



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

## FACULTAD DE INGENIERÍA

### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

#### SÍLABO DE LA ASIGNATURA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### I. DATOS GENERALES:

1.1 Asignatura	: Gestión del Talento Humano
1.2 Carrera Profesional	: Ingeniería de Sistemas
1.2 Código de la Asignatura	: 11Q240
1.3 Plan de estudios	: 2019
1.4 Año / ciclo	: 3°/V
1.6 Naturaleza	: Obligatoria
1.6 Prerrequisito	: Contabilidad y Finanzas
1.7 Semestre Académico	: 2024-I
1.8 Horas semanales	: Cinco 05 = (HT = 03) + (HP = 02)
1.9 Créditos	: tres (03)
1.10 Modalidad	: Presencial
1.11 Fecha de inicio	: 10 de junio 2024
1.12 Fecha de término	: 20 de setiembre 2024
1.13 Docente	: Mg Lic. Admón Anelí Mostacero Díaz. <a href="mailto:amostacerod_epg19@unc.edu.pe">amostacerod_epg19@unc.edu.pe</a>

#### II. SUMILLA

La presente asignatura es de naturaleza teórico-práctico, se desarrollará de forma presencial utilizando metodología síncrona y asíncrona, tiene como propósito dotar al estudiante de conocimientos y procedimientos que las organizaciones utilizan para atender sus necesidades del Potencial Humano, entendiendo que el capital humano se constituye en el elemento más importante de toda organización. Aborda tres unidades: i) Las personas y las organizaciones; ii) Incorporación de las personas a las organizaciones; y, iii) Colocación y desarrollo de las personas en las organizaciones

### III. COMPETENCIAS A LAS QUE SE ORIENTA LA ASIGNATURA

Competencias generales	Competencia específica	Resultado de la asignatura en relación a las competencias
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demuestra idoneidad en el trabajo en equipo para generar propuestas innovadoras que contribuyan a la capacidad de liderazgo y de trabajo en equipo asumiendo un comportamiento ético para fortalecer las relaciones interpersonales, el ejercicio de la ciudadanía y del logro de objetivos.</li> <li>- Formula y desarrolla trabajos de investigación destacando la utilidad de la información en el área de ventas, para contribuir a la innovación y la toma de decisiones.</li> <li>- Utiliza las tecnologías de información y comunicación para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas, aprendizaje, y trabajo en equipo.</li> <li>- Actúa bajo principios éticos, inclinándose positivamente hacia el bien moral de uno mismo y de los demás y perseverando en dicho bien moral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla y estimula la capacidad estratégica orientada hacia la gestión del Talento Humano en las organizaciones.</li> <li>- Identifica técnicas y métodos para conducir al personal hacia el logro de objetivos organizacionales e individuales; desde una perspectiva estratégica con fundamento en la ley ecuatoriana</li> <li>- Alinea el Desarrollo del Talento Humano para conducir al personal hacia el logro de los objetivos organizacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica al capital humano como el elemento más importante dentro de las organizaciones y sus desafíos actuales.</li> <li>- Identifica y aplica el proceso de reclutamiento y selección de personal para la incorporación de las personas en las organizaciones.</li> <li>- Identifica las fases para la colocación y el desarrollo del nuevo personal que se incorpora en la organización.</li> </ul>

### IV. ORGANIZACIÓN DE LAS UNIDADES Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

UNIDAD DIDÁCTICA I: <i>Las personas y las organizaciones</i>		RESULTADO DEL APRENDIZAJE (RA-1): Identifica al capital humano como el elemento más importante dentro de las organizaciones y sus desafíos actuales.	
Semana	Contenidos (Saberes esenciales)	Estrategias (Actividades formativas)	Indicadores de desempeño
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación y descripción del sílabo.</li> <li>- Presentación y descripción de la guía de aprendizaje.</li> <li>- Las organizaciones</li> <li>- Las personas</li> <li>- El capital humano</li> <li>- Cultura Organizacional</li> <li>- Clima organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora un ensayo en el que identifica y define a las organizaciones como el contexto en el que interactúan las personas y la importancia de estas para su desarrollo.</li> </ul>

