



Sílabo de Gestión de Talentos Humanos y Consultoría

I. Datos generales

Código	AAUC 00217			
Carácter	Electivo			
Créditos	3			
Periodo académico	2021			
Prerrequisito	Ninguno			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	2

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura contiene: Las principales pautas de gestión y Administración del recurso Humano en empresas públicas y privadas con la finalidad de mejorar su nivel de productividad y eficacia, así como desarrollar capacidades en el colaborador Interno; Teniendo que trabajar la interacción entre personas y empresas. Reclutamiento externo e Interno, procesos de Desarrollo. Evaluación Interna Organizacional para trabajar su visión y misión. Programas de Mejora Continua para la Calidad y la Productividad. Sistemas de retención de Recursos Humanos: calidad de vida en el trabajo. El Consultor, sus características y su estrategia de comercialización.

III. Competencia

Aplica las diferentes pautas de Gestión de Talentos Humanos y Consultoría para trabajar aspectos importantes en el desarrollo organizacional dentro de una determinada empresa en diferentes contextos que le permitan tener éxito en sus actividades laborales.



IV. Organización de los aprendizajes

Unidad	Conocimientos	Procedimientos	Actitudes
I	Relevancia del talento humano de hoy y el impacto en las organizaciones. La psicología organizacional.	Revisa los aspectos generales de la Gestión del Talento Humano. Maneja los conceptos y procesos.	Valora la capacidad del sentido de organización y disposición para el aprendizaje personal-colectivo. Demuestra interés en el tema, participa en discusiones dentro de la clase y optimiza su competitividad.
	Cultura organizacional. Fundamentos. Valores, visión y misión.	Identifica los aspectos relevantes dentro del desarrollo histórico del crecimiento y posicionamiento de la psicología en el campo de los negocios.	
		Reconoce y maneja la base de los Recursos Humanos dentro de una organización, empresa	
	Clima laboral. Características, componentes objetivos y subjetivos.	Conoce y maneja la importancia del clima laboral dentro de las organizaciones.	
	Cambio organizacional. Planificación. Proceso administrativo. Modelos de cambio. Resistencia al cambio	Determina la relevancia del cambio organizacional en las empresas y trabajadores.	
II	Gestión basada en competencias. Las competencias. Clases de competencias. Perfil de competencias	Comprende que son las competencias y su trascendencia para reconocer éstas en diferentes funciones organizacionales.	Identifica las características del proceso de selección.
	Capacitación y desarrollo de competencias. Programas de capacitación. Importancia de las capacitaciones.	Identifica los elementos más importantes de una capacitación.	
	Selección de personal, principios de selección/ Análisis de selección.	Conoce y maneja procesos de selección de personal.	
	Análisis de puesto. Selección, evaluación y elaboración de informes.	Compara los resultados obtenidos de una evaluación para dar un informe de competencias.	
Evaluación parcial			
III	Enfoques de mejora del talento humano.	Identifica los diversos enfoques en la gestión del talento humano, sus principales aportes, bases científicas y aplicaciones.	Aprecia la relevancia teórica práctica de los enfoques y servicios de la mejora del talento.
	Reingeniería.		
	Coaching & Mentoring.		
	Empowerment & Liderazgo transformacional.		
	La consultoría organizacional.	Identifica y reconoce los servicios de una consultoría y la importancia de definir sus procesos. Reconoce la importancia de las personas en una consultoría y del entorno organizacional.	
	El Consultor: Rol del consultor y comercialización. Fases aplicativas del proceso de consultoría.		
Evaluación final			



V. Estrategias metodológicas

La metodología es activa – participativa, las clases expositivas con la participación activa en las mismas. El trabajo grupal es dinámico desarrollando la aplicación de las herramientas propuestas en clase. Se estimulará el interés por la investigación aplicaciones con énfasis en la casuística, su respectivo debate, alternancia de criterios y unificación de los mismos.

VI. Sistema de evaluación

Rubros	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prueba objetiva	Requisito
Consolidado 1	Control de lectura	20%
	Lista de cotejo para evaluar informes	
Evaluación parcial	Prueba objetiva	20%
Consolidado 2	Lista de cotejo para evaluar informes	20%
	Poster	
	Control de Lectura	
Evaluación final	Prueba objetiva	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Prueba objetiva	

(*) Reemplaza la nota más baja obtenida en los rubros anteriores

Fórmula para obtener el promedio:

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

VII. Bibliografía

7.1 Básica

- CHIAVENATO, Idalberto (2004). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill. UBICACIÓN: Biblioteca UCCI

7.2 Complementaria

- Alvarez López, Luis F. (2005). *El proceso de consultoría organizacional*. Madrid: Pirámide.
- Dunnette, Marvin D.; Kirchner y Wayne, K. (1999). *Psicología industrial*. México: Editorial Trillas, 1999. UBICACIÓN: Biblioteca UCCI: 150.1 / D96.
- Gil, Francisco y Alcover, C.M. (1999). *Introducción a la psicología de los grupos*. Madrid: Pirámide.
- Luofatt, E. (2010). *Administración del potencial humano*. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning.
- Pereda, S. Y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Robbins, Stephen. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall. UBICACIÓN: Biblioteca UCCI
- Zepeda Herrera, Fernando (1996). *Psicología Organizacional*. México: Editorial Addison Wesley.
- Zepeda Herrera, Fernando (2008). *Introducción a la Psicología: Una visión científica humanística*. 3ª ed. México: Editorial Pearson Educación.