

SÍLABO

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano

Código	ASUC01164	Carácter	Obligatorio	
Prerrequisito	100 créditos aprobados			
Créditos	4			
Horas	Teóricas	2	Prácticas	4
Año académico	2024			

I. Introducción

Capacitación y Desarrollo del Talento Humano es una asignatura de especialidad para la Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos. Se ubica en el séptimo periodo de estudios, es de naturaleza teórica. Además, tiene como prerrequisito 100 créditos aprobados. Con esta asignatura se desarrolla, en un nivel logrado, la competencia Gestión del Talento Humano.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son los siguientes: introducción a la tecnología del entrenamiento, la educación con base del crecimiento y realización humana, la obsolescencia, la relación de capacitación con la planeación estratégica, propósitos de la capacitación binomio capacitación productividad, cultura de capacitación, marco legal de la capacitación, determinar necesidades de educación en la labor, métodos y tecnologías de educación en la labor, modelo *Training Whiting Industry* (TWD) de adiestramiento, macroevaluación de los procesos de capacitación (metodología CAPINTE para auditar sistemas de capacitación), capacitación sistemática. Capacitación a distancia, tendencias de la capacitación en el siglo XXI, planeación táctica y operativa, plan maestro de capacitación, el instructor, el mentor. Competencias: definición, clasificación y tipos de técnicas para la determinación de competencias institucionales, competencias profesionales. Gestión por competencias. Objetivos y beneficios de un sistema de gestión de recursos humanos por competencias. Modelos teóricos. Visión histórica de la gestión por competencias de las organizaciones. Planificación de recursos humanos por competencias. Pasos para la planificación de recursos humanos. Visión histórica de la gestión por competencias. Pasos para la creación y constitución de empresas. Consultoría para la gestión por competencias de los recursos humanos, facilitador o asesoría. El diccionario de competencias. Grados de competencia. Diseño de un diccionario de competencias. Pasos propuestos sobre la base del diccionario elaborado.

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de diseñar planes y programas de capacitación, e implementarlos para que promuevan el desarrollo del talento, considerando la actividad, la dimensión y los objetivos de las organizaciones.

III. Organización de los aprendizajes

Unidad 1 Importancia estratégica de la capacitación		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar la importancia de la capacitación y su impacto en los resultados de la organización.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Importancia, finalidad y objetivos de capacitación 2. La relación de capacitación con la planeación estratégica 3. Proceso de capacitación 4. Diagnóstico de las necesidades de capacitación (DNC) 		

Unidad 2 Tendencias y métodos y planes en la capacitación		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar métodos y programas de capacitación integral a partir del plan maestro de capacitación.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación 2. Diseño de un programa de capacitación para una organización 3. Implementación de un programa de capacitación 4. Evaluación del impacto de la capacitación 		

Unidad 3 Gestión por competencias		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de evaluar la importancia y elementos que intervienen en el modelo de gestión por competencias.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias: definición y clasificación 2. Gestión por competencias. Objetivos y beneficios de un sistema de gestión de RRHH por competencias 3. Planificación de recursos humanos por competencias 4. Inducción del personal 		

Unidad 4 Plan de desarrollo del talento		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad:	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de diseñar un plan de desarrollo de talento de manera sistemática.		
Ejes temáticos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching y <i>mentoring</i> para el desarrollo de competencias 2. Diseño de un diccionario de competencias 3. Plan de carrera y desarrollo del talento 4. Integración de la capacitación para el desarrollo del talento 		

IV. Metodología

Modalidad Presencial y Semipresencial-Blended

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor utiliza las estrategias del aprendizaje y enseñanza basada en:

- Aprendizaje colaborativo
 - Aprendizaje experiencial
 - Estudio de casos
 - Aprendizaje orientado a proyectos
 - Aprendizaje basado en retos
 - Flipped classroom
 - Gamificación
 - Clase magistral activa
-

V. Evaluación
Modalidad Presencial

Rubros	Unidad por evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso Total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	- Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %	
Consolidado 1 C1	1	Semana 1 - 4	- Elaboración grupal de una infografía / Rúbrica de evaluación	50 %	20 %
	2	Semana 5 - 7	- Ejercicios grupales de análisis de casos: Hell Kitchen / Rúbrica de evaluación	50 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 8	- Actividad grupal parcial de mini capacitación / Rúbrica de evaluación	25 %	
Consolidado 2 C2	3	Semana 9 - 12	- Control de lectura / Rúbrica de evaluación	50 %	20 %
	4	Semana 13 - 15	- Informe grupal: medición de competencia asignada / Rúbrica de evaluación	50 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 16	- Actividad grupal de mini capacitación / Rúbrica de evaluación	35 %	
Evaluación sustitutoria *	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	- Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Modalidad Semipresencial- Blended

Rubros	Unidad a evaluar	Fecha	Entregable / Instrumento	Peso parcial	Peso Total
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Primera sesión	- Evaluación individual teórica / Prueba objetiva	0 %	
Consolidado 1 C1	1	Semana 1 - 3	- Elaboración grupal de una infografía / Rúbrica de evaluación	85 %	20 %
			- Actividades virtuales	15 %	
Evaluación parcial EP	1 y 2	Semana 4	- Actividad grupal parcial de mini capacitación / Rúbrica de evaluación	25 %	
Consolidado 2 C2	3	Semana 5 - 7	- Control de lectura / Rúbrica de evaluación	85 %	20 %
			- Actividades virtuales	15 %	
Evaluación final EF	Todas las unidades	Semana 8	- Actividad grupal de mini capacitación / Rúbrica de evaluación	35 %	
Evaluación sustitutoria *	Todas las unidades	Fecha posterior a la evaluación final	- Aplica		

* Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores.

Fórmula para obtener el promedio:

$$PF = C1 (20 \%) + EP (25 \%) + C2 (20 \%) + EF (35 \%)$$

VI. Bibliografía

Básica:

Alles, M. (2020). *Formación, capacitación, desarrollo : diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. Ediciones Granica. <https://bit.ly/3ZgCOQ1>

Complementaria:

Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. (3.ª ed.). Gránica.

Alles, M. (2015). *Diccionario de competencias: la trilogía*. (2.ª ed.). Gránica.

Torres, Z. & Torres, A. (2017). *Desarrollo del talento humano*. Grupo Editorial Patria.

VII. Recursos digitales:

Contreras, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Red Tercer Milenio.

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_org.pdf

Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2016). *Indicadores del impacto de la capacitación.*

https://www.google.com/search?q=Forwards&rlz=1C1CHBF_esPE861PE861&og=Forwards&aqs=chrome..69i57j0i395l6.709j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8