2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto de administración de recursos humanos (ARH)</li> <li>- Objetivos de la ARH</li> <li>- Los procesos de la ARH</li> <li>- La estructura del departamento ARH</li> <li>- La ARH como responsabilidad de línea y función de staff</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora un organizador visual en que define a la Administración de Recursos Humanos, identifica sus objetivos y procesos.</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los cambios y las transformaciones de la función de RH</li> <li>- Los desafíos del tercer milenio</li> <li>- Los nuevos papeles de la administración de recursos humanos</li> <li>- Administración de los talentos humanos y del capital intelectual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconoce y analiza la evolución que ha sufrido la ARH en las organizaciones, y sus nuevos desafíos a través de una línea de tiempo o un organizador visual.</li> </ul>
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación estratégica de recursos humanos (RH).</li> <li>- Modelos de planificación de RH</li> <li>- Factores que intervienen en la planificación de RH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conoce los fundamentos y modelos de la planificación estratégica de RH, e identifica el modelo que siguen empresas exitosas hoy en día.</li> </ul>
5	<b>EXÁMEN PARCIAL I</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla cuestionario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla su primer examen parcial, plasmando lo aprendido en la Unidad I.</li> </ul>
<b>UNIDAD DIDÁCTICA II: Incorporación de las personas a las organizaciones</b>		<b>RESULTADO DEL APRENDIZAJE (RA-2):</b> Identifica y aplica el proceso de reclutamiento y selección de personal para la incorporación de las personas en las organizaciones.	
<b>Semana</b>	<b>Contenidos (Saberes esenciales)</b>	<b>Estrategias (Actividades formativas)</b>	<b>Indicadores de desempeño</b>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento del personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mercado de trabajo</li> <li>• Mercado de RH</li> <li>• Definición de reclutamiento</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica y desarrolla las primeras etapas del reclutamiento del personal mediante indagación de un caso práctico.</li> </ul>
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento del personal: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El enfoque del reclutamiento</li> <li>• Técnicas de reclutamiento externo</li> <li>• Evaluación de los resultados</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica y desarrolla las últimas etapas del reclutamiento del personal, mediante indagación de un caso práctico.</li> </ul>
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección del personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de selección de personal</li> <li>• Las bases de selección de personal</li> <li>• Mapa de las competencias</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica y desarrolla las primeras etapas de la selección del personal, mediante indagación de un caso práctico.</li> </ul>
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección del personal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de selección</li> <li>• El proceso de selección</li> <li>• Evaluación de los resultados</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifica y desarrolla las últimas etapas de la selección del personal, mediante indagación de un caso práctico.</li> </ul>
10	<b>EXÁMEN PARCIAL II</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla su segundo examen parcial, plasmando lo aprendido en la Unidad II.</li> </ul>
<b>UNIDAD DIDÁCTICA III:</b>		<b>RESULTADO DEL APRENDIZAJE (RA-3):</b> Identifica las fases para la colocación y el desarrollo del nuevo personal que se incorpora en la organización.	

<b>Colocación y desarrollo de las personas en las organizaciones</b>			
<b>Semana</b>	<b>Contenidos (Saberes esenciales)</b>	<b>Estrategias (Actividades formativas)</b>	<b>Indicadores de desempeño</b>
<b>11</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orientación de las personas</li> <li>- Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora un modelo de programa de capacitación del personal.</li> <li>- Charla Magistral por un especialista en el tema.</li> <li>- Visita a una empresa para conocer el proceso de - - Gestión del Talento Humano.</li> </ul>
<b>12</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concepto y diseño de puestos</li> <li>- Evaluación de las personas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora un modelo de diseño de puestos aplicado a una empresa de la región Cajamarca.</li> </ul>
<b>13</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración</li> <li>- Programas de incentivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ppts</li> <li>- Lluvia de ideas.</li> <li>- Preguntas y respuestas</li> <li>- Análisis y desarrollo de casos prácticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de casos propuestos.</li> <li>- Indaga programas de incentivos que aplican empresas exitosas.</li> </ul>
<b>14</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EXÁMEN PARCIAL III</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla su tercer examen parcial, plasmando lo aprendido en la Unidad III.</li> </ul>
<b>15</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EXAMEN DE RECUPERACIÓN</li> <li>- EXAMEN DE APLAZADO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla cuestionario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrolla cuestionario de recuperación y/o de aplazado según corresponda.</li> </ul>

## V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Las estrategias estarán orientadas al desarrollo de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales del alumno, tales como: lluvia de ideas, análisis de lecturas y videos seleccionados, indagación de ejercicios y problemas prácticos, trabajos en equipo; fomentando la participación activa del estudiante teniendo al docente como facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

