

FACULTAD DE INGENIERÍAS Y CIENCIAS AGROPECUARIAS
INGENIERÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL
EIP 011/GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
 Período 2017-2

1. Identificación.-

Número de sesiones: 120h.

Número de horas: 120h. 48 presenciales y 72 de trabajo autónomo

Créditos: 3 en la actual malla.

Profesor: César Larrea

Correo electrónico del docente (Udlanet): c.larrea@udlanet.ec

Coordinador: Christian Chimbo

Campus: Queri

Pre-requisito: N/A

Co-requisito: Paralelo: N/A

Tipo de asignatura:

Optativa	
Obligatoria	X
Práctica	

Organización curricular:

Unidad 1: Formación Básica	
Unidad 2: Formación Profesional	X
Unidad 3: Titulación	

Campo de formación:

Campo de formación				
Fundamentos teóricos	Praxis profesional	Epistemología y metodología de la investigación	Integración de saberes, contextos y cultura	Comunicación y lenguajes
	X			

2. Descripción del curso

El curso está diseñado para dar una visión global de la organización en base al talento humano como su principal capital. Imparte herramientas modernas, que permiten al estudiante desenvolverse en su lugar de trabajo, con base en su uso en el relacionamiento personal y profesional, en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

3. Objetivo del curso

Proporcionar una visión general del Sistema y los Subsistemas de la Gestión del Talento Humano. Dotar a los estudiantes de herramientas prácticas y modernas, para que puedan desenvolverse en

excelencia, en su relacionamiento con colegas; jefes; pares; y, colaboradores, utilizando el manejo de inteligencia emocional y liderazgo.

4. Resultados de aprendizaje deseados al finalizar el curso

Resultados de aprendizaje (RdA)	RdA perfil de egreso de carrera	Nivel de dominio (carrera)
<p>1. RdA 1: Integra los subsistemas de la Gestión de Talento Humano, para la administración eficiente del personal en las organizaciones.</p> <p>2. RdA 2: Combina herramientas de liderazgo para mejorar las relaciones con los grupos de interés de las organizaciones.</p>	<p>Diseña, maneja y mejora el sistema productivo de la empresa, respetando los estándares de cantidad, calidad, costo y tiempo de entrega.</p>	<p>Inicial ()</p> <p>Medio (x)</p> <p>Final ()</p>

5. Sistema de evaluación

De acuerdo al Modelo Educativo de la UDLA la evaluación busca evidenciar el logro de los resultados de aprendizaje (RdA) enunciados en cada carrera y asignatura, a través de mecanismos de evaluación (MdE). Por lo tanto la evaluación debe ser continua, formativa y sumativa. La UDLA estipula la siguiente distribución porcentual para los reportes de evaluaciones previstas en cada semestre de acuerdo al calendario académico:

Reporte de progreso 1 35%

Sub componentes :

Control de lecturas.- 3% de la nota. El estudiante debe estar siempre preparado para exponer el resumen de la última sesión, para referirlo los primeros 5 minutos de la siguiente clase, o deberá dar un resumen básico de lo consultado en relación al tema propuesto. Se realizará un promedio simple para la obtención de esta nota.

Tareas.- 5% de la nota. El estudiante debe entregar las tareas definidas en el tiempo especificado a través del aula virtual, se hará un promedio simple para alcanzar esta nota. Trabajo no entregado tiene la calificación de 0.

Exposiciones.- 5% de la nota. El estudiante debe investigar preparar el material y exponerlo a sus compañeros, solo o en grupo.

Foros virtuales.- 5% de la nota. Los estudiantes intervienen en el foro virtual expresando su opinión acerca del tema. Además hará las contribuciones que se le requieran.

Cátedra.- 17% de la nota. Los estudiantes rinden una prueba de conocimientos del progreso 1

Reporte de progreso 2 35%

Sub componentes

Control de lecturas.- 2% de la nota. El estudiante debe estar siempre preparado para exponer el resumen de la última sesión, para referirlo los primeros 5 minutos de la siguiente clase, o deberá dar un resumen básico de lo consultado en relación al tema propuesto. Se realizará un promedio simple para la obtención de esta nota.

