



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Negocios Internacionales

V CICLO - A

SÍLABO POR COMPETENCIAS

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Mg. JESUS J. CORONADO ESPINOZA

2018-I

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	Formación profesional
CURSO	Gestión del Talento Humano
CÓDIGO	45-052 A
CREDITOS	03 créditos 04 horas semanales
Correo electrónico docente	corijeshu@gmail.com jicori1@hotmail.com

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Gestión del Talento Humano, es una asignatura de formación profesional de carácter teórico-práctica que pertenece al modelo curricular por competencias, vincula a los estudiantes de Negocios Internacionales, propone la existencia de una serie de etapas o procesos intermedios que influyen sobre comportamientos y actitudes de los colaboradores, tales como: productividad, satisfacción laboral, rotación voluntaria, etc. y con ellos, los resultados de la organización. En este vínculo causal entre la gestión del talento humano y los resultados de la organización, las prácticas de gestión humana juegan un papel de protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de colaboradores con mayor potencial para contribuir en el desarrollo organizacional

El contenido de la asignatura comprende: I. Fundamentación teórica, histórica, metodología y gestión del talento humano en las organizaciones; II. Los elementos del puesto de trabajo, Análisis, evaluación, clasificación y valoración de cargos. III. Proceso de Requisición, Reclutamiento y selección técnica y científica de personal en la empresa, IV. Desarrollo del talento humano, retención y auditoria del personal en las empresas, cumplir con la formación humana y científica de estudiantes de la Escuela Profesional de Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional "José Faustino Sánchez Carrión".

El curso está programado para un total de 16 semanas, los que se desarrollarán en cuatro unidades didácticas, con sesiones teórico-prácticas de dos horas semanales respectivamente.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Después de delimitar el objeto de estudio de Evolución histórica, disciplinas de conocimientos relacionados a la gestión de talento humano, planeamiento y organización del área de personal.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS, HISTORIA, METODOLÓGIA Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES	1-4
UNIDAD II	Dado una empresa como una totalidad, explicar Los elementos del puesto de trabajo, Análisis, evaluación, clasificación y valoración de cargos	ELEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO, ANÁLISIS, EVALUACIÓN, CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS EN LAS ORGANIZACIONES	5-8
UNIDAD III	Dado la configuración internacional de las empresas actuales, establecer los procesos de reclutamiento y selección del talento humano y Administración de remuneraciones.	PROCESO DE REQUISICIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA DE PERSONAL EN LA EMPRESA	9-12
UNIDAD IV	Ante la problemática compleja de las actuales empresas, formular proyectos de capacitación, beneficios y auditoria del talento humano en la empresa	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, RETENCION Y AUDITORIA DEL PERSONAL EN LA EMPRESA	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

1	Fundamentar , Evolución de la gestión del talento humano, su influencia en el proceso productivo, el comportamiento y actitudes del ser humano en las organizaciones.
2	Explicar , Conocimientos científicos; cómo se relacionan con otras disciplinas de la gestión empresarial..
3	Justificar , Diseño de planes, presupuesto y programas de personal. Organización formal e informal del departamento de personal.
4	Fundamentar , Talleres la organización del departamento de personal y los procesos de la gestión del talento humano.
5	Exponer , Modelos de análisis y diseño de puestos de trabajo en las organizaciones relacionado con la productividad.
6	Demostrar , Conocimientos científicos; cómo se relacionan con otras disciplinas de la gestión empresarial..
7	Debatir , Con rigor el diseño del puesto de trabajo y valoración para obtener resultados relacionados con objetivos de la organización.
8	Juzgar , Las influencias de la evaluación de desempeño en los puestos de trabajo.
9	Seleccionar , Necesidades de personal en las dependencias de la organización para cubrir vacantes existentes
10	Esquematizar , Los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las organizaciones
11	Experimentar , Contrato del personal seleccionado por la organización
12	Ilustrar , La Administración de remuneraciones y beneficios
13	Seleccionar , Fuentes de capacitación de personal, sus beneficios de las personas en las organizaciones
14	Esquematizar , Programas de capacitación y beneficios de personal, de las personas en las organizaciones
15	Experimentar , Resultados de las capacitaciones y beneficios.
16	Ilustrar , Políticas de auditoria de gestión de talento humano en las organizaciones