<b>Estrategias</b>	<b>Finalidad</b>
<b>Estrategias centradas en la enseñanza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método expositivo-explicativo</li> <li>• Lluvia de ideas</li> <li>• Presentación de casos</li> </ul> <b>Estrategias centradas en el aprendizaje</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de lecturas seleccionadas</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Aprendizaje cooperativo</li> <li>• Resolución de ejercicios y problemas prácticos</li> <li>• Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transmitir conocimientos y activar procesos cognitivos en el estudiante, mediante material físico y virtual.</li> <li>• Desarrollar aprendizajes activos y significativos de forma cooperativa y colaborativa.</li> <li>• Ejercitar, ensayar y poner en práctica los conocimientos previos.</li> </ul>

## VI. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Evaluación	Resultados de aprendizaje	Evidencias (indicadores de desempeño)	Instrumento de evaluación	Semana
EV – 1	RA-1 Identifica al capital humano como el elemento más importante dentro de las organizaciones y sus desafíos actuales.	- Reportes de participación en clase. - Desarrollo de cuestionario correspondiente al Examen Parcial I.	- Rúbrica para evaluación de trabajo práctico grupal. - Rúbrica para evaluación de exposición. - Cuestionario.	Cinco
EV – 2	RA-2. Identifica y aplica el proceso de reclutamiento y selección de personal para la incorporación de las personas en las organizaciones.	- Reportes de participación en clase. - Desarrollo de cuestionario correspondiente al Examen Parcial II.	- Rúbrica para evaluación de trabajo práctico grupal. - Rúbrica para evaluación de exposición. - Cuestionario.	Diez
EV – 3	RA-3. Identifica las fases para la colocación y el desarrollo del nuevo personal que se incorpora en la organización.	- Reportes de participación en clase. - Desarrollo de cuestionario correspondiente al Examen Parcial III.	- Rúbrica para evaluación de trabajo práctico grupal. - Rúbrica para evaluación de exposición. - Cuestionario.	Catorce

### Especificaciones:

Evaluación	Producto Académico	Código	Instrumento de Evaluación	Ponderación
EV-1	• Exposiciones/informes • Examen Parcial	• PC • EP	• Rúbrica para evaluación de exposición y/o informe. • Cuestionario.	33 %
EV-2	• Exposiciones/informes • Examen Parcial	• PC • EP	• Rúbrica para evaluación de exposición y/o informe. • Cuestionario	33 %
EV-3	• Trabajo final • Examen Parcial	• TF • EP	• Rúbrica para evaluación de exposición y/o informe. • Cuestionario	34 %

### APROBACIÓN DE LA ASIGNATURA:

- El 30% de inasistencias injustificadas imposibilita al alumno el derecho a ser evaluado.
- $PF = [(PC + EP) / 2] * (0.33) + [(PC + EP) / 2] * (0.33) + [(TF + EP) / 2] * (0.34)$
- La nota mínima aprobatoria es 11 (Once). La fracción equivalente a 0.5 o más favorece al alumno, solamente en el promedio final.
- La evaluación será permanente, mediante su participación en la discusión y debate sobre la temática y su participación individual y/o grupal en la entrega de mapas mentales, presentación de informes y trabajo final.
- Las evaluaciones se llevarán a cabo en las fechas especificadas en este silabo.

## VII. REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México. Ed. The McGraw-Hill. Tercera Edición.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. México. Ed. The McGraw-Hill. Octava Edición.
- Jerez, M. Cano, C. (2013). Plan Estratégico de Gestión de Recursos Humanos parte 1. Recuperado del sitio web de la universidad de Almería en:  
<file:///C:/Users/HP/Desktop/LIBROS%20GESTION%20TALENTO%20HUMANOS/PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO%20RRHH%20LIBRO.pdf>
- Lago, G., Nadru, P. *Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*. Uruguay, Unidad Académica: Administración, Facultad de Ciencias Económicas – UDELAR.
- Martha, A. (2006), Desarrollo del talento humano, Ediciones Granica SA. Argentina
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Contextualizar y dimensionar la gestión de recursos humanos por competencias*

Cajamarca, junio del 2024.

.....  
Mg. Lic. Admón Anelí Mostacero Díaz  
Docente de la asignatura