Tareas.- 3,5% de la nota. El estudiante debe entregar las tareas definidas en el tiempo especificado a través del aula virtual, se hará un promedio simple para alcanzar esta nota. Trabajo no entregado tiene la calificación de 0.

Exposiciones.- 5% de la nota. El estudiante debe investigar preparar el material y exponerlo a sus compañeros, solo o en grupo.

Foros virtuales.- 3,5% de la nota. Los estudiantes intervienen en el foro virtual expresando su opinión acerca del tema. Además hará las contribuciones que se le requieran.

Trabajo Práctico.- 10,5% de la nota. Los estudiantes desarrollan un trabajo práctico definido previamente.

Cátedra.- 10,5% de la nota. Los estudiantes rinden una prueba de conocimientos que abarca toda la materia.

Evaluación final 30%

Sub componentes

Trabajos prácticos.- 18% de la nota. El estudiante será calificado por la Empresa donde desarrolló la aplicación práctica del trabajo. (La evaluación será mediante una rúbrica).

Examen final.- 12% de la nota. Los estudiantes rinden una prueba de conocimientos de toda la materia.

Al finalizar el curso habrá un examen de recuperación para los estudiantes que, habiendo cumplido con más del 80% de asistencia presencial a clases, deseen reemplazar la nota de un examen anterior (ningún otro tipo de evaluación). Este examen debe integrar todos los conocimientos estudiados durante el periodo académico, por lo que será de alta exigencia y el estudiante necesitará prepararse con rigurosidad. La nota de este examen reemplazará a la del examen que sustituye. Recordar que para rendir el EXAMEN DE RECUPERACIÓN, es requisito que el estudiante haya asistido por lo menos al 80% del total de las sesiones programadas de la materia. No se podrá sustituir la nota de un examen previo en el que el estudiante haya sido sancionado por una falta grave, como copia o deshonestidad académica.

6. Metodología del curso y de mecanismos de evaluación.

Conforme al modelo educativo de la UDLA, centrado principalmente en el estudiante (aprendizaje), se privilegia una metodología con enfoque constructivista a través de la participación constante, el trabajo cooperativo y la permanente vinculación entre la teoría y la práctica en contextos nacionales e internacionales.

Escenario de aprendizaje presencial.

- Al inicio de cada clase un estudiante o el docente realizará un breve resumen del tema tratado en la clase anterior.
- El docente, un estudiante o un grupo de estudiantes, expondrá y explicará los conceptos fundamentales inherentes al tema.
- Luego se pasará a analizar, discutir o resolver ejemplos.
- Al finalizar la clase se realizará un resumen del tema.
- Metodología: trabajos grupales, rueda de expertos, exposiciones, relacionados a rúbrica de evaluación.

Escenario de aprendizaje virtual.

- Al iniciar el semestre, los estudiantes serán asignados tareas a desarrollar durante el semestre, tales como recolección de información, trabajos aplicativos, asignación de temas de investigación y exposición.
- El estudiante deberá responder en los foros establecidos.

Escenario de aprendizaje autónomo.

- El estudiante debe consultar la bibliografía, videos y/o lecturas sobre el tema a tratar en clase, los estudiantes responderán preguntas de control de lectura-revisión.
- El estudiante participa de los proyectos individuales a desarrollar en el transcurso del semestre, individualmente o en equipos multidisciplinarios.