<p style="text-align: center;">FUNDAMENTOS TEÓRICOS, HISTORIA, METODOLÓGIA Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.</p> <p style="text-align: center;"><i>Unidad Didáctica</i> N°1</p>	<p>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I : Después de delimitar el objeto de estudio de Gestión del talento Humano, contrastar los enfoque, teorías, metodologías y autores sobre Gestión del Talento Humano, debatiendo con rigor científico en torno al comportamiento y actitudes del hombre en las organizaciones.</p>					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	1	1 Introducción al curso.		1: Participar en la circunscripción del curso y en la organización de equipos de trabajo.	Exposición académica motivacional.	Fundamenta , la evolución de la gestión del talento humano, su influencia en el proceso productivo, el comportamiento y actitudes del ser humano en las organizaciones.
	2	2. Conceptos y teorías	1,2. Juzgar actitudes humanas en las organizaciones con relación a enfoques y teorías de gestión del talento humano	2: Debatir el campo de estudio de la Gestión del Talento Humano.	Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de Gestión del Talento Humano	Explica Los conocimientos científicos; cómo se relacionan con otras disciplinas de la gestión empresarial..
	3	3. Incremento de la productividad	3,4. Identificar los estudios sobre comportamiento y actitudes del hombre en las organizaciones	3: Cooperar en la organización de conceptos y teorías sobre la Gestión del Talento Humano	Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Justifica Diseño de planes, presupuesto y programas de personal. Organización formal e informal del departamento de personal.
	4	4. Criterios.		4: Debatir sobre las empresas en desarrollo competitivo global.		Fundamenta con talleres la organización del departamento de personal y los procesos de la gestión del talento humano.
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio y teorías sobre. Evolución y gestión del talento humano.		Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Fija un tema de estudio sobre los procesos de Gestión de Talento Humano, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.		

Unidad Didáctica N° II Elementos del Puesto de trabajo, Análisis, Evaluación, Clasificación Y Valoración De Cargos En Las Organizaciones		CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Dado una empresa como una totalidad, explicar el análisis, evaluación, clasificación y valoración de los cargos de trabajo en las organizaciones.			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad	
		Semana	Contenidos				
			Conceptual	Procedimental			Actitudinal
1	1 Clasificar y diferenciar puestos de trabajo y clasificación de cargos.	1. Implantar tipos de puestos de trabajo en las organizaciones	1: Debatir el comportamiento de las personas en sus puestos de trabajo	.Exposición académica motivacional. . Lectura intensa en torno a los diferentes procesos de gestión del talento humano. . Talleres de interpretación de resultados sobre desempeño del personal.	Expone los modelos de análisis y diseño de puestos de trabajo en las organizaciones relacionado con la productividad. Demuestra Clasificación y valoración de puestos de trabajo en las organizaciones. Debate con rigor el diseño del puesto de trabajo y valoración para obtener resultados relacionados con objetivos de la organización. Juzga las influencias de la evaluación de desempeño en los puestos de trabajo.		
2	2. Establecer responsabilidad en las organizaciones	2 Juzgar actitudes humanas en las organizaciones con relación a la Gestión del Talento Humano en las empresas.	2. Seguir disciplinas y responsabilidades de las personas en el cambio organizacional.				
3	3. Generar criterios de análisis, clasificación y valoración de cargos	3. Identificar con acierto clases de puestos de trabajo en las organizaciones.	3. Movilizar Personas Interesadas Con Desarrollo Personal Y Organizacional				
4	4. Integrar creatividad y criterios de evaluación de puestos de trabajo	4. Calificar el desempeño de las personas en su puesto de trabajo	4: Debatir sobre clasificación de cargos para el desarrollo competitivo global.				
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA							
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
		Evaluación oral de la Unidad Didáctica: Los elementos del puesto de trabajo, Análisis, evaluación, clasificación y valoración de cargos		Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Análisis, evaluación, clasificación y valoración de cargos, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.	

Unidad Didáctica N° III PROCESO DE REQUISICIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA DE PERSONAL EN LA EMPRESA	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III : Dado la configuración internacional de las empresas actuales, establecer los procesos de reclutamiento y selección del talento humano y Administración de remuneraciones.					
	Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	1	1 Requisición de personal	1. Narrar, Concepto, formas y modalidades de requerir, en la empresa.	1. establecer, técnicas de requisición de personal en las organizaciones	Exposición académica motivacional.	establece Necesidades de personal en las dependencias de la organización para cubrir vacantes existentes
	2	2. Reclutamiento de Personal	2. Explicar las fuentes y política de reclutamiento, ventajas y Desventajas.	2: resolver fuentes de reclutamiento del personal, ventajas y desventajas	Lectura intensa en torno a los diferentes campos teóricos de Gestión del Talento Humano	Esquematiza Los procesos de reclutamiento y selección de personal, en las organizaciones
	3	3. Selección de personal	3,4. Examinar, Etapas de la selección técnica y científica de personal	3: evitar, exceso de procesos de selección del personal	Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Ilustra El contrato del personal seleccionado por la organización
	4	4. La persona seleccionada		4: Transformar, culturas de selección de personal para alcanzar mayor productividad en las empresas		Experimenta administración de remuneraciones y beneficios
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio y teorías sobre. Procesos de reclutamientos y selección de talento humano		Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Fija un tema de estudio sobre los procesos de Gestión de Talento Humano, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.	

