



**UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GERENCIA**

**SILABO**

**I.- DATOS ADMINISTRATIVOS**

1. Asignatura	: Gestión del Talento Humano I
2. Código	: AD 0601
3. Naturaleza	: Teórico/práctico
4. Condición	: Obligatorio
5. Requisito (s)	: Desarrollo Organizacional
6. Número de créditos	: 4
7. Número de horas	: 2 Teoría – 4 Práctica
8. Semestre Académico	: 2023 II
9. Docente	: Yto Yto, Juan Luis
Correo Institucional	: <a href="mailto:luis.yto@urp.edu.pe">luis.yto@urp.edu.pe</a>

**II.- SUMILLA**

El curso es de naturaleza teórico práctico comprende la evolución de la gestión de personal, funciones, sistemas, técnicos y responsabilices, planeamiento del área de personas, normas, procedimientos técnicas del análisis de cargo, elementos del puesto de trabajo, descripción de la tarea, evaluación de las cargas de valoración y clasificación de cargos determinación de los niveles de compensación por categorías genéricas, la administración de sueldos y salarios, la remuneración en la empresa, el reclutamiento de personal, tipos políticas, procedimientos propósitos y contenidos de cada una de las etapas de la selección de personal.

**III.- COMPETENCIAS GENÉRICAS A LA QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA**

Son competencias genéricas de la presente asignatura, las siguientes:

1. Capacidad de comunicación oral y escrita
2. Capacidad crítica y autocrítica
3. Capacidad para tomar decisiones
4. Habilidades interpersonales
5. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes
6. Habilidad para trabajar en forma autónoma

**IV. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA**

Son competencias específicas de la presente asignatura, las siguientes:

1. Ejercer el liderazgo gerencial, hacia el logro y persecución de metas en la organización para desarrollar estrategias exitosas en el marco del pensamiento estratégico, el cambio, la integración y optimización del comportamiento organizacional, bajo un enfoque de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.
2. Desarrollar el talento humano en la organización para crear un clima y cultura organizacional orientado al empowerment, enfocada a la adaptación al cambio estratégico y la toma de decisiones gerenciales bajo una visión ética. Ejercer el liderazgo gerencial, hacia el logro y persecución de metas en la organización para desarrollar estrategias exitosas en el marco del pensamiento estratégico, el cambio, la integración y optimización del comportamiento organizacional, bajo un enfoque de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial.

**V. DESARROLLA EL COMPONENTE DE: INVESTIGACIÓN ( ) RESPONSABILIDAD SOCIAL (X)**

Esta asignatura forma parte del sistema de evaluación de la Extensión Universitaria y Proyección Social.

## VI. LOGRO DE LA ASIGNATURA

El alumno podrá Formular objetivos y metas relacionadas con el área de recursos humanos estableciendo las estrategias para su cumplimiento. Estructurar el funcionamiento del área con los medios y recursos para el logro de los fines, desarrollar un ambiente de solidaridad entre el personal de la empresa, mantener una disposición proactiva para el trabajo en equipo, conocer las fortalezas humanas de los colaboradores de la empresa para aplicar los mecanismos adecuados y psicológicos que hagan posible la integración de toda la comunidad de la empresa. Generar una actitud innovadora para introducir cambios y mejoras acordes con los avances científicos y tecnológicos en las organizaciones.

## VII. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD I	INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
<b>LOGRO</b>	El alumno, describe, los conceptos principales de la Gestión del Talento Humano, su evolución y su importancia para la organización moderna	
<b>SEMANAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
1-2	1. Definición de Gestión del Talento Humano <b>Contenido Transversal:</b> <b>01: Responsabilidad Social</b>  1.1. Introducción 1.2. Conceptos 1.3. Importancia 1.4. Evolución 1.5. Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición docente</li> <li>● Lectura seleccionada: Análisis y discusión</li> <li>● Estudio de caso: Análisis y discusión</li> </ul>

UNIDAD II	PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
<b>LOGRO</b>	El alumno, explica, Los diferentes aspectos que intervienen en el análisis, planificación y organización para la Gestión eficiente del Talento Humano en la organización.	
<b>SEMANAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
3-5	2. Requerimientos de personal. 2.1. Búsqueda y reclutamiento del personal. <b>Contenido Transversal:</b> <b>02: Participación ciudadana, desarrollo económico, social y democrático</b>  2.2. Selección de personal 2.3. Políticas, procedimientos y presupuestos para la Gestión del Talento Humano. <b>Contenido Transversal:</b> <b>03: Sostenibilidad económica, social y ambiental</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición docente</li> <li>● Lectura comentada: análisis y discusión</li> <li>● Ejercicio de aprendizaje individual</li> </ul>