7. Temas y subtemas del curso

RdA	Temas	Subtemas
RdA 1: Integra los subsistemas de la Gestión de Talento Humano, para la administración eficiente del personal en las organizaciones.	El Talento Humano en las Organizaciones	-Introducción al Sistema de Talento Humano. - Los procesos del Talento humano - Los desafíos de la Administración del Talento Humano - Planificación Estratégica del Talento Humano
	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	- Incorporación de Personas - Colocación de Personas - Recompensar a las Personas - Desarrollo de las Personas - Retención de las Personas
RdA 2: Combina herramientas de liderazgo para mejorar las	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño	- Liderazgo Personal - Liderazgo Situacional - Responsabilidad Social Empresarial

relaciones con los grupos de interés de las organizaciones.		<ul style="list-style-type: none"> - Coaching y Mentoring - Inteligencia Emocional - Empowerment - Presentaciones Efectivas - Desarrollo de Equipos de Alto Rendimiento - Feedback-Feedforward - Negociación
---	--	---

8. Planificación secuencial del curso (Docente)

# RdA	Tema	Sub tema	Actividad/ estrategia de clase	Tarea/ trabajo autónomo	MdE/Producto/ fecha de entrega
		Semana 1(6-10 de marzo)			
1	El Talento Humano en las Organizaciones	1-Introducción al Sistema de Talento Humano.	Presentación magistral, revisión e inquietudes iniciales, acuerdos esenciales		
	El Talento Humano en las Organizaciones	2.- Conceptos básicos	Revisión en clase de conceptos relacionados al Talento humano, y al papel de las personas en la organización	El alumno debe revisar la literatura de los conceptos básicos de Talento Humano. Lectura: Chiavenato 2008, p. 5 -11	Evaluación formativa conceptos de Talento humano. Tarea: Consulta de términos de Talento Humano. Ejercicio. Control de lectura.
		Semana 2 (13- 17 de marzo)			
1	El Talento Humano en las Organizaciones	3.- La Administración del Talento humano 4.- Los desafíos del Sistema de Gestión de Talento	Exposición de estudiantes asignados de los temas: Tendencias de la administración de recursos humanos La evolución del Talento Humano. Características de la Administración del Talento Humano	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado. Consultar sobre la planeación estratégica de Recursos Humanos	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de exposiciones y debate con rúbricas
		Semana 3 (20 – 24 de marzo)			
1	El Talento Humano en las Organizaciones	5.- La planeación estratégica del Recurso Humano	Exposición de estudiantes asignados de los temas: La planeación estratégica del Talento Humano. Debate acerca del tema tratado. Ejercicios asociados al tema	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado. Consulta sobre beneficios laborales en el Ecuador y formas de desvinculación laboral.	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de foro de temas propuestos: Misión, Visión, Objetivos, Valores y debate con rúbricas

		Semana 4 (27 – 31 de marzo)			
		6.- Los beneficios laborales en el Ecuador	Foro de intercambio de conocimientos sobre beneficios laborales en Ecuador	El alumno realizará la investigación sobre el tema para participar en el foro Los estudiantes consultan temas laborales como: Incentivos de ley, horas laborales, extras, suplementarias, etc.	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de foro de temas propuestos. Ejercicios de cálculo
		7.- La vinculación Laboral en el Ecuador	Foro de intercambio de conocimientos sobre desvinculación laboral en Ecuador	El alumno realizará la investigación sobre el tema para participar en el foro	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de foro de temas propuestos. Ejercicios de cálculo
		Semana 5 (3 – 7 de abril)			
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	8.- Procesos del área de Talento humano.	Exposición de estudiantes asignados de los temas: Los procesos del área de Talento Humano	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado.	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de exposiciones y debate con rúbricas
		8.- El proceso para integrar a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas: El proceso para integrar a las personas: El mercado laboral y de Recursos Humanos El reclutamiento, modalidades, técnicas de reclutamiento externo		Las nuevas funciones del Talento Humano. Debate acerca del tema tratado. Ejercicios asociados al tema
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	8.- El proceso para integrar a las personas	Elaboración de la Hoja de vida. Debate acerca del video pasante de moda	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida.	Tarea: Hoja de vida MdE: Rúbrica para la hoja de vida. Tarea: Ensayo sobre el video
		Semana 6 (10 – 14 de abril)			
		Evaluación progreso 1			
		Semana 7 (17- 21 de abril)			
		8.-El proceso para integrar a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas: El proceso para integrar a las personas: La Selección, la selección por competencias, técnicas de selección	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno realiza un análisis del video Pasante de Moda para participar en el debate.	
		Semana 8 (24 – 28 de abril)			
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	9.- El proceso para organizar a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas:	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa	Control de lectura y participación en clase.

