abril	3	05	Diseño de puestos	L1: Cap.8 L5: <i>Designing jobs right</i>	Documento sustento del trabajo final.
06 de abril		06	LIBRE		
11 de abril	4	07	Proceso de contratación	L1: Cap.4 L6: <i>Rethink your employee value proposition</i>	Expositor invitado
13 de abril		08	Proceso de contratación	L1: Cap. 5 L7: <i>Being overqualified can be especially bad for women</i>	
18 de abril	5	09	Proceso de contratación		Dinámica
20 de abril		10	Evaluación del desempeño	L1: Cap. 9	

Fecha	Semana	Sesión	Tema	Bibliografía	Actividad
25 de abril	6	11	TI 1: HOSTIGAMIENTO LABORAL		Exposición y debate.
27 de abril		12	Presentación de avance de trabajo final (parte teórica y nombre de las empresas objeto de investigación)		Presentación escrita y exposición del avance del trabajo final del curso.
02 de mayo	7	13	Formación de las personas.	L1: Cap. 13 L8: <i>The C suites skills that matter most</i>	Exposición de equipo y debate en clase.
04 de mayo		14	Desarrollo de las personas	L1: Cap.14 L9: <i>As the world shifts, so should the leaders</i> L10: <i>When hiring CEOs, focus on character</i>	Exposición de equipo y debate en clase.
08 al 13 de mayo	8		EXÁMENES PARCIALES		
16 de mayo	9	15	Revisión del examen parcial, asesoría del trabajo final.		
18 de mayo		16	Compensación de personas	L1: Cap. 10	Exposición de equipo y debate en clase.
23 de mayo	10	17	Compensación de personas	L1: Cap. 11 L11: <i>The surprising benefits of work/life support</i>	
25 de mayo		18	Compensación de personas		Ejercicio
30 de mayo	11	19	TI 2: POLÍTICAS DE IGUALDAD SALARIAL		Exposición y debate
01 de junio		20	Relaciones internas	L1: Cap. 7 L12: <i>Revitalizing culture in the world of hybrid work.</i>	Exposición de equipo y debate

Fecha	Semana	Sesión	Tema	Bibliografía	Actividad
06 de junio	12	21	Seguridad y salud en el trabajo		Exposición de equipo y debate
08 de junio		22	Gestión de la ruptura laboral	L13: <i>The Real Secret to Retaining Talent</i> L14: <i>Should you quit your job?</i>	Caso
13 de junio	13	23	TI 3: SINDICATOS Y NEGOCIACIONES		Exposición y debate.
15 de junio		24	Alineamiento estratégico de la gestión de personas Conclusiones del curso	L1: Cap. 16 L15: ¿Cómo va a ser la estrategia empresarial pospandémica?	Informe oral No. 2, debate en clase
20 de junio	14	25	Exposición de trabajo final		Entrega de trabajo final
22 de junio		26	Exposición de trabajo final		
27 de junio	15	27	Exposición de trabajo final		
29 de junio		28	LIBRE		
03 de julio al 08 de julio	16		EXÁMENES FINALES		

RELACIÓN DE LECTURAS

- L1 Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. Madrid: McGraw-Hill Publishing Co. Quinta edición.
- L2 Loscos, F. (2022). Los 15 mayores desafíos de la gestión del talento. *Harvard Deusto business review*, (324), 54-66.
- L3 Gratton, L. (2023). Redesigning How We Work. *Harvard Business Review*, 101(2), 68–75
- L4 Lee, D. S. (2022). Case Study What Does Diversity Mean in a Global Organization? *Harvard Business Review*, May-Jun, 148-153.
- L5 Martin, R. L. (2023). Designing Jobs Right. (cover story). *Harvard Business Review*, 101(1), 50–53
- L6 Mortensen, M., & Edmondson, A. C. (2023). Rethink Your Employee Value Proposition. (cover story). *Harvard Business Review*, 101(1), 45–49.
- L7 Being Overqualified Can Be Especially Bad for Women. (2022). *Harvard Business Review*, 100(6), 26–28.
- L8 Sadun, R., Fuller, J., Hansen, S., & Neal, P. J. (2022). The C-Suite Skills That Matter Most: More than ever, companies need leaders who are good with people. *Harvard Business Review*, Jul-Aug, 42-50.
- L9 Nohria, N. (2022). As the World Shifts, So Should Leaders: Research shows that different eras call for different approaches. *Harvard Business Review*, Jul-Aug, 59-61.
- L10 Dey, A. (2022). When Hiring CEOs, Focus on Character: Personal behavior can predict which leaders might go astray. *Harvard Business Review*, Jul-Aug, 54-58.
- L11 Kalev, A., & Dobbin, F. (2022). The Surprising Benefits of Work/Life Support. *Harvard Business Review*, 100(5), 98–107.
- L12 Revitalizing Culture in the World of Hybrid Work. (2022). *Harvard Business Review*, 100(6), 17–21.
- L13 Martin, R. L. (2022). The Real Secret to Retaining Talent: The subtle art of making people feel special. *Harvard Business Review*, Mar-Apr, 126-133.
- L14 Forsyth, H. B. (2023). Should You Quit Your Job? *Harvard Business Review*, 101(2), 146–147.
- L15 de Água, P. B., Proaño, Á., & Caldart, A. (2022). ¿Cómo va a ser la estrategia empresarial pospandémica? *Harvard Deusto business review*, (324), 18-28.