

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

**FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS**



SÍLABO

ASIGNATURA:

**GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO
SEMESTRE ACADÉMICO:**

2022 - A

DOCENTE:

Mg.Ing. BASTIDAS SANCHEZ JUAN CARLOS

CALLAO - PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE INGENIERIA INDUSTRIAL

SÍLABO

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Nombre de la Asignatura : Gestión de Capital Humano
- 1.2 Número y Código de la Asignatura : II406
- 1.3 Condición : Obligatorio
- 1.4 Pre-Requisito : Gestión de Empresas
Ingeniería de costos I
- 1.5 N° Horas de Clase : Teoría:3h Práctica:2h
- 1.6 N° de Créditos : 4
- 1.7 Ciclo : VIII
- 1.8 Semestre Académico : 2022-A
- 1.9 Duración del Ciclo : 17 semanas
- 1.10 Docente Responsable : Mg . Ing. BASTIDAS SANCHEZ

JUAN CARLOS

II. SUMILLA

Naturaleza	TEÓRICO PRÁCTICA	Área:	Especialidad
Propósitos	Trata sobre los conceptos fundamentales del hombre en el trabajo, las áreas del campo personal, las funciones de administración de personal: del ingreso, desarrollo, permanencia y seguridad social de trabajador, conocimiento de legislación laboral, evaluación y proyección del personal y la organización y gestión de personal. Conocimiento de técnicas y procedimientos de dirección y gestión de personal al nivel de planeación, selección, contratación, desarrollo, evaluación,		

	remuneraciones y los efectos de extinción de la relación.
Unidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bases de comportamiento organizacional e introducción en gestión del capital humano. 2. Sistemas de recursos humanos para retener y desarrollar las personas. 3. Desarrollo de talento en las organizaciones. 4. Relaciones laborales.

III. COMPETENCIAS :

COMPETENCIAS GENÉRICAS

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 autocrítico y asumiendo la responsabilidad de sus actos.

COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA

Competencias específicas, capacidades y actitudes.

COMPETENCIAS	CAPACIDADES	ACTITUDES
Analiza la realidad del capital humano, para generar	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistemática los fundamentos y desafíos del Capital Humano, para 	Valora la importancia de saber gestionar el capital humano en una organización.

<p>condiciones de trabajo efectivo; en el cual se fortalezca la integración de los trabajadores en el sistema organizacional; de acuerdo con los lineamientos de normatividad laboral.</p>	<p>conocer su eficiencia, en un entorno sociocultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza la dinámica sistemática en la planeación, análisis y diseño del capital humano, para identificar su eficiencia y eficacia, en un entorno sociocultural. • Analiza de forma sistemática la lógica del reclutamiento del capital humano, para optimizar resultados en dicho proceso, según el escenario sociocultural. • Analiza de forma sistemática el desarrollo y evaluación de desempeño del capital humano, para lograr resultados óptimos, en un entorno sociocultural. 	
--	---	--

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS.

UNIDAD I : BASES DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL E INTRODUCCIÓN EN GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Duración en semanas : 04 semanas

Fecha de inicio: 24/08/2022 **Fecha de término:** 14/09/2022

Capacidad de la Unidad :

C1(E-A). Analiza de forma sistemática los fundamentos y desafíos del Capital Humano, para conocer su eficiencia, en un entorno sociocultural.

C2(I.F). Utiliza el aprendizaje basado en problemas relacionados a los fundamentos y desafíos del capital humano en un entorno sociocultural.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	INDICADORES
01	<p>1. Especificaciones del capital humano.</p> <ul style="list-style-type: none">• Términos relevantes del Capital Humano.• Comportamientos del Capital Humano. <p>2. Definición de cultura.</p> <ul style="list-style-type: none">• Teorías de la cultura.• Enfoques diversos relacionados a la cultura.• Diseño sistemático de la terminología cultura.	<ul style="list-style-type: none">• Aplica los términos y comportamientos relevantes del capital humano en un entorno real.• Utiliza los términos cognitivos de la palabra cultura según la problemática de un contexto sociocultural.	<p>Copera y escucha con atención las preguntas que se vierten en clase sobre los procesos sistemáticos en el capital humano</p>	<ul style="list-style-type: none">• Explica la realidad de los sistemas del capital humano en escenarios reales.• Analiza de forma inferencial los enfoques del significado cultura según la problemática de un contexto sociocultural.

