



SILABO

GESTION DEL TALENTO HUMANO

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1.	Código	:	083636
1.2.	Ciclo	:	VI
1.3.	Créditos	:	3
1.4.	Área curricular	:	Formación Profesional
1.5.	Condición	:	Obligatoria
1.6.	Semestre Académico	:	2019 - II
1.7.	Duración	:	16 semanas: 64 horas
1.8.	Horas semanales	:	4 HT: 2 HP: 2
1.9.	Requisitos	:	Comportamiento Organizacional
1.10.	Facultad	:	Ciencias Administrativas
1.11.	Escuela Profesional	:	Administración de Negocios Internacionales
1.12.	Profesores	:	Comisión Académica
1.13.	Texto Básico	:	Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. México DF: Editorial McGraw- Hill.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional, es de naturaleza teórica y práctica, tiene por propósito comprender los conceptos y técnicas modernas de Gestión del Talento Humano, buscando su aplicación en organizaciones en marcha.

Organiza sus contenidos en las siguientes unidades de aprendizaje: I. Naturaleza de la Gestión del Talento Humano y Subsistema de Aplicación. II. Subsistema de Provisionamiento. III. Subsistema de Mantenimiento. IV. Subsistemas de Desarrollo y Monitoreo.

III. COMPETENCIA DE ASIGNATURA

Analiza y aplica los procesos técnicos de la Gestión Humana, de acuerdo a los diferentes contextos organizacionales.

IV. CAPACIDADES

-) Analiza la importancia del elemento humano, en la gestión y desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.
-) Construye los diferentes instrumentos de Provisionamiento, para aplicarlos en los procesos de Reclutamiento y Selección y su posterior inducción y socialización
-) Descubre las diversas actividades como parte del proceso de mantenimiento del personal, implementarlos posteriormente en su desempeño profesional.
-) Valora que la capacitación y perfeccionamiento, así como la promoción y ascenso, son estrategias organizacionales, que permitirán el desarrollo y cualificación de los colaboradores.

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD I: NATURALEZA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUBSISTEMA DE APLICACIÓN					
CAPACIDAD: Analiza la importancia del elemento humano, en la gestión y desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.					
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas	
	Contenidos Conceptuales				
1	• Respeto a la persona humana • Participación activa		Exposición dialogada	2	
	Contenidos Conceptuales		Inducción	2	
2	Introducción al curso. El contexto de la organización en la gestión del talento Humanos.		Prueba de entrada. Reflexiona acerca de la importancia de la GTH, en el quehacer de las organizaciones.	Exposición dialogada	2
	Conceptos y evolución de la gestión del talento humano Planificación de la Gestión del Talento Humano.		Construye esquemas conceptuales. Planifica el proceso de la gestión del talento humano	Inducción	2
3	• Gestión por competencias Laborales. • Modelos y fases de implantación de la gestión por competencias.		Identifica las competencias laborales Modela el proceso de implantación de la Gestión por Competencias.	Exposición dialogada	2
	• Análisis y descripción de puestos. • Métodos para el análisis y descripción de puestos		Analiza y describe los perfiles de los puestos	Solución de casos	2
4				Exposición dialogada	2
				Solución de problemas	2
Referencias: <ul style="list-style-type: none"> • Fernández J. (2005). Gestión por Competencias. Edit. Prentice Hall. Financial Time. Madrid. 335pgs. • Alles M. (2004). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. (5ta Edición). Buenos Aires: Granica editores. 475pgs. Capítulos 1, 2 y 7 • Sagi-Vela L. (2004). Gestión por Competencias. Madrid: Esic Editorial. 194pgs. • Alles M. (2004). Diccionario por Competencias. Buenos Aires: Granica editores. 424pgs. • Lévy-Leboyer C. (1996). Gestión de las Competencias. Barcelona: Edit. Gestión 2000. 161pgs. • Chiavenato I. (2003). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Edit. Mc Graw Hill; Capítulos 1,2, 3 y 7. 					

UNIDAD II: SUBSISTEMA DE PROVISIONAMIENTO					
CAPACIDAD: Construye los diferentes instrumentos de Provisionamiento, para aplicarlos en los procesos de Reclutamiento y Selección, y su posterior inducción y socialización.					
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas	
	Contenidos Conceptuales				
5	• Disposición por aprender • Respeto a la persona humana		Exposición dialogada	2	
	Reclutamiento de Personal Fuentes y política de Reclutamiento		Lluvia de ideas	2	
6	Proceso de Selección de Personal. La entrevista en la selección.		Maneja el proceso de reclutamiento, identificando fuentes y políticas.	Exposición problémica	2
			Simula el proceso de selección a través de los diferentes métodos	Simulación	2
			Utiliza las tecnologías de la información y las comunicaciones en	Exposición dialogada	2

