

Programa de Desarrollando el Capital Humano

Módulo 1. Gestión del capital humano en el siglo XXI

Unidad 1.1 Contexto

- 1.1.1. El área de capital humano.
- 1.1.2. Nuevo paradigma de trabajo: Experiencia Empleado (EX).

Unidad 1.2 La gestión del talento

- 1.2.1. Evaluación de desempeño o gestión de *performance*.
- 1.2.2. El proceso de evaluación de desempeño.
- 1.2.3. El proceso de *people review*.

Módulo 2. Liderazgo y desarrollo del capital humano

Unidad 2.1 La importancia del rol del líder

- 2.1.1. El líder desarrollador.
- 2.1.2. La motivación como factor clave para la retención del talento.
- 2.1.3. ¿Qué es la motivación?
- 2.1.4. Palancas del liderazgo que permiten el desarrollo de la gente.

Unidad 2.2 Acciones que puede emprender el líder como promotor del desarrollo de la gente

2.2.1. Formación.

2.2.2. Planeamiento de carrera.

Módulo 3. *Feedback*- Conversaciones para el desarrollo

Unidad 3.1 *Feedback*- Conversaciones para el desarrollo

3.1.1. La entrevista de *feedback*.

3.1.2. El papel del colaborador en el proceso de *feedback*.

3.1.3. El papel del gerente en el proceso de *feedback*.

3.1.4. *Feedback* de reforzamiento y *feedback* de corrección.

3.1.5. *Feedback* orientado al desarrollo.

3.1.6. Pensando en la comunicación.

3.1.7. Estrategias para un buen *feedback*.

Módulo 4. Desarrollo de carrera del Capital Humano

Unidad 4.1 Desafíos del planeamiento de carrera en el mundo actual

4.1.1. Perspectiva actual del desarrollo de carrera.

4.1.2. Carreras profesionales fluidas. Tendencias innovadoras en el desarrollo profesional.

4.1.3. Nuevas formas de pensar la movilidad.

4.1.4. Los protagonistas del planeamiento de carrera.

4.1.5. Autodesarrollo.

4.1.6. Procesos de planificación de sucesiones.

4.1.7. Desafíos en la gestión de sucesiones.

Bibliografía

Bibliografía básica

Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Ediciones B.

Hatum, A. (2011). *El futuro del talento*. Buenos Aires: Temas.

Jajamovich, M. (2019). *Agilidad en 4 estaciones*. Buenos Aires: Temas.

Jerico, P. (2008). *La nueva gestión del talento, construyendo compromiso*. Barcelona: Pearson / Prentice Hall.

Kaye, B. y Giulioni, J. W. (2018). *Help them grow or watch them go. Career conversations employees want*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.

Kaye, B., Williams, L. y Cowart, L. (2017). *Up Is Not the Only Way: Rethinking Career Mobility*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Buenos Aires: Pearson.

Ulrich, D. (1997). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires: Granica.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. Barcelona: McGraw-Hill.

Referencias bibliográficas

Cappelli, R. y Tavis, A. (2018). HR Goes Agile. Recuperado de: <https://hbr.org/2018/03/the-new-rules-of-talent-management>

Enache, M. (2018). Carreras profesionales fluidas. Recuperado de: <http://economia-empresa.blogs.uoc.edu/es/carreras-profesionales-fluidas/>

Gartner Research Team (2019). Stop Training Managers to Give Feedback, Train Employees to Seek Feedback. Recuperado de: <https://www.gartner.com/en/documents/3953549/stop-training-managers-to-give-feedback-train-employees>

Gartner Research Team (2019). Successor Communication: Things to Consider Before Telling Successors They Are Future Leaders. Recuperado de: <https://www.gartner.com/en/documents/3947330/successor-communication-things-to-consider-before-tellin>

Golik, M. y Blanco, M. R. (s. f.). Prácticas de desarrollo en Argentina. El estado del arte hoy. Recuperado de: <http://cesdec.com.ar/login/finalizados.php>

Mainiero, L. A. y Sullivan, S. E. (2006). When work doesn't work. Recuperado de: <https://ct.counseling.org/2006/12/when-work-doesnt-work/>

Molinari, P. (2019). Los desafíos en la Gestión del Desarrollo en la era digital. Recuperado de: <https://www.glocalthinking.com/los-desaf%C3%ADos-en-la-gesti%C3%B3n-del-desarrollo-en-la-era-digital>

Nohria, N., Groysberg, B. y Eling Lee, L. (2008). Employee Motivation: A powerful new model. Recuperado de: <https://hbr.org/2008/07/employee-motivation-a-powerful-new-model>

Núñez Cacho Utrilla, P., Grande Torraleja, F. y Pedrosa Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: El modelo boundaryless career. En *Universia Business Review*, 34. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277259105_Nuevos_retos_en_el_desarrollo_de_carrera_profesional_El_modelo_boundaryless_career

Porath, C. (2016). Give Your Team More-Effective Positive Feedback. Recuperado de: <https://hbr.org/2016/10/give-your-team-more-effective-positive-feedback>

Ryan, L. (2016). Ten Tips For Your Best Performance Review Ever. Recuperado de: <https://www.forbes.com/sites/lizryan/2016/12/28/ten-tips-for-your-best-performance-review-ever/#4ad6cc012d94>

Sullivan, S. y Mainiero, L. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Designing HRD Programs That Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources*. DOI: 10.32-49.10.1177/1523422307310110.

Waterman, R. H., Waterman, J. A. y Collard, B. (1994). Toward a Career-Resilient Workforce. Recuperado de: <https://hbr.org/1994/07/toward-a-career-resilient-workforce>