



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

**SILABO POR COMPETENCIAS
GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

DOCENTE:

2017 - II

SILABO POR COMPETENCIAS

I. INFORMACION GENERAL DEL CURSO

CURSO	FORMACION GENERAL
CODIGO	303
HORAS	2 HT + 2 HP = 4 HT
CICLO	V

II. SUMILLA Y DESCRIPCION DEL CURSO

Gestión del talento humano, es una asignatura de formación profesional de carácter teórico-práctico 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 los comportamientos y actitudes de 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 juega un papel protagonista de vida que permiten la adquisición la retención y/o el desarrollo de colaboradores con mayor potencial para contribuir al desempeño organizacional.

El contenido de la asignatura comprende:

I. .evolución histórica disciplinas de conocimientos relacionados a la gestión de los recursos humanos planeamiento y organización del área de personal. II. Elementos del puesto de trabajo análisis evaluación clasificación y valoración de cargos. III. Administración de las remuneraciones. IV. Requisición reclutamiento y selección técnica y científica de personal en la empresa cumplir con la formación humana y científica de los estudiantes de la escuela profesional de negocios internacionales de la facultad de ciencias empresariales de la universidad "José Faustino Sánchez Carrión".

El curso está programado para un total de 16 semanas los que se desarrollarán en 4 unidades de tácticas concesiones teórico-prácticas de 2 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 objetivo de estudio de evolución histórica disciplinas de conocimientos relacionados a la gestión de los recursos humanos planeamiento y organización del área de personal.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS HISTORIA METODOLOGÍA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.	1,2,3,4
UNIDAD II	Dado una empresa como una totalidad y explicar los elementos del puesto de trabajo análisis evaluación clasificación y valoración de cargos.	ELEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO ANÁLISIS DE EVALUACIÓN CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE CARGOS EN LAS ORGANIZACIONES.	5,6,7,8
UNIDAD III	Dado la configuración internacional de las empresas actuales establecer diferencias entre empresas públicas y privadas distinguiendo la administración de las remuneraciones.	EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DISTINGUIENDO LA ADMINISTRACIÓN DE LAS REMUNERACIONES.	9,10,11, 12
UNIDAD IV	Ante la problemática compleja de las actuales empresas formular proyecto de requisición reclutamiento y selección técnica y científica de personal en la empresa.	PROCESO DE REQUISICION RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA DE PERSONAL EN LA EMPRESA.	13,14,15,16,

IV. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS						
Unidad Didáctica I: FUNDAMENTOS TEORICOS, HISTORIA, METODOLOGIA Y GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA I: Después de delimitar el objeto de estudio de gestión de talento humano, contrastar los enfoques teorías metodologías y autores sobre gestión del talento humano debatiendo con rigor científico en torno al comportamiento y actitudes del hombre en las organizaciones.					
	S E M.	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	Introducción al curso. Conceptos y teorías. Incremento de la productividad.	Juzgar actitudes humanas en las organizaciones con relación a enfoques y teorías de gestión del talento humano. Identificar los estudios sobre comportamiento y actitudes del hombre en las organizaciones.	Participar en la circunscripción del curso y en la organización de equipos de trabajo. Debatir el campo de estudio de la gestión del talento humano.	Exposición académica motivacional. Lectura intensa entorno en los diferentes campos teóricos de gestión del talento humano. Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Fundamenta la evolución de la administración de recursos humanos su influencia en el proceso productivo el comportamiento y actitudes del ser humano de las organizaciones. Explica los conocimientos científicos cómo se relacionan con otras disciplinas de la gestión empresarial. Justifica diseño de planes presupuesto programas de personal organización formal e informal de departamento de personal. Fundamenta con talleres la organización del departamento de personal y los procesos de la gestión del talento humano.
	2	Criterios		Cooperar en organización y conceptos y teorías sobre la gestión del talento humano. Debatir sobre las empresas en desarrollo competitivo global.		
	3					
	EVALUACION DE LA UNIDAD DIDACTICA					
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
		Evaluación grande la unidad didáctica campo de estudio y teorías sobre evolución y gestión del talento humano.	Entrega del plan de trabajo en equipo y avancé programado mensual.		Fijo un tema de estudio sobre los procesos de gestión de talento humano y diseña un proyecto de investigación descriptivo y explicativo.	