Sílabo pregrado



			El proceso para organizar a las personas: Cultura organizacional Análisis del puesto de trabajo. Evaluación del desempeño. Debate acerca del tema tratado. Ejercicios asociados al tema	conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado. El alumno debe desarrollar un perfil de puesto de trabajo conjuntamente con un futuro profesional de Psicología organizacional.	Evaluación de exposiciones y debate con rúbricas. Tarea: Análisis y descripción de puesto Md2. Análisis y descripción de un puesto de trabajo
		Semana 9 (1 – 5 de mayo)			
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	10- El proceso para recompensar a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas: El proceso para recompensar a las personas: Remuneraciones, Incentivos y desarrollo de las personas. Debate acerca del tema tratado. Ejercicios asociados al tema	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado. Preparación para debate sobre los incentivos monetarios y no monetarios	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de exposiciones y debate con rúbricas. Tarea: Ejercicios sobre remuneraciones
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	9.- El proceso para retener a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas: El proceso para retener a las personas: Capacitación y desarrollo de las personas. Ejercicios asociados al tema	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado. Preparación para el debate sobre “El cambio organizacional”	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de exposiciones y debate con rúbricas.
		Semana 10 (8 – 12 de mayo)			
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	9.- El proceso para retener a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas: El proceso para retener a las personas: Seguridad Higiene y calidad de vida. Ejercicios asociados al tema	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado.	Control de lectura y participación en clase. Evaluación de exposiciones y debate con rúbricas.
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	10- El proceso para auditar a las personas	Exposición de estudiantes asignados de los temas: Bancos de datos, sistemas de información	El alumno consultará el tema a exponerse, realizará un mapa conceptual de la charla recibida. El alumno asignado realizará la exposición del tema,, el día determinado. Preparación para reflexión sobre la	Control de lectura.

Sílabo pregrado



				importancia de la base de datos de la administración de Recursos Humanos	
		Semana 11 (15 – 19 de mayo)			
1	Desarrollo de los Subsistemas de Talento Humano	10.- Los subsistemas de recursos humanos en la aplicación	Ejercicios conjuntos con psicología organizacional, la entrevista	Los estudiantes se preparan para un ensayo de entrevista con profesionales de psicología organizacional.	Control de lectura. Tarea: Consulta sobre el liderazgo.
		Semana 12 (22 – 26 de mayo)			
2	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	11.- El Liderazgo	Exposición de un estudiante del tema El liderazgo, liderazgo personal y situacional los líderes mundiales, características de los líderes. Video Taller de liderazgo	Los estudiantes consultan los temas propuestos. Los estudiantes expositores preparan las charlas, los otros estudiantes consultan sobre el tema. Al final de la exposición se realizará un debate.	Control de lectura. Evaluación de expositores Rúbrica (exposiciones) Evaluación de debate Rúbrica a estudiantes (debate).
		Semana 13 (29 de mayo – 2 de junio)			
		Evaluación progreso 2			
		El assesment un modelo de selección		Los estudiantes revisan el video propuesto y desarrollan un ensayo del mismo.	Tarea: Ensayo sobre el video Método Gonholm Assesment. MdE3 Entrevista de trabajo en un grupo de assesment.
		Semana 14 (5 – 9 de junio)			
2	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	11.- El Liderazgo	Exposición de un estudiante del tema Trabajo en equipo, tipos de equipos de trabajo. Equipos de alto rendimiento. Video Taller de trabajo en equipo	Los estudiantes consultan los temas propuestos. Los estudiantes expositores preparan las charlas, los otros estudiantes consultan sobre el tema. Al final de la exposición se realizará un debate.	Control de lectura. Evaluación de expositores Rúbrica (exposiciones) Evaluación de debate Rúbrica a estudiantes (debate).
		Semana 15 (12 – 16 de junio)			
2	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	12.- Herramientas de l Liderazgo	Exposición de un estudiante del tema Paradigmas, Empowerment,	Los estudiantes consultan los temas propuestos. Los estudiantes expositores preparan las charlas, los otros estudiantes consultan sobre el tema. Al final de la exposición se realizará un debate.	Control de lectura. Evaluación de expositores Rúbrica (exposiciones) Evaluación de debate Rúbrica a estudiantes (debate).
2	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	12.- Herramientas de l Liderazgo	Exposición de un estudiante del tema el coaching, mentoring. Talleres	Los estudiantes consultan los temas propuestos.	Control de lectura. Evaluación de expositores Rúbrica (exposiciones)