	3. Control de lectura.			
--	------------------------	--	--	--

02	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desafíos de la administración de capital humano. 2. Objetivos fundamentales de la administración de capital humano. 3. Aspectos claves de la administración del capital Humano. 4. Control de lectura 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los desafíos de la administración del capital humano en un entorno político, social, económico y ambiental. • Elabora los objetivos de la administración del capital humano; según la problemática de un entorno real. 	Valora la importancia de.	<ul style="list-style-type: none"> • Explica los desafíos de la administración del capital humano en un entorno político, social, económico y ambiental. • Explica los objetivos de la administración del capital humano; según la problemática de un entorno real.
03	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desafíos externos en el capital humano. 2. Desafíos corporativos en el capital Humano. 3. Control de lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los desafíos externos del capital humano en un escenario real. • Evalúa los desafíos corporativos del capital humano; 	Valoriza la importancia de conocer el capital humano en una	<ul style="list-style-type: none"> • Explica sistemáticamente e los desafíos externos del capital humano en un escenario real. • Explica los desafíos corporativos en el capital humano; según

		según la problemática de un escenario real.	organización .	la problemática de un escenario real.
04	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desafíos profesionales. 2. Desafío de la globalización en el capital humano. 3. Control de lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los desafíos profesionales en un entorno sociocultural. • Analiza los desafíos de la globalización del capital humano; según la problemática de un escenario real. 		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistemáticamente los desafíos profesionales en un entorno sociocultural. • Describe los desafíos de la globalización del capital humano; según la problemática de un escenario real.
Trabajo de Investigación formativa.				
Referencias bibliográficas. <ul style="list-style-type: none"> • Ferreiro, P.; Alcázar, M.2002, Gobierno de personas en la empresa Ed. Ariel, Barcelona 2002. 				

UNIDAD II: SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS PARA RETENER Y DESARROLLAR LAS PERSONAS

Duración en semanas : 04 semanas

Fecha de inicio: 21/09/2022 **Fecha de término:** 12/10/2022

Capacidad de la Unidad :

C1(E-A). Analiza la dinámica sistemática en la planeación, análisis y diseño del capital humano, para identificar su eficiencia y eficacia, en un entorno sociocultural.

C2(I-F). Utiliza el aprendizaje basado en problemas relacionados a la planeación, análisis y diseño del capital humano en un entorno sociocultural.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	INDICADORES
05	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptualización de Planeación. 2. Análisis y diseño de puestos de trabajo. 3. Control de Lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza la planeación y diseño de puestos de trabajo en un entorno sociocultural. • Analiza la planeación y diseño de puestos de trabajo; según la problemática de 	<p>Valora la importancia de la planeación y diseño del capital humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Describe de forma sistemática el proceso de planeación y diseño de puestos de trabajo en un entorno sociocultural. • Describe de forma sistemática el proceso de planeación y diseño de puestos de trabajo; según

		un entorno sociocultural.		la problemática en un entorno sociocultural.
06	<p>1. La demanda del capital humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Causas de la demanda • Requerimientos del capital humano. <p>2. Control de lectura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza la demanda del capital humano en la realidad nacional. • Analiza la demanda del capital humano; según la problemática de la realidad nacional. 		<ul style="list-style-type: none"> • Describe de forma sistemática la demanda del capital humano en la realidad nacional. • Describe de forma sistemática la demanda del capital humano; según la problemática de la realidad nacional.
07	1. Retos de competitividad en el capital humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa de forma sistemática la competitividad 	Muestra interés y responsabilidad en el estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistémica la competitividad

	2. Las capacidades en el capital humano. 3. Lectura.	del capital humano en la realidad nacional.. • Evalúa de forma sistemática la competitividad del capital humano; según la problemática de la realidad nacional.	del capital humano.	del capital humano en la realidad nacional. • Analiza de forma sistémica la competitividad del capital humano; según la problemática de la realidad nacional.
08	EXAMEN PARCIAL			
Trabajo de investigación				
Referencias Bibliográficas • , Chiavenato, I. (2002) Administración de Recursos Humanos, 5ta Ed. McGrawHill, Colombia.				

UNIDAD III : DESARROLLO DE TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES

Desarrollo de talento en las organizaciones.

Duración en semanas : 04 semanas

Fecha de inicio: 19/10/2022 **Fecha de término:** 09/11/2022

Capacidad de la Unidad :

C1(E-A). Analiza de forma sistemática la lógica del reclutamiento del capital humano, para optimizar resultados en dicho proceso, según el escenario sociocultural..

