

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



SILABO

ASIGNATURA: GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

SEMESTRE ACADÉMICO: 2022-B

DOCENTE:

CALLAO, PERÚ

2022-B

SILABO

I. DATOS GENERALES

1.1	Asignatura	:	Gerencia del Talento Humano
1.2	Código	:	1129
1.3	Carácter	:	Obligatorio
1.4	Requisito (nombre y cód.)	:	Administración y Gerencia - 1115
1.5	Ciclo	:	V
1.6	Semestre Académico	:	2022-B
1.7	N° Horas de Clase	:	2HT 2HP
1.8	N° de Créditos	:	03
1.9	Duración	:	17 semanas
1.10	Docente	:	
1.10	Modalidad	:	

II. SUMILLA

Asignatura teórico y práctica. El propósito es brindar las bases teóricas que sustentan las dimensiones del talento humano como parte fundamental en el manejo de las personas en las organizaciones y su análisis casuístico. Comprende: bases psicofisiológicas y contextuales del comportamiento humano, planeación y desarrollo gerencia, gestión y desarrollo estratégico del talento humano, actividades claves de la gerencia del talento humano, diseño y aplicación de técnicas, instrumentos y procedimientos para evaluar y potenciar el desarrollo de las personas en el trabajo.

El contenido se organiza por unidades:

- I. Liderazgo conductivo transformacional
- II. La gerencia del talento humano: proceso de selección y evaluación de personal
- III. Gerencia del talento humano: desarrollo integral del talento humano

- IV. Administración de sueldos y salarios- incentivos-compensaciones y reparto de utilidades.
- V. Comunicación estratégica: conflicto, clima y calidad de vida laboral.

III. COMPETENCIA(S) DEL PERFIL DE EGRESO

3.1 Competencias generales

CG1. Comunicación.

Transmite información que elabora para difundir conocimientos de su campo profesional, a través de la comunicación oral y escrita, de manera clara y correcta; ejerciendo el derecho de libertad de pensamiento con responsabilidad.

CG2. Trabaja en equipo.

Trabaja en equipo para el logro de los objetivos planificados, de manera colaborativa; respetando las ideas de los demás y asumiendo los acuerdos y compromisos.

CG3. Pensamiento crítico.

Resuelve problemas, plantea alternativas y toma decisiones, para el logro de los objetivos propuestos; mediante un análisis reflexivo de situaciones diversas con sentido crítico y autocritico y asumiendo la responsabilidad de sus actos.

3.2 Competencias específicas

- Gerenciar con liderazgo conductivo del Talento Humano, en sus diversas actividades claves.
- Desarrollar estrategias de comunicación y manejo efectivo en la resolución creativa e innovadora a los desafíos que las organizaciones se exigen en un mundo competitivo.
- Comprende el funcionamiento de los sistemas de recursos humanos dentro de las empresas.
- Desarrolla una conciencia crítica y ética.

IV. CAPACIDAD (ES)

C1. Promociona el desarrollo de una gerencia basada en el liderazgo conductivo transformacional del Talento Humano dentro de la empresa.

C2. Promueve la comunicación efectiva, holística y funcional que posibilite la excelente gestión de las personas y el trabajo en equipo.

C3. Apoya el fortalecimiento de las habilidades blandas en función de lograr el desarrollo integral del talento humano.

C4. Analiza los aspectos legales correspondientes a administración de salarios, desempeño y asistencia laboral y las implicaciones sobre la salud mental y física del colaborador.

C5. Promueve espacios que permitan la puesta en práctica de procesos que aporten a la resolución de conflictos y crecimiento de un clima laboral armónico.

V. ORGANIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD DE APRENDIZAJE N°1: LIDERAZGO CONDUCTIVO TRANSFORMACIONAL			
Inicio: 22/09/22 Termino: 17/09/2022			
LOGRO DE APRENDIZAJE Capacidad: Promociona el desarrollo de una gerencia basada en el liderazgo conductivo transformacional del Talento Humano dentro de la empresa.			
Producto de aprendizaje: El estudiante comprende las herramientas básicas que apoyan el desarrollo del liderazgo transformacional.			
No. Sesión	Temario/Actividad	Indicador (es) de logro	Instrumento de evaluación
Horas Lectivas			
SESION 1	Organizaciones Holísticas Funcionales. Clima y Cultura corporativa organizacional Herramientas del Desarrollo organizacional: Visión – Misión – Filosofía.	Reconoce a las organizaciones holísticas funcionales.	Trabajo de equipos
SESION 2	Neurociencia: Implicancias y aplicaciones en las ciencias administrativas. Neurociencia: Lateralidad hemisférica y Productividad: Cerebro – Actividad/Puesto – Recursos institucionales	Identifica los conceptos básicos.	Video foros
SESION 3	Personalidad. Perfil profesiográfico del administrador de vanguardia. Personalidad social e implicancias en el desempeño laboral.	Diferencia y reconoce la relación de estos parámetros.	Estudio de casos

SESION 4	Herramientas Básicas de la Gestión Institucional: Manuales – Organigramas – Flujogramas. Documentos normativos de gestión y trámite administrativo.	Estudia las herramientas básicas de la gestión institucional.	Estudio de casos
----------	---	---	------------------

UNIDAD DE APRENDIZAJE N° 2: LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO: PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PERSONAL			
Inicio: 19/09/2022 Termino: 15/10/2022			
LOGRO DE APRENDIZAJE Capacidad: Promueve la comunicación efectiva, holística y funcional que posibilite la excelente gestión de las personas y el trabajo en equipo.			
Producto de aprendizaje: El estudiante reconoce el diagnóstico situacional y sus implicaciones dentro de la organización como herramienta para la gestión del talento humano en procesos como selección y valuación del personal.			
No. Sesión Horas Lectivas	Temario/Actividad	Indicador (es) de logro	Instrumento de evaluación
SESION 1	Diagnóstico situacional y de necesidades: Análisis, Diseño y Descripción del puesto (competencias). Profesiográficos: Oferta / Demanda. Gestión y trámite	Reconoce el análisis, diseño y descripción de puestos.	Trabajo grupal
SESION 2	Planeamiento Integral del Proceso de Selección y Evaluación de Personal. Sistema de competencias: Estándares de Requerimiento y Perfiles profesiográficos.	Diferencia el proceso de selección y evaluación del personal.	Estudio de caso

SESION 3	Diagnóstico situacional y de necesidades. Planeamiento del Proceso de Evaluación del Desempeño.	Caracteriza un diagnóstico situacional y de necesidades.	Estudio de caso
SESIÓN 4 EXAMEN PARCIAL (Del 10 al 15 de octubre)			

UNIDAD DE APRENDIZAJE N°3: GERENCIA DEL TALENTO HUMANO: DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO.				
Inicio: 17/10/2022 Termino: 29/10/2022				
LOGRO DE APRENDIZAJE Capacidad: Apoya el fortalecimiento de las habilidades blandas en función de lograr el desarrollo integral del talento humano.				
Producto de aprendizaje: El estudiante reconoce las habilidades blandas necesarias para el desarrollo integral del talento humano en las organizaciones.				
No. Sesión	Horas Lectivas	Temario/Actividad	Indicador (es) de logro	Instrumento de evaluación
SESION 1		Planeamiento de las Actividades del Proceso DITH: Capacitación, Entrenamiento y Habilitación. Aplicaciones estratégicas: Plan, Proyecto – Programa.	Contrasta las diferencias entre la capacitación, entrenamiento y habilitación.	Participación y puesta en práctica de procesos desarrollados en taller.
SESION 2		Planeamiento de las Actividades del Proceso de Evaluación del Desempeño. Métodos y técnicas de evaluación del desempeño.	Compara y contrasta el planeamiento en la evaluación de desempeño.	Participación y puesta en práctica de procesos desarrollados en taller.

UNIDAD DE APRENDIZAJE N°4: ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS- INCENTIVOS-COMPENSACIONES Y REPARTO DE UTILIDADES.

Inicio: 31/10/2022 **Termino:** 26/11/2022

LOGRO DE APRENDIZAJE Capacidad:
 Analiza los aspectos legales correspondientes a administración de salarios, desempeño y asistencia laboral y las implicaciones sobre la salud mental y física del colaborador.

