



UNIVERSIDAD PERUANA DEL CENTRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS
SILABO
ASIGNATURA: Taller: GESTION DEL TALENTO HUMANOS

1. DATOS INFORMATIVOS

- | | | |
|-----|---------------------------|--------------------------------------|
| 1.1 | Nombre de la Asignatura | : Gestión del talento Humanos |
| 1.2 | Código de la Asignatura | : ADM-637 |
| 1.3 | Número de créditos | : 04 |
| 1.4 | Carácter de la Asignatura | : Obligatorio |
| 1.5 | Ciclo Académico | : VI |
| 1.6 | Tota de horas | : 05 |
| | 1.7.1. Horas de teoría | : 03 |
| | 1.7.2. Horas de práctica | : 02 |
| 1.7 | Prerrequisito | : ADM-425 |
| 1.8 | Total de Semanas | : 17 semanas |
| 1.9 | Docente responsable | : Mg. Sauri Rincón Calvo. |

2. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional básica empresarial, es teórico - práctica y tiene por propósito utilizar e interpretar herramientas de gestión del talento humano en una organización empresarial. Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La gestión estratégica y operativa del talento humano. 2. Enfoque sistémico de la administración de recursos humanos. 3. La gestión de recursos humanos y Las relaciones de trabajo como factor de éxito. La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un Informe sobre el análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.

3. COMPETENCIAS QUE EL ALUMNO HABRA LOGRADO

Aplica políticas procedimientos y herramientas de gestión del talento en organizaciones, de manera sistémica y ética.

- Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.
- Reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, con enfoque sistémico.
- Formula herramientas de gestión de recursos humanos de acuerdo con la actividad de la empresa, considerando los derechos de los sujetos de la organización.
- Utiliza las normas de seguridad social y promoción de valores éticos y sociales en el ambiente interno y externo de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador, la organización y la sociedad.

4. PROGRAMACIÓN ACADÉMICA

I UNIDAD

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DE RECURSOS HUMANOS

Capacidades: Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa

Nº SEMANA	Nº SESIÓN	Nº HORAS	CONTENIDOS			% AVANCE
			CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	
1	S1	3 h	Presentación y revisión del sílabo. Introducción a la importancia de los recursos humanos	Revisa el contenido del sílabo y conoce la contribución del curso en su carrera profesional. Atiende a la exposición del docente y aporta ideas sobre los saberes básicos. Responde preguntas a partir de la exposición del docente.	Lectura y comprensión del sílabo de manera individual. Revisa ppt en el aula virtual.	
2	S2	3 h	La gestión de recursos humanos y su impacto en los resultados de la organización.	Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Asocia a través de un mapa conceptual los distintos tipos de gestión y su impacto en los resultados	Lectura y comprensión de las fuentes bibliográficas	
3	S3	3 h	La gestión de recursos humanos: objetivos y evolución de la gestión de recursos humanos en la organización, funciones sistémicas	Determina el hard y soft en la gestión de recursos humanos. Organización del trabajo de investigación formativa. Informe de análisis de un modelo de gestión de	Lectura y comprensión de las fuentes bibliográficas	

				recursos humanos por competencias Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa		
4	S4	3 h	Planeamiento Estratégico: Misión, visión, objetivos y Estrategias. Rol de la gestión de los recursos humanos como parte del Plan Estratégico	Reconoce por medio de un diagrama las diferentes etapas del Plan Estratégico, enunciados de Misión de empresas exitosas, objetivos y estrategias	Lectura y comprensión de las fuentes bibliográficas	
5	S5	3 h	Planeamiento de recursos humanos, objetivos tipos de modelos de planeamiento	Identifica a través de un cuadro comparativo los modelos de planeamiento de RRHH, de acuerdo al tipo de organización	Lectura y comprensión de las fuentes bibliográficas	
6	PRIMERA EVALUACIÓN PARCIAL (15 de mayo al 21 de mayo del 2017)					33.34%

II UNIDAD

LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

Capacidades: Reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, asumiendo el enfoque sistémico.

N° SEMANA	N° SESION	N° HORAS	CONTENIDOS			% AVANCE
			CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	
7	S7	3 h	Proceso de integración y organización de personas: Marco normativo laboral	Ilustra el proceso de integración y organización de personas, de acuerdo al marco normativo	Desarrolla ejercicios relacionados con el tema	
8	S8	3 h	Proceso de retención de personas	Elabora un esquema de llaves determinando la importancia de la retención del talento personas	Desarrolla ejercicios relacionados con el tema	

				en las organizaciones Dilema ético: Formas que utilizan los empleadores para evadir sus responsabilidades laborales.	
9	S9	3 h	Políticas y prácticas de la gestión de personas	Propone políticas y prácticas para gestionar personas en función de los objetivos institucionales	Desarrolla ejercicios relacionados con el tema
10	S10	3 h	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de recursos humanos por competencias. Indicadores de recursos humanos de costos 	Resuelve un caso de competencias laborales en relación al puesto de trabajo	Desarrolla ejercicios aplicativos orientado al desarrollo del tema
11	S11	3 h	Resumen de los temas realizados en clase	Desarrollo de casos de competencias laborales	Desarrolla ejercicios aplicativos orientado al desarrollo del tema
12	SEGUNDA EVALUACIÓN PARCIAL (26 de junio al 02 de julio del 2017)				66.67%

III UNIDAD

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO FACTOR DE ÉXITO

Capacidades: Formula herramientas de gestión de recursos humanos de acuerdo con la actividad de la empresa, considerando los derechos de los sujetos de la organización.

Interpreta las normas de seguridad social, gestión de la comunicación, promoción de valores éticos y sociales en el ambiente interno y externo de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador, la organización y la sociedad.