C2(I-F). Utiliza el aprendizaje basado en problemas relacionados al reclutamiento del capital humano en un entorno sociocultural.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	INDICADORES
09	<p>1. Proceso de reclutamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad interna y externa de capital humano. • Políticas de la organización • Planes de recursos humanos. • Requerimiento de puestos. <p>2. Control de lectura</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa el proceso de reclutamiento de capital humano según en un contexto sociocultural. • Evalúa el proceso de reclutamiento de capital humano; según la problemática de un entorno sociocultural. 	<p>Valora la importancia del reclutamiento del capital humano en una organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistemática el reclutamiento del capital humano en un contexto sociocultural. • Analiza de forma sistemática el reclutamiento del capital humano según la problemática de un entorno sociocultural.
10	<p>1. Canales de reclutamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica y aplica los canales de 		<p>Describe sistemáticamente los canales de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones espontáneas. • Recomendaciones. • Anuncios. • Agencias de empleos. • Instituciones educativas. • Asociaciones profesionales. • Agencias de suministro de personal temporal. • Reclutamiento en la red virtual. • Otros 	<p>reclutamiento de personal; según el entorno sociocultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifica y aplica los canales de reclutamiento de personal; según la problemática de un entorno organizacional. 		<p>reclutamiento de personal en un entorno sociocultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describe sistemáticamente los canales de reclutamiento de personal; según la problemática de un entorno sociocultural.
11	<p>1. Objetivos y desafíos de la selección de personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección interna. • Aspecto Ético. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los principios claves para la selección del personal 		<ul style="list-style-type: none"> • Describe sistemáticamente los principios claves para la selección de personal en un

	<ul style="list-style-type: none"> •Desafíos de la organización. <p>2.Control de lectura</p>	<p>teniendo en cuenta los paradigmas de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza los principios claves para la selección del personal según la problemática del paradigma organizacional. 		<p>entorno organizacional definido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describe los principios claves para la selección del personal según la problemática del paradigma organizacional.
12	<p>1. Concepción global de la selección de personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recepción y pruebas de idoneidad. • Entrevista de selección. • Verificación de datos y referencias. • Examen médico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa de forma sistemática los procesos de selección de personal según la coyuntura sociocultural. • Evalúa de forma sistemática los procesos de selección de personal según la problemática de 	<p>Muestra interés y responsabilidad en el aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistémica los procesos de selección de personal en un entorno organizacional definido. • Analiza de forma sistemática los procesos de

	<ul style="list-style-type: none"> • Descripción realista del puesto. <p>2. El Talento Humano</p> <p>3. Control de lectura.</p>	la coyuntura sociocultural.		selección de personal según la problemática de la coyuntura sociocultural.
Trabajo de investigación				
Referencias bibliográficas.				
<ul style="list-style-type: none"> • Alles, Martha. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ed. Granica 				

UNIDAD IV : RELACIONES LABORALES

Duración en : 04 semanas

Fecha de inicio: 16/11/2022 Fecha de término: 14/12/2022

Capacidad de la Unidad :

C1(E-A). Analiza de forma sistemática el desarrollo y evaluación de desempeño del capital humano, para lograr resultados óptimos, en un entorno sociocultural.

C2(I.F). Utiliza el aprendizaje basado en problemas relacionados al desarrollo y evaluación de desempeño del capital humano en un entorno sociocultural.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	INDICADORES
13	Ubicación y obstáculos para la productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza los elementos fundamentales 		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistemáticamente la productividad en los trabajadores de

	<ol style="list-style-type: none"> 1. beneficios de los programas de orientación. 2. Ubicación del trabajador. 3. Finalización del contrato de trabajo. 4. Modelo de valuación. 5. Control de lectura. 	<p>para la productividad en los trabajadores de una determinada organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza los elementos fundamentales para la productividad, según la problemática en los trabajadores de una determinada organización 	<p>Muestra interés en el tema de desarrollo y desempeño del capital humano.</p>	<p>una determinada organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistemáticamente la productividad; según la problemática en los trabajadores de una determinada organización.
14	<p>Capacitación y desarrollo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perspectiva global. 2. Evaluación de las necesidades. 3. Principios de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistemática el proceso de capacitación y desarrollo del capital humano en un entorno sociocultural. 		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistemáticamente el proceso de capacitación y desarrollo del capital humano en un entorno