				Los estudiantes expositores preparan las charlas, los otros estudiantes consultan sobre el tema. Al final de la exposición se realizará un debate.	Evaluación de debate Rúbrica a estudiantes (debate).
		Semana 16 (19 – 23 de junio)			
2	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	12.- Herramientas de Liderazgo	Exposición de un estudiante del tema La inteligencia emocional, la actitud mental positiva y la programación neurolingüística, negociación.	Los estudiantes consultan los temas propuestos. Los estudiantes expositores preparan las charlas, los otros estudiantes consultan sobre el tema. Al final de la exposición se realizará un debate.	Control de lectura. Evaluación de expositores Rúbrica (exposiciones) Evaluación de debate Rúbrica a estudiantes (debate).
2	Herramientas de Liderazgo y Equipos de Alto Desempeño.	12.- Herramientas de Liderazgo	Exposición de un estudiante del tema La importancia del ingeniero industrial en el talento humano, la importancia de la hoja de vida y de la entrevista de trabajo	Los estudiantes consultan los temas propuestos. Los estudiantes se preparan para la entrevista de trabajo.	Control de lectura. Rúbrica.

9. Normas y procedimientos para el aula

El proceso metodológico para la evaluación de la asignatura constará de:

1. Evaluaciones de control, las mismas que son pruebas de final de subtemas y/o unidad temática de la asignatura, se evaluará a partir de una prueba escrita o corresponderá al trabajo entregado por el alumno, el cual deberá ser en la fecha establecida.
2. Evaluación correspondiente al desarrollo de la matriz de identificación de riesgos
3. La entrega de informes de visita o trabajo de campo.
4. Participación como expositor y en los debates evaluados con rúbrica.
5. No se acepta la entrega de deberes atrasados.
6. No se evaluará pruebas de control atrasadas.
7. No se acepta la entrega de deberes atrasados.

No se evaluará pruebas de control atrasadas

10. Referencias bibliográficas

10.1. Principales.

Formato estándar sílabo versión #4
(Revisado enero 2016)

Chiavenato, I (2008). *Gestión del Talento Humano*. 3ra ed. México: Mc Graw Hill.

10.2. Referencias complementarias.

Alles, M. (2013). *Selección por competencias*. Argentina Granica.

e-Book: Torres J., Jaramillo O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo. Herramientas para la gestión del Talento Humano*. Editorial Universidad del Norte.
<http://site.ebrary.com.bibliotecavirtual.udla.edu.ec/lib/udlasp/reader.action?docID=11046235>

11. Perfil del docente

Nombre de docente: César Larrea

Maestría en Administración de Empresas, EPN, Diplomado en Gerencia en Seguridad e higiene industrial, TEC de Monterrey, Ingeniero Químico, Politécnica de Lódz Polonia.

Experiencia en la docencia 9 años. Experiencia de 21 años en empresas manufactureras.

Correos electrónicos institucionales: c.larrea@udlanet.ec; cesar.larrea@udla.edu.ec

Teléfono 0999222107

Teléfono Universidad: 3981000 ext. 680

Atención al estudiante: lunes 14h00 – 16h00; miércoles 10h30 – 12h30. Campus Queri, Bloque 4. Planta Alta, puesto 1