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS						
Unidad Didáctica II: ELEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO, ANALISIS, EVALUACION, CLASIFICACION Y VALORACION DE ORGANIZACIONES.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA II: Dado una empresa como una totalidad explicar el análisis evaluación clasificación y valoración de los cargos de trabajo en las organizaciones.					
	S E M.	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
		Clasificar diferenciar puestos de trabajo clasificación de cargos. Establecer responsabilidad en las organizaciones. Generar criterios de análisis clasificación y valoración de cargos.	Implantar tipos de puestos de trabajo en las organizaciones. Juzgar actitudes humanas en las organizaciones con relación a la gestión del talento humano en las empresas. Identificar con acierto frases de puestos de trabajo en las organizaciones. Calificar el desempeño de las personas en su puesto de trabajo.	Debatir el comportamiento de las personas en sus puestos de trabajo. Seguir disciplinas y responsabilidades de las personas en el cambio organizacional. Movilizar personas interesadas con desarrollo personal y organizacional. Debatir sobre clasificación de cargos para el desarrollo competitivo global.		
	2	Integrar creatividad y criterios de evaluación de puestos de trabajo.	Identificar con acierto frases de puestos de trabajo en las organizaciones.	Seguir disciplinas y responsabilidades de las personas en el cambio organizacional.	Exposición académica motivacional. Lectura intensa entorno los diferentes procesos de gestión de 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 valoración para obtener resultados relacionados con objetivos de la organización. Juzga la influencia de la evaluación de desempeño los puestos de trabajo.
	3					
	EVALUACION DE LA UNIDAD DIDACTICA					
		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 avances programado mensual.		Análisis, evaluación, clasificación y valoración de cargos diseño un proyecto de investigación descriptivo y explicativo.	

VI. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS						
Unidad Didáctica III: EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS DISTINGUIENDO LA ADMINISTRACION DE LAS REMUNERACIONES.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA III: Dado la configuración internacional de las empresas actuales establecer diferencias entre empresas públicas y privadas distinguiendo la administración de las remuneraciones.					
	S E M.	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	2	Describe obligaciones derechos y la realidad actual de la ley general del trabajo. Concluye tipos de contenido de planillas electrónicas de remuneración. Detecta formas de elaboración de planeamiento de recursos humanos.	Implanta, obligaciones y derechos de colaboradores de las organizaciones. Juzga la formulación de planillas electrónicas de remuneración y planeamiento recursos humanos.	Transformar derechos y obligaciones de los colaboradores. Justifica con trabajos prácticos la elaboración de planillas y planeamiento de recursos humanos.	Exposición académica motivacional. Lectura intensa entorno a las diferentes normas que establece la elaboración de planillas electrónicas. Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Categorizar las obligaciones y derechos de los colaboradores y la realidad actual de la ley general del trabajo explica los tipos y contenido de la planilla electrónica de remuneraciones concluye con elaboración de planeamiento de recursos humanos fundamenta la práctica de planillas electrónica de remuneración y planeamiento de recursos humanos.
	3	Fundamenta el desarrollo de planillas y planeamiento de recursos humanos.				
	EVALUACION DE LA UNIDAD DIDACTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
	Evaluación oral de la unidad didáctica campo de la administración de remuneraciones y planeamiento de recursos humanos.	Entrega del plan de trabajo en equipo y avances del programa mensual.		Establece temas de estudio sobre elaboración de planillas de remuneración y planeamiento de recursos humanos y diseña un proyecto de investigación descriptivo y explicativo.		

VII. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA IV: dado la configuración internacional en las empresas actuales establecer diferencias entre empresas nacionales y latinoamericanas y europeas distinguiendo los contextos de reclutamiento y Selección del personal.

