

SÍLABO

Gestión del Capital Humano

| | | | | |
|----------------------|-----------------|-----------------|------------------|---|
| Código | ASUC00414 | Carácter | Obligatorio | |
| Prerrequisito | 160 créditos | | | |
| Créditos | 3 | | | |
| Horas | Teóricas | 2 | Prácticas | 2 |
| Año académico | 2024 | | | |

I. Introducción

Gestión del Capital Humano es una asignatura obligatoria de especialidad ubicada en el décimo periodo académico de las EAP de Ingeniería Empresarial e Ingeniería Industrial. Tiene como prerrequisito haber aprobado 160 créditos. Desarrolla, a nivel logrado, la competencia general Comunicación Efectiva y la competencia transversal El Ingeniero y la Sociedad. En virtud de lo anterior, su relevancia reside en desarrollar en el estudiante la capacidad de aplicar las teorías y modelos de generación de valor mediante el talento y la gestión del conocimiento

Los contenidos generales que la asignatura desarrolla son los siguientes: Gerencia de Capital Humano, la administración estratégica. Procesos de incorporación. Desarrollo de talento humano y organizaciones basadas en el conocimiento.

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de aplicar los principios de la gestión del capital humano en las organizaciones, desarrollando una visión estratégica de la cultura y los valores de la organización, asumiendo una postura crítica a partir de los mismos y generando el cambio y el desarrollo interno para la mejora de la productividad, competitividad y la rentabilidad organizacional.

III. Organización de los aprendizajes

| Unidad 1 Gerencia de capital humano | | Duración en horas | 16 |
|--|--|------------------------------|-----------|
| Resultado de aprendizaje de la unidad | Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de identificar los fundamentos de la gerencia del capital humano. Sus características, evolución de la gestión de los recursos humanos (GRH), globalización en un ambiente dinámico y competitivo y el comportamiento de las personas para la planificación de los REH en la organización. | | |
| Ejes temáticos | <ol style="list-style-type: none"> 1. La gestión del personal en un ambiente dinámico y competitivo 2. Roles, desafíos de la globalización en la administración de personal 3. Paradigmas de la gestión de personal. Gestión moderna por competencias. 4. La importancia de las personas en una organización. Comportamiento humano en el contexto organizacional. | | |

| Unidad 2 La administración estratégica | | Duración en horas | 16 |
|---|---|------------------------------|-----------|
| Resultado de aprendizaje de la unidad | Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de interpretar los conceptos para desarrollar una visión estratégica en la planificación y diagnóstico del clima y cultura organizacional en la gestión de REH. | | |
| Ejes temáticos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Roles y competencias del gerente de REH 2. Planeación estratégica de REH. Planificación en recursos humanos y análisis del diagnóstico interno 3. Clima y cultura organizacional 4. El mercado de trabajo y el mercado de REH | | |

| Unidad 3 Procesos de incorporación | | Duración en horas | 16 |
|---|--|------------------------------|-----------|
| Resultado de aprendizaje de la unidad | Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de emplear los diferentes procesos de la gestión de los recursos humanos, principalmente los procesos de incorporación para generar valor en la organización. | | |
| Ejes temáticos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Admisión de personas, reclutamiento 2. Admisión de personas, selección y técnicas 3. Aplicación de personas y diseño de cargos 4. Aplicación de personas y evaluación de desempeño | | |

| Unidad 4 Desarrollo de talento humano y organizaciones basadas en el conocimiento | | Duración en horas | 16 |
|--|--|------------------------------|-----------|
| 1 Resultado de aprendizaje de la unidad | Al finalizar la Unidad, el estudiante será capaz de aplicar los principios de la gestión del capital humano, desarrollando el talento humano y organizaciones basadas en el conocimiento que contribuirá a la productividad y rentabilidad organizacional. | | |
| Ejes temáticos | <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar a las personas: capacitación 2. Compensación de personas: remuneración, componentes 3. Retener a las personas: calidad de vida y motivación en el trabajo, comunicación organizacional. Relaciones con los empleados, conflictos laborales. Salud y seguridad en el trabajo: estándares nacionales e internacionales 4. Aplicaciones informáticas en la gestión y monitoreo del personal. SIG. | | |

IV. Metodología

Modalidad Presencial

De acuerdo con los contenidos y actividades propuestas en las cuatro unidades de la asignatura, las clases se desarrollarán siguiendo la secuencia teórico-práctica.

Se hará uso de:

- Clases magistrales activas
- Aprendizaje experiencial
- Aprendizaje colaborativo
- Estudio de casos
- Aprendizaje orientado en proyectos
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en retos

Modalidad Semipresencial - Virtual

De acuerdo con los contenidos y actividades propuestas en las cuatro unidades de la asignatura, las clases se desarrollarán siguiendo la secuencia teórico-práctica.