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Ante la problemática compleja de las actuales empresas, formular proyectos de capacitación, beneficios y auditoria del talento humano en la empresa					
Semana	Contenidos			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
1	1 Requisición de personal	1. Narrar, Concepto, formas y modalidades de capacitación en la empresa.	1. Establecer, técnicas de capacitación de personal en las organizaciones	Exposición académica motivacional. . Lectura intensa en torno a capacitaciones y beneficios del personal. . Talleres de capacitación y auditoria de personal.	Selecciona Las fuentes de capacitación de personal, sus beneficios de las personas en las organizaciones
2	2. Reclutamiento de Personal	2. Explicar los programas y política de capacitación, ventajas y desventajas.	2: Resolver fuentes de capacitación, beneficios, ventajas y desventajas		Esquematiza programas de capacitación y beneficios de personal, de las personas en las organizaciones
3	3. Selección de personal	3,4. Examinar, Etapas de la selección técnica y científica de personal	3: Evitar, exceso de capacitación del personal		Experimenta resultados de las capacitaciones y beneficios
4	4. La persona seleccionada		4: Transformar, políticas de auditoria del talento humano en las empresas		Ilustra políticas de auditoria de recursos humanos en las organizaciones
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS			EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
Evaluación oral de la Unidad Didáctica: campo de estudio sobre reclutamiento, selección. Capacitación y auditoria de personal			Entrega del Plan de Trabajo en equipo y avance programado mensual.		Fija tema de estudio sobre fuentes de, capacitación y desarrollo del personal en las organizaciones, y diseña un proyecto de investigación descriptivo y/o explicativo.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO, RETENCION Y AUDITORIA DEL PERSONAL EN LA EMPRESA
 Unidad Didáctica : IV

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. Medios escritos:

- Guía resumen por unidades
- Separatas con contenidos temáticos
- Fotocopia de textos selectos
- Libros seleccionados según bibliografía
- Mapas
- Revistas
- Periódicos

2. Medios visuales y electrónicos

- Papelotes
- Rota folios
- Gráficos
- Proyector Multimedia

3. Medios Informáticos

- Internet
- Plataformas virtuales
- Programas de Enseñanza

VII. EVALUACIÓN

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de desempeño, de producto y de conocimiento.

1. Evidencias de Conocimiento.

La evaluación será a través de exposiciones e intervenciones orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de preguntas y, respuestas a situaciones, etc. En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar en el campo personal y profesional. Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

2. Evidencia de Desempeño

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles. La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

3. Evidencias de producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación. La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final. Además se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VIII. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA.

I Unidad

- Administración de Recursos humanos, el Capital humano de las Organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011 , editorial Mc Graw Hill – México
- Administración. 10ma. Edición- Stephen P. Robbins. San Diego State University. Mary Coulter. Edición 2010. Editorial Mc Graw Hill – Pearson.
- Administración de Recursos Humanos. 11va. Edición. Gary Dessler. Florida International University. Edición 2009. Editorial. Mc Graw Hill. – Pearson.
- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009,editorial Mc Graw Hill – México

II Unidad

- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009,editorial Mc Graw Hill – México
- Administración de Recursos humanos, el Capital humano de las Organizaciones 9 na edición, Idalberto Chiavenato, 2011 , editorial Mc Graw Hill – México
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ª. Edición. Luis R. Gómez Mejía Arizona State University. David B. Balkin University of Colorado. Robert L. Cardy Arizona State University. 728 págs. Editorail Mc Graw Hill – Pearson.

III Unidad

- Gestión del Talento Humano en la Empresa. Mario Ibáñez Machicao. Edit. San Marcos. Edición 2005. 832 Páginas y, Administración de Recursos Humanos en la empresa. Mario Ibáñez Machicao. Edit. San Marcos. Edición 2011, 391 páginas. Lima-Perú.
- Comportamiento Organizacional 12ª edición , Don Hellriegel/ John Slocum

IV Unidad

- Administración de Recursos humanos, el Capital humano de las Organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011 , editorial Mc Graw Hill – México
- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009,editorial Mc Graw Hill – México
- Administración de personal- Relaciones Humanas, primera parte

IX. PROBLEMAS QUE RESOLVERÁ EL ALUMNO:

1. Orientar y analizar las actitudes y desempeños de los alumnos en clase.
2. Motivar y dar ejemplos de moral y ética.
3. Interactuar con el alumno en clase, optimizando y ayudando a dar ideas en la temática de la asignatura.
4. Dar Visión y misión, para lograr el éxito profesional en la carrera de Administración.

Huacho, marzo del 2018.