Nº SEMANA	Nº SESION	Nº HORAS	CONTENIDOS			% AVANCE
			CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	
13	S13	3 h	Gestión de reclutamiento y selección de	Ilustra por medio de un flujograma las fases e	Desarrolla ejercicios relacionados	

			<p>persona</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la evaluación de desempeño • Gestión de capacitación y desarrollo de persona 	<p>importancia del proceso de reclutamiento y selección de talento, en base a un enfoque sistémico.</p> <p>Esboza el diseño de un plan de capacitación y desarrollo de persona</p>	<p>con el tema</p>	
14	S14	3 h	<p>Gestión de las compensaciones</p> <p>Gestión de la comunicación y clima laboral.</p>	<p>Demuestra la importancia de la adecuada gestión de las compensaciones, bajo enfoques modernos por medio de esquema de llaves</p> <p>Formula lineamientos de acción de comunicación interna para mejorar el clima laboral</p>	<p>Desarrolla ejercicios relacionados con el tema</p>	
15	S15	3 h	<p>Seguridad Social: Sistemas asistenciales y sistemas de pensiones. Clasificación en sistemas públicos y privados</p> <p>Experiencias empresariales y de negocios</p>	<p>Identifica mediante un mapa conceptual las políticas y procedimientos para obtener cobertura en los sistemas de seguridad social.</p> <p>Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión</p>	<p>Desarrolla ejercicios relacionados con el tema</p>	
16	S16	3 h	<p>Auditoría de personal: Valor agregado que el óptimo desarrollo de las funciones del área de personal aporta a la</p>	<p>Elabora un mapa conceptual de auditoría interna de los procesos y los resultados de la Administración del personal y de las relaciones laborales</p>	<p>Desarrolla ejercicios relacionados con el tema</p>	

			organización Responsabilidad social, valores y ética del profesional en la gestión de recursos humanos	Aplica casos tipo identificando e interiorizando la responsabilidad social de las empresas, así como la importancia de los valores y de la ética en el ejercicio profesional.	
17	EVALUACIÓN FINAL (31 DE JULIO AL 06 DE AGOSTO DEL 2017)				100 %
EXAMEN DE REZAGADOS (07 DE agosto al 12 de agosto del 2017)					
EXAMEN COMPLEMENTARIO (14 de agosto del 2017)					

5. METODOLOGÍA Y/O ESTRATEGIAS DIDACTICAS

- 5.1 Métodos: Inductivo, Deductivo, Polémico, Expositivo y Heurístico, Sintético- Analítico.
- 5.2 Técnicas: mapas mentales, mapas conceptuales, diálogo, dinámica de grupos, entre otros.
- 5.3 Formas: oral, escrita, lectura de textos, Reflexiva-Participativo, etc.
- 5.4 Modo: Individual y grupal.

6. RECURSOS MATERIALES

Para el alumno: Cuaderno, papelotes, diapositivas, guías académicas.

Para el profesor:

Equipos:

- Multimedia

Materiales:

- Plumones

- Textos y separata del curso

- Videos

- Direcciones electrónicas

- Carpeta de trabajo

- Biblioteca virtual

7. EVALUACION

Se considerará dos dimensiones:

La evaluación de los procesos de aprendizaje y la evaluación de los resultados del aprendizaje. Estas dimensiones se evaluarán a lo largo de la asignatura en cada unidad de aprendizaje, puesto que la evaluación es un proceso permanente cuya finalidad es potenciar los procesos de aprendizaje y lograr los resultados previstos.

La evaluación del proceso de aprendizaje consistirá en evaluar: Los saberes y aprendizajes previos, los intereses, motivaciones y estados de ánimo de los estudiantes, la conciencia de aprendizaje que vive, el ambiente y las relaciones interpersonales en el aula; los espacios y materiales; y nuestros propios saberes (capacidades y actitudes); de modo que permita hacer ajustes a la metodología, las organizaciones de los equipos, a los materiales (tipo y grado de dificultad), etc.

Asimismo, la evaluación de los resultados de aprendizaje consistirá en: evaluar las capacidades y actitudes, será el resultado de lo que los alumnos han logrado aprender durante toda la unidad. Este último será tanto individual como en equipo. Es decir cada alumno al final del curso deberá responder por sus propios conocimientos (50%), deberá

demostrar autonomía en su aprendizaje pero también deberá demostrar capacidad para trabajar en equipo cooperativamente (50%). Los exámenes serán de dos tipos: parcial y final.

El promedio de tarea académica (TA) es el resultado de las evaluaciones permanentes tomadas en clase: prácticas calificadas, exposiciones y otros, también es el resultado de la evaluación valorativa: actitudes positivas, participación en clase, reflexiones y otros. Sin embargo los exámenes parcial y final serán programados por la Universidad. El promedio final (PF) se obtendrá de la siguiente ecuación.

TA: Promedio de tareas académica
EP1 :1ra evaluación parcial
EP2 : 2da evaluación parcial
EF: Evaluación Final
NF : Nota final

$$NF = \frac{\overline{TA} + EP1 + EP2 + EF}{4}$$

8. BIBLIOGRAFIA

- Werther, W. (2014). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. (7ma Edición). México: McGraw Hill
- Porret, M. (2012). Gestión de personas. (5ta ed.) Madrif: ESIC Editorial.
- Alles, M. A. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. (2a ed.). Buenos Aires: Granica,
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw-Hill interamericana Editores.

Huancayo, abril de 2017

Ing. Edith B. Solano Meza
Asuntos Académicos

Dr. Miguel Ángel León Unitveros
Decano de la Facultad Derecho y
Ciencias Administrativas

Mg. Sauri Y. Rincón Calvo
Docente