Producto de aprendizaje: El estudiante identifica y comprende los elementos innovadores necesarios para apoyar la mejora continua en diferentes procesos de administración de personal dentro de la empresa (Administración de salarios, motivación, salud y actividades asistenciales)

No. Sesión	Horas Lectivas	Temario/Actividad	Indicador (es) de logro	Instrumento de evaluación
SESION 1		Administración de Sueldos y Salarios: Estrategias y consideraciones elementales. Sistema de Incentivos – Compensaciones – Reparto de Utilidades.	Adquiere nociones sobre la administración de sueldos y salarios,	Ejercitación práctica
SESION 2		Planeamiento de las Actividades de los Programas de Reforzamiento Motivacional a la adaptación y al desempeño y la productividad laboral.	Maneja las normas de reforzamiento motivacional.	Participación y puesta en práctica de procesos desarrollados en taller.
SESION 3		Planeamiento de los Planes de Asistencia a la Salud Integral Ocupacional: Médico-psicológica. Cesantías y Jubilaciones.	Conoce los planes de asistencia a la salud ocupacional.	Estudio de casos.
SESION 4		Planeamiento de las Actividades Asistenciales a la familia del trabajador.	Domina la planeación de las actividades asistenciales al trabajador.	Estudios de casos.

UNIDAD DE APRENDIZAJE N°5: COMUNICACIÓN ESTRATEGICA: CONFLICTO, CLIMA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL.				
Inicio: 27/11/2022 Termino: 17/12/2022				
LOGRO DE APRENDIZAJE Capacidad: Promueve espacios que permitan la puesta en práctica de procesos que aporten a la resolución de conflictos y crecimiento de un clima laboral armónico.				
Producto de aprendizaje: Presenta propuesta que contiene procesos que aporten a la comunicación, resolución de conflictos y el clima laboral armónico.				
No. Sesión	Horas Lectivas	Temario/Actividad	Indicador (es) de logro	Instrumento de evaluación
SESION 1		Comunicación estratégica: Factores, dimensiones y Consideraciones básicas. Planeación de la Carrera Profesional en la Organización. Factores para la planificación de la CP. Diseño de la CP.	Participa en la comunicación estratégica. Aplica sus conocimientos en la planeación de la carrera profesional.	Participación y puesta en práctica de procesos desarrollados en taller.
SESIÓN 3 EXAMEN FINAL				
SESIÓN 4 EXAMEN SUSTITUTORIO				

VI. METODOLOGÍA

6.1 Herramientas metodológicas de comunicación síncrona

- Uso del SGA y videoconferencia de Google Meet Tutorías virtuales directas que se brindan en tiempo real.
- Clase magistral
- Exposición dialogada

- Trabajo en equipo
- Video foro

6.2 Herramientas metodológicas de modalidad asíncrona

- Demostración
- Talleres
- Estudios de casos
- Inducción

VII. MEDIOS Y MATERIALES (RECURSOS)

Se sugiere

Los materiales y recursos didácticos que se utilizan en el desarrollo de la asignatura son:

MEDIOS INFORMÁTICOS	MATERIALES EDUCATIVOS IMPRESOS	MATERIALES DIGITALES
a. Computadora	a. Libros de texto.	a. Blogs.
b. Aula Virtual	b. Separatas	b. Videos
c. Internet	c. Artículos científicos	c. Tutoriales
d. Correo electrónico	d. Documentos de trabajo.	d. Página web
	e. Compendios estadísticos.	e. Diapositivas

VIII. SISTEMA DE EVALUACIÓN DE ASIGNATURA

- **Evaluación diagnóstica**

Se llevará a cabo una prueba inicial para precisar los conocimientos de los estudiantes sobre el contenido a desarrollar dentro del curso.

- **Evaluación sumativa**

Se aplican asignaciones en cada una de las unidades temáticas que apoyan la comprensión y puesta en práctica de los contenidos en un contexto real dentro de una empresa.

En cumplimiento del modelo educativo de la universidad, el sistema de evaluación curricular del silabo, consta de cinco criterios (Según Resolución N° 102-2021-CU del 30 de junio del 2021).

- Evaluación de conocimientos 40% (Parcial, final y prácticas calificadas)
- Evaluación de procedimientos 30% (laboratorios, trabajo de campo) de acuerdo con la naturaleza de la asignatura.
- Evaluación actitudinal 10%.