7	Reclutamiento y Selección con el uso de las TICs: E-Recruiting, Entrevista en línea. Marco normativo para la	el reclutamiento y selección de personal. Revisa la legislación laboral existente para tales procesos.	Demostración	2
8	Inducción y socialización del Personal	Desarrolla programas de inducción y socialización de los colaboradores	Exposición problemática	2
	• Evaluación Parcial		Solución de problemas	2
Referencias: • Alles M. (2004). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: (5 ^{ta} . Edición). Granica editores. Capítulos 3, 4, 5, 6 y 8. • Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. (2003). Bogotá: Edit. Mc Graw Hill. Capítulos 4 y 5 • Werther W. y Keith D. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México DF: Edit Mc Graw Hill. Capítulos 6, 7 y 9 • Maristany J. Administración de Recursos Humanos. Buenos Aires: Edit Prentice Hall. Capítulo 13. • Chiavenato I. (2003). Administración de recursos humanos. Bogotá: Edit Mc Graw Hill. Capítulos 5 y 6 • Mondy W. y Robert M. Administración de Recursos Humanos. México DF: Edit. Prentice Hall Hispanoamericana. Capítulos 6, 7 y 8				

UNIDAD III: SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO					
CAPACIDAD: Descubre las diversas actividades como parte del proceso de mantenimiento del personal, implementarlas posteriormente en su desempeño profesional.					
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas	
	Contenidos Conceptuales				
9	• Respeto a la persona humana • Participación activa		Exposición dialogada	2	
	Contenidos Conceptuales		Simulación	2	
10	Administración de sueldos y salarios Métodos y políticas de Administración de sueldos y salarios.		Construye métodos y analiza las políticas de administración de sueldos y salarios.	Exposición problemática	2
	Relaciones laborales: Relaciones personales e interpersonales. Negociación colectiva y el papel del Sindicato		Reconoce la importancia de las relaciones laborales, el papel del sindicato y la Negociación Colectiva	Taller	2
11	• Seguridad Laboral • Higiene Laboral		Destaca que la seguridad e higiene laboral son actividades importantes en la Gestión Humana	Exposición dialogada	2
	• Programas de bienestar laboral • Responsabilidad Social Empresarial		Desarrolla programas de bienestar y de responsabilidad social, para las empresas.	Lluvia de ideas	2
12			Simulación	2	
			Dinámica de grupos	2	
Referencias: • Fernández J. (2005). Gestión por Competencias. Edit. Prentice Hall. Financial Time. Madrid. 335pgs. • Alles M. (2004). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. (5 ^{ta} Edición). Buenos Aires: Granica editores. 475pgs. Capítulos 1, 2 y 7 • Sagi-Vela L. (2004). Gestión por Competencias. Madrid: Esic Editorial. 194pgs. • Alles M. (2004). Diccionario por Competencias. Buenos Aires: Granica editores. 424pgs. • Lévy-Leboyer C. (1996). Gestión de las Competencias. Barcelona: Edit. Gestión 2000. 161pgs. • Chiavenato I. (2003). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Edit. Mc Graw Hill; Capítulos 1,2, 3 y 7.					

UNIDAD IV: SUBSISTEMAS DE DESARROLLO Y MONITOREO				
CAPACIDAD: Valora que la capacitación y perfeccionamiento, así como la promoción y ascenso, son estrategias organizacionales, que permitirán el desarrollo y cualificación de los colaboradores.				
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas
	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a la persona humana • Tolerancia y democracia 			
	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales		
13	Promoción y Ascenso del personal: Políticas y Línea de Carrera	Problematiza sobre las políticas y líneas de carrera en la promoción y ascenso de los colaboradores	Exposición dialogada	2
			Problematización	2
14	Capacitación y Desarrollo de los colaboradores: Políticas y diseño de los programas de capacitación.	Elabora programas de capacitación y desarrollo de potencialidades del colaborador	Exposición dialogada	2
			Demostración	2
15	Evaluación de Desempeño: Importancia y métodos de evaluación del desempeño pasado.	Identifica los métodos de evaluación de desempeño y diseña los formatos para su aplicación	Exposición dialogada	1
			Trabajo en equipo	1
	Métodos Modernos de desempeño: Evaluación por Objetivos, 180°, 360°, Assesment Centers, etc.	Compara los métodos modernos y los aplica situaciones simuladas	Inducción	1
			Trabajo en equipo	1
16	Programas de Motivación	Elabora programas de motivación	Exposición dialogada	2
	Examen Final		Solución de casos	2
Referencias: <ul style="list-style-type: none"> • Alles M. (2004). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: 5ª Edición. Granica editores. Capítulos 3, 4, 5, 6 y 8. • Chiavenato I. (2003). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Edit. Mc Graw Hill. Capítulos 4 y 5 • Werther W. y Keith D. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México DF: Edit Mc Graw Hill. Capítulos 6, 7 y 9 • Maristany J. Administración de Recursos Humanos. Buenos Aires: Edit Prentice Hall. Capítulo 13. • Alles M. (2004). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: (5ta. Edición). Granica editores. 350, 420 págs. • Werther W. y Keith D. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México DF: Edit Mc Graw Hill. Capítulos 6, 7 y 9 				