Unidad Didáctica IV: PROCESO DE REQUISICION, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TECNICA Y CIENTIFICA DE PERSONAL.	CONTENIDOS				ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD	
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL				
	1	Requisición de personal. Narrar, concepto formas y modalidades de requerir, en la empresa. Explicar las fuentes y política de reclutamiento ventajas y desventajas.	Reclutamiento de personal. Selección de personal. La persona seleccionada	Narrar, concepto formas y modalidades de requerir, en la empresa. Explicar las fuentes y política de reclutamiento ventajas y desventajas. Examinar etapas de la selección técnica y científica de personal.	Establecer técnicas de requisición de personal en las organizaciones. Resolver fuentes de reclutamiento del personal, ventajas y desventajas. Evitar exceso de procesos de selección del personal. Transformar, culturas de selección de personal para alcanzar mayor productividad en las empresas.	Exposición académica motivacional. Lectura intensa entorno los diferentes campos de reclutamiento y selección del personal. Talleres de interpretación de las propuestas teóricas.	Selecciona las fuentes de reclutamiento y selección del personal su satisfacción y rendimiento de las personas en las organizaciones. Esquematiza los procesos de reclutamiento y selección de personal su capacitación y desarrollo de las personas en las organizaciones. Experimenta el poder de la autoridad de comportamiento ético organizacional. Ilustra política de auditoría de recursos humanos en las organizaciones.
	2						
	EVALUACION DE LA UNIDAD DIDACTICA						
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS	EVIDENCIA DE PRODUCTO			EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
Evaluación oral de la unidad didáctica: campo de estudio sobre reclutamiento, selección capacitación y auditoría de personal.	Entrega del plan de trabajo en equipo y avancé programado mensual.			Fija tema de estudio sobre fuentes de reclutamiento selección capacitación y desarrollo del personal en las organizaciones y diseña un proyecto de investigación descriptivo y explicativo.			

IX MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDACTICOS

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

1. Medios escritos:

- Guías resumen por unidades
- separadas 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:

X. EVALUACION

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza-aprendizaje y será continúa el pensamiento Los criterios de evaluación sobre conocimiento de desempeño y de producto:

El promedio para cada evaluación parcial se determina anotando el promedio simple de:

1. evaluación escrita (con un decimal sin redondeo)
2. evaluación oral (con un decimal sin redondeo)
3. trabajo académico

El promedio final se hará calculando:

$$PF = \frac{P1 + P2}{2}$$

XI. BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS WEB

I UNIDAD:

1. Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011, editorial Mc. Graw Hill-Mexico.
2. Administración. 10ma. Edición – Stephen P. Robbins. San Diego State University. Mary Coulter. Edición 2010. Editorial Mc. Graw Hill – Pearson.
3. Administración de recursos humanos. 11va. Edición. Gary Dessler. Florida International University. Edición 2009. Editorial Mc. Graw Hill – Pearson.
4. Gestión del talento humano. Tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009, editorial Mc. Graw Hill – Mexico.

II UNIDAD:

1. Gestión del talento humano. Tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009, editorial Mc. Graw Hill – Mexico.
2. Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011, editorial Mc. Graw Hill-Mexico.
3. Dirección y gestión de recursos humanos. 3era edición. Luis R. Gomez Mejia Arizona State University. David B. Blakin University of Colorado. Robert L. Cardy Arizona State University 728 pages. Editorial Mc. Graw Hill – Pearson.

III UNIDAD:

1. Gestión del talento humano en la empresa. Mario Ibañez Machicao. Edit. San Marcos. Edición 2005. 832 Páginas y, administración de recursos humanos en la empresa. Ibañez Machicao. Edit. San Marcos. Edición 2011. 391 Páginas. Lima-Perú.
2. Comportamiento organizacional 12ª edición, Don Hellriegel/John Slocum.

IV. UNIDAD:

1. Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011, editorial Mc. Graw Hill-Mexico.
2. Gestión del talento humano. Tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009, editorial Mc. Graw Hill – Mexico.
3. Administración de personal – relaciones humanas, primera parte.

Huacho,

.....
DOCENTE DEL CURSO.