- d) Evaluación de investigación formativa 15% (concretada en el producto acreditable)
- e) Evaluación de proyección y responsabilidad social universitaria 5%
- (Las ponderaciones de estos cinco criterios de evaluación se aplican solo a los sílabos de las asignaturas que contemplan Investigación Formativa y responsabilidad social universitaria.

En los casos de asignaturas que no incluyen Investigación Formativa, la ponderación del criterio de evaluación de conocimientos será de 55%.

En los casos de asignaturas que no incluyen responsabilidad social universitaria, la ponderación del criterio de evaluación de conocimientos será de 55%.

En los casos de asignaturas que no incluyen investigación formativa ni responsabilidad social universitaria, la ponderación del criterio de evaluación de conocimientos será de 60%).

La ponderación de la calificación (de acuerdo a lo establecido en el sistema de evaluación de la asignatura) será la siguiente:

Cap.	Evaluación (Productos de aprendizaje evaluados con nota)	Evaluación	Siglas	Pesos
1, 2, 3, 4 y 5	Producto 1	Evaluación Parcial, final, prácticas calificadas	GEC 1	0.55
1, 2, 3, 4 y 5	Producto 2	Trabajo académico	GEC 2	0.30
1, 2, 3, 4 y 5	Producto 3	Actitudinal	GEC3	0.10
1, 2, 3, 4 y 5	Producto 4	Responsabilidad social	GEC5	0.05

Para efectos de calcular el resultado final de la evaluación asignatura, se utiliza la siguiente fórmula:

$$NF = NF = (GEC1*0.55) + (GEC2*0.30) + (GEC3*0.10) + (GEC4*0.05)$$

GEC1 = *evaluación de proceso* (Prácticas calificadas)

GEC2 = trabajo académico

GEC3 = *Actitudinal*

GEC4 = Responsabilidad Social

REQUISITOS PARA APROBAR LA ASIGNATURA

De acuerdo a los reglamentos de estudios de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, se tendrá a consideración lo siguiente:

- Participación activa en todas las tareas de aprendizaje.
- Asistencia mínima del 70%.

- La escala de calificación es de 0 a 20.
- El estudiante aprueba si su nota promocional es mayor o igual a 11.

La evaluación del aprendizaje se adecua a la modalidad no presencial, considerando las capacidades y los productos de aprendizaje evaluados descritos para cada unidad. Se evalúa antes, durante y al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, considerando la aplicación de los instrumentos de evaluación pertinentes.

IX. FUENTES DE INFORMACIÓN

1. ALLES, MARTHA (2011). Desarrollo Ediciones Gránica S.A. 3° Reimpresión. Argentina
2. ANSELO DEL MOPRAL, J. PASOS y otros (2007). Gestión del Conocimiento. Editorial Thomson Editores España.
3. BUENO CAMPOS, MORCILLO PATRICIO, otros (2005). Dirección Estratégica: Nuevas perspectivas teóricas. Editorial Pirámide. 1° impresión. España.
4. IDALBERTO CHIAVENATO. 2002. Gestión del Talento Humano. Edit. McGraw Hill. 3° edición. México.
5. IBAÑEZ MACHICAO, Mario. (2011). Gestión del Talento Humano en la Empresa. Editorial San Marcos. 1° edición. Lima, Perú.
6. FURNHAM, ADRIAN (2001). Psicología Organizacional. OXFORD University Press. Traducido de la primera edición. México, D.F.
7. D.P. SHULTZ (1998). Psicología Industrial. Editorial Trillas SA. México.
8. MARVIN DUNNETTE Y WAYNE K. KIRCHENR (1998). Psicología Industrial. Editorial Trillas SA. México.
8. PINTADO PASAPERA, EGARD A. (2014). Comportamiento Organizacional: Gerenciación y Liderazgo Conductivo del Talento Humano. 4° Edit. Impresiones y Empastes Morzán. Lima, Perú.
9. TOBON Morazán, Sergio. (2015). Formación Integral y Competencias. Edit. Empresa Editora Macro-ECOE Ediciones. 1° edición. Lima, Perú.
10. VALLE CABRERA, RAMÓN (1995). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Editorial Addison Wesley Iberoamericana. EEUU.
11. WERTER WILLIAMS, J.R. KEITH DAVIS (1997). Administración de Personal y Recursos Humanos. McGraw Hill Interamericana de México.