VI. METODOLOGÍA

6.1 Estrategias centradas en la enseñanza

- a. Exposición dialogada
- b. Video foro
- c. Solución de casos

6.2. Estrategias centradas en el aprendizaje

- a. Clase magistral
- b. Exposición problémica
- c. Demostración

VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

- a. Multimedia
- b. Fuentes de información

- c. Separatas
- d. Equipos informático

VIII. EVALUACIÓN

La evaluación es un componente del proceso formativo que implica el recojo de información sobre los rendimientos y desempeños del estudiante. Permite el análisis para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se evalúa antes, durante y al finalizar el proceso, según la siguiente Tabla:

Evaluación Académicas	Peso
Prueba de entrada	Sin nota
Evaluación de Proceso	60%
Examen Parcial	20%
Examen Final	20%

- Antes: prueba de entrada.-Se realiza una evaluación inicial, diseñada para recoger los saberes que posee el estudiante para asumir la asignatura y cuyo resultado no interviene en el cálculo de la calificación de la asignatura.
- Durante: Evaluación de Proceso.- De acuerdo al objetivo de aprendizaje de la asignatura se evalúan las competencias adquiridas por el estudiante utilizando los criterios establecidos en el anexo N° 1
- Examen: Parcial y Final.- Se evalúa los productos del aprendizaje, al finalizar una o más unidades de aprendizaje, usándose la prueba escrita como instrumento de medición (examen parcial y examen final).

IX. RESUMEN DE TEMAS DEL CPC DE PREGRADO CUBIERTOS EN ESTE CURSO

RESUMEN DE TEMAS DEL CPC	HORAS/MINUTOS (Ó% de un curso de 4 horas semanales*)
a. Marketing	-
b. Finanzas en Negocios	-
c. Contabilidad	-
d. Gestión	23
e. Ambiente Legal de Negocios	6
f. Economía	-
g. Ética de Negocios	8
h. Dimensiones Globales de los Negocios	1
i. Sistemas de Información	14
j. Técnicas Cuantitativas o Integradora	-
k. Políticas de Negocios o Experiencia completa o integradora	12
Total Estimado de Horas de Cobertura del CPC	64

X. FUENTES DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIAS

10.1. Fuentes bibliográficas

- J Alles M. (2004). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: 5^{ta} Edic. Granica editores.
- J Alles M. (2004). Desempeño por Competencias. Buenos Aires: Granica editores.
- J Sagi-Vela L. (2004). Gestión por Competencias. Madrid: Esic Editorial..
- J Fernández J. (2005). Gestión por Competencias. Madrid: Edit. Prentice Hall. Financial Time.
- J Lévy-Leboyer.C. (1996). Gestión de las Competencias. Barcelona: Edit. Gestión 2000.
- J Chiavenato I. (2003). Gestión del Talento Humano. Bogotá: Edit. Mc Graw Hill.

- J Werther W. y Keith D. (2000). Administración de personal y recursos humanos. México DF: Edit Mc Graw Hill.
- J Maristany J. Administración de Recursos Humanos. Buenos Aires: Edit Prentice Hall.
- J Chiavenato I. (2003). Administración de recursos humanos. Bogotá: Edit Mc Graw Hill.
- J Mondy W. y Robert M. Administración de Recursos Humanos. México DF: Edit Prentice Hall - Hispanoamericana.
- J Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante el Decreto Legislativo No 728 y ordenada a través del D. S. No 003-97-TR.
- J Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobada mediante el Decreto Legislativo No 728 y ordenada a través del D. S. No 002-97-TR.
- J Decreto Legislativo No 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, ordenada mediante Decreto Supremo No 001-97-TR y Reglamentado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR (Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios)
- J Decreto Legislativo No. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, reglamentada mediante el D. S. 005-90-PCM.

10.2. Fuentes hemerográficas

- J Harvard D. Business Review. Madrid: Edición mensual.
- J Alta Dirección. Madrid: Edición bimensual.
- J Caballero Bustamante. Edición quincenal. Sección G. Informativo derecho laboral