	<p>4. Enfoques de capacitación y desarrollo.</p> <p>5. Control de lectura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistemática el proceso de capacitación y desarrollo del capital humano; según la problemática en un entorno sociocultural 		<p>organizacional definido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistémicamente el proceso de capacitación y desarrollo del capital humano en un entorno organizacional definido. • Analiza sistémicamente el proceso de capacitación y desarrollo del capital humano en un entorno organizacional definido.
<p>15</p>	<p>1. Evaluación del desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza de forma sistemática la evaluación de 		<ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistémicamente la evaluación de

	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos subjetivos del calificador. • Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado. <p>2. Administración de la compensación del capital humano.</p> <p>3. Control de lectura.</p>	<p>desempeño del capital humano en un entorno sociocultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza el proceso de compensación del capital humano; según la problemática de una organización definida . 		<p>desempeño del capital humano en un entorno organizacional definido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza sistemáticamente la compensación del capital humano; según la problemática de una organización definida.
16	Examen final			
17	Examen Sustitutorio			
Presentación de trabajo de investigación final				
Referencia bibliográfica				
<ul style="list-style-type: none"> • Silieceo, A. (1992). Capacitación y desarrollo personal México. Madrid: editorial Morata. 				

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

5.1 ESTRATEGIAS CENTRADAS EN EL APRENDIZAJE.

Aprendizaje basado en el método de aula invertida y por proyectos. Los alumnos durante el proceso de enseñanza van fortaleciendo su aprendizaje con las participaciones, debates y trabajos en equipo. Asimismo, elaboran un trabajo final en función a todo el proceso de enseñanza.

5.2 ESTRATEGIAS CENTRADAS EN LA ENSEÑANZA

Exposiciones en la plataforma Google meet (mediante el ingreso habilitado por el SGA); en el cual se realizan ayudas audiovisuales con exposición magistral del tema, un proceso adecuado de evaluación objetiva y complementado con asesorías y talleres.

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS.

Equipos: Computadora o Laptop con acceso a internet (plataforma del Google **Meet**). Asimismo, se pueden incorporar otros medios que requieran según la realidad de las condiciones académicas.

Materiales: Formularios; Fuentes de consulta, Diapositivas, guías de prácticas, direcciones electrónicas de internet entre otros.

VII. EVALUACIÓN

La evaluación al estudiante en el curso será permanente tanto en la teoría como en la práctica y se evaluará de la siguiente manera:

7.1 Criterios de Evaluación:

Niveles	Procedimientos	Instrumentos
CONCEPTUAL	Exámenes, Prácticas Calificadas.	Prueba Escrita
PROCEDIMENTAL	Trabajos de Investigación.	Ficha de evaluación (Desarrollo, presentación y exposición)
ACTITUDINAL	Comportamiento en el proceso de aprendizaje	Registro de asistencias (según cumplimiento de las participaciones en clase)

7.2 Sistema:

Ponderación (Pesos)

- Examen parcial 1
- Prácticas , trabajos y exposiciones 1
- Examen Final 1

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

$$N.F = (EP \times (1) + PP \times (1) + EF \times (1)) / 3$$

Dónde:

NF = Nota Final

EP = Examen Parcial

PP = Promedio de prácticas (exposiciones y participaciones)

EF = Examen Final

La escala de calificación es de cero (0) a veinte (20).

El 30% de inasistencia será motivo de desaprobación del curso.

La nota final mínima es 10.5.

VIII. BIBLIOGRAFIA

8.1 Básica

- **Chiavenato Idalberto.(2011). Administración de Recursos Humanos**

McGRAW-HILL 9 ° edición/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Alles, Martha. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ed. Granica

- Bohlander, George, Sherman, Arthur, & Snell, Scott. (2001).

Administración de recursos humanos. Cengage Learning Editores.

8.2 Intermedia.

- Werther, W. & Davis, K. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Argüelles, A. y Gonzci, A. (2001). Educación y capacitación basadas en normas de competencia: una perspectiva internacional. México: CONALEP/Noriega.

8.3 Avanzado

- García, E. (2004). Gestión de la educación continua y la capacitación. México.
- Werther, W. & Davis, K. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Interamericana.

Bellavista, 20 de Agosto del 2022



.....
Mg. BASTIDAS SANCHEZ JUAN CARLOS
Docente del Curso