Se hará uso de:

- Clases magistrales activas
- Aprendizaje experiencial
- Aprendizaje colaborativo
- Estudio de casos
- Aprendizaje orientado en proyectos
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en retos

Modalidad A Distancia

De acuerdo con los contenidos y actividades propuestas en las cuatro unidades de la asignatura, se desarrollarán siguiendo la secuencia teórico-práctica.

Se hará uso de:

- Clases magistrales activas
 - Aprendizaje experiencial
 - Aprendizaje colaborativo
-

- Estudio de casos
- Aprendizaje orientado en proyectos
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje basado en retos

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 | - Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo | 50 % | 20 % |
| | 2 | Semana 5 - 7 | - Ejercicios grupales de análisis de casos desarrollados en clase / Rúbrica de evaluación | 50 % | |
| Evaluación parcial EP | 1 y 2 | Semana 8 | - Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo | 20 % | |
| Consolidado 2 C2 | 3 | Semana 9 - 12 | - Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo | 50 % | 20 % |
| | 4 | Semana 13 - 15 | - Exposición grupal del proyecto Trabajo práctico grupal - Avance de proyecto de Implementación en empresa / Rúbrica de evaluación | 50 % | |
| Evaluación final EF | Todas las unidades | Semana 16 | - Evaluación individual teórico-práctica / Prueba de desarrollo | 40 % | |
| Evaluación sustitutoria* | Todas las unidades | Fecha posterior a la evaluación final | - Aplica | | |

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

Modalidad Semipresencial – Virtual

| Rubros | Unidad por evaluar | Fecha | Entregable / Instrumento | Peso total |
|---------------------------------|--------------------|---------------------------------------|---|------------|
| Evaluación de entrada | Prerrequisito | Primera sesión | - Evaluación individual teórica / Prueba objetiva | 0 % |
| Consolidado 1 C1 | 1 | Semana 2 | - Desarrollo individual de análisis de casos en plataforma virtual / Rúbrica de evaluación | 20 % |
| Evaluación parcial EP | 1 y 2 | Semana 4 | - Exposición grupal avance del proyecto / Rúbrica de evaluación | 20 % |
| Consolidado 2 C2 | 3 | Semana 6 | - Exposición grupal final del proyecto / Rúbrica de evaluación | 20 % |
| Evaluación final EF | Todas las unidades | Semana 8 | - Evaluación individual teórica / Prueba desarrollo | 40 % |
| Evaluación sustitutoria* | Todas las unidades | Fecha posterior a la evaluación final | Aplica | |

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

Modalidad A Distancia

| Rubros | Unidad por evaluar | Fecha | Entregable / Instrumento | Peso total |
|---------------------------------|--------------------|---------------------------------------|---|------------|
| Evaluación de entrada | Prerrequisito | Primera sesión | - Evaluación individual teórica / Prueba objetiva | 0 % |
| Consolidado 1 C1 | 1 | Semana 2 | - Desarrollo individual de análisis de casos en plataforma virtual / Rúbrica de evaluación | 20 % |
| Evaluación parcial EP | 1 y 2 | Semana 4 | - Exposición grupal avance del proyecto / Rúbrica de evaluación | 20 % |
| Consolidado 2 C2 | 3 | Semana 6 | - Exposición grupal final del proyecto / Rúbrica de evaluación | 20 % |
| Evaluación final EF | Todas las unidades | Semana 8 | - Evaluación individual teórica / Prueba desarrollo | 40 % |
| 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:

$$PF = C1 (20 \%) + EP (20 \%) + C2 (20 \%) + EF (40 \%)$$

VI. Bibliografía
Básica

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

<https://cutt.ly/MwtshXLq>

Alles, M. A. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*.

(2.ª ed.). Editorial Granica. <https://cutt.ly/DwtszpVy>

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. (10.ª ed.). McGraw-Hill. <https://cutt.ly/Mwtd5Kq9>

Werther, W. B., Davis, K. y Guzmán, M. P. (2019). *Administración del capital humano*. (8.ª ed.). McGraw-Hill. <https://cutt.ly/Zwtd4L5P>

Complementaria

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5.ª ed.). McGraw-Hill.

<https://bit.ly/3O2R8WJ>

Dessler, G. (2001). *Administración de personal* (8.ª ed.). Pearson Educación.

<https://bit.ly/3aQ83h3>

Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. San Marcos.

<https://bit.ly/3trrcfz>

Mondy, W. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos* (9.ª ed.). Pearson Educación. <https://bit.ly/3NzGnvl>

Valle, J. y Schuler, D. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito al capital humano en tiempos de transformación* (3.ª ed.). McGraw-Hill.

VII. Recursos digitales

Alaya, Yésica (20 de abril de 2018). *Cultura organizacional del Banco Internacional del Perú-INTERBANK* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/VvcrOsZsVIQ>

Becker, Jorge Luis (10 de julio de 2014). *Cultura organizacional Google* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/4BJP-lx3AS8>

FILMICOVIDEO. (7 de febrero de 2013). *Great Place to Work® - ¿Qué es el clima laboral?* [Video]. YouTube. <https://youtu.be/f875JnssjtA>