<b>UNIDAD III</b>	<b>ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
<b>LOGRO</b>	El alumno, explica, la organización de la oficina de Gestión del Talento Humano, las diferentes funciones del área y los instrumentos más utilizados para una gestión eficiente.	
<b>SEMANAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
6-12	<p>3. Organización de la oficina de Gestión del Talento Humano</p> <p>3.1. Definición</p> <p>3.2. Naturaleza</p> <p>3.3. Función</p> <p>3.4. Organización formal e informal</p> <p>4. La Gestión del Talento</p> <p><b>Contenido Transversal:</b> <b>04: La igualdad social</b></p> <p>4.1. Rendimiento organizacional</p> <p>4.2. Manuales</p> <p>4.3. Rotación de personal</p> <p>4.4. Costos de personal</p> <p>4.5. Ausentismo</p> <p><b>Contenido Transversal:</b> <b>05: Liderazgo del valor y lucha anticorrupción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición docente</li> <li>● Lectura seleccionada: análisis y discusión</li> <li>● Estudio de caso</li> <li>● Ejercicio de aprendizaje individual</li> </ul>

<b>UNIDAD IV</b>	<b>ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y REMUNERACIÓN DE PUESTOS</b>	
<b>LOGRO</b>	El estudiante, indica, los aspectos más importantes del análisis y evaluación de puestos y su importancia para la organización inmersa en un proceso de cambio continuo.	
<b>SEMANAS</b>	<b>CONTENIDOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>
13-16	<p>5. Análisis de puestos</p> <p>5.1. Concepto</p> <p>5.2. Importancia</p> <p>5.3. Objetivos</p> <p>5.4. Aplicación</p> <p>5.5. Elementos</p> <p><b>Contenido Transversal:</b> <b>06: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</b></p> <p>5.6. limitaciones de información</p> <p>5.7. Responsabilidad en el análisis de puestos.</p> <p>6. Evaluación de puestos</p> <p>6.1. Concepto</p> <p>6.2. Importancia</p> <p>6.3. Objetivos</p> <p>6.4. Programa de evaluación de puestos</p> <p><b>Contenido Transversal:</b> <b>07: Derecho de familia y discapacidad</b></p> <p>6.5. Plan de acción.</p> <p>7. Método de jerarquización.</p> <p>7.1. Método de clasificación o categorías predeterminadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposición docente</li> <li>● Lectura seleccionada: Análisis y discusión</li> <li>● Estudio de caso. Análisis y discusión</li> </ul>

	7.2. Etapas. 7.3. Método de evaluación por puntos. 7.4. Selección de factores compensables. 7.5. Asignación de importancia a los factores. 7.6. Asignación de puntos a puestos específicos. 7.7. Métodos de comparación de factores. 8. Remuneraciones 8.1. Determinación 8.2. Políticas salariales y de incentivos.	
--	--	--

### VIII. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

En el desarrollo del presente curso, alineados con las competencias buscadas y adecuados al sistema de enseñanza virtual, a los contenidos del silabo se aplicarán los siguientes instrumentos didácticos:

1. Aprendizaje Basado en Tecnologías Informáticas de Cómputo (TIC).
2. Casuística Aplicada.
3. Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)
4. Investigación Formativa.
5. Asistencia, Participación y Trabajo en equipo.
6. Lecturas aplicadas.

### IX. EVALUACIÓN

El sistema de evaluación del curso es el siguiente:

$$PROM = (PAR+FIN+PPRA) /3$$

Se aplica examen sustitutorio para el examen parcial o final, siempre que el promedio de prácticas sea de 07.0 más.

El Promedio de prácticas (PPRA) se obtendrá: de la siguiente manera:

$$PPRA = (PRA1+PRA2 +PRA3+TRP) /4 \quad (TRP=Trabajo práctico)$$

En caso que el docente desee aplicar otro sistema de evaluación deberá coordinar con la dirección de la escuela.

La estructura de evaluación se da en 4 unidades formativas considerando la estructura de competencias que se presenta a continuación.

COMPETENCIAS	INSTRUMENTOS/CONTENIDOS	PORCENTAJE
Actitud	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asistencia, puntualidad y trabajo en equipo</li> </ul>	De acuerdo a las consideraciones del curso.
Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Participación en clase</li> <li>● Prácticas expositivas en PPT</li> <li>● Lecturas especializadas</li> </ul>	
Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis de Casos</li> <li>● Mapas conceptuales</li> <li>● Debates</li> </ul>	
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Investigaciones basadas en casos reales</li> </ul>	

Aplicada	● Investigación especializada	
----------	-------------------------------	--

## X. RECURSOS:

Para el desarrollo del presente curso se requerirá el uso de los siguientes recursos:

1. Blackboard Collaborate
2. Aula Virtual,
3. Whatsapp
4. Excel
5. Powerpoint
6. Software específicos,
7. Real Statistic y Megastat.
8. Videos

## XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- *La Administración de RR.HH. en la actualidad. Administración de RR.HH.*  
Garg Dessler  
Edit. Pearson  
2011
- *Interacción entre personas y Organizaciones. Administración de Recursos Humanos*  
Idalberto Chavenato  
Edit. Mc Graw Hill  
2011
- *Administración de Recursos Humanos en Perspectiva*  
Snell – Bohlander  
Edit. Cengal  
2013

Surco, agosto 2023