SÍLABO
Gestión y Retención del Talento Humano

Código	ASUC01345		**Carácter**	Obligatorio
Prerrequisito	Capacitación y Desarrollo del Talento Humano			
Créditos	5			
Horas	**Teóricas**	4	**Prácticas**	2
Año académico	2024			

I. Introducción

Gestión y Retención del Talento Humano es una asignatura de especialidad para la EAP de Administración y Recursos Humanos. Se ubica en el octavo periodo de estudios, es de naturaleza teórico-práctica. Con ella se desarrolla, en un nivel intermedio, la competencia Gestión del Talento Humano.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son los siguientes: el factor humano y la medición del potencial de talento, modelos de gestión del talento, modelos de desarrollo del talento, modelos de retención del talento, integración del desarrollo del talento y el proceso estratégico de las organizaciones, integración del desarrollo del talento a sistemas de gestión.

II. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de analizar aspectos de la gestión de recursos humanos tales como: importancia, objetivos, funciones, organización del área y, elementos y modelos de la gestión estratégica, con énfasis en la retención del talento humano.

III. Organización de los aprendizajes

Unidad 1 **El factor humano y la integración a los sistemas de gestión**		**Duración en horas**	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de explicar que el factor humano es el activo más valioso en las organizaciones y que su integración a los sistemas de gestión es de vital importancia dentro del campo organizacional.		
Ejes temáticos	1. El factor humano como base del modelo de gestión y su importancia 2. Administración del recurso humano como desafío para las organizaciones en la era tecnológica 3. Planeación estratégica de los recursos humanos en la actualidad 4. Sistemas de integración enfocado en el factor humano		

Unidad 2 Modelo de gestión y desarrollo del talento humano		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de preparar un plan de desarrollo del talento humano, identificando y gestionando las competencias del colaborador dentro de la organización, en bien de su desarrollo personal profesional y de la organización, logrando así una sinergia de crecimiento.		
Ejes temáticos	1. Qué es un modelo de gestión y su estructura organizacional 2. Descripción y análisis de las competencias que el reclutador debe tener en función al candidato 3. El proceso de *onboarding y user experience* en el *journey map* del colaborador 4. El *empowerment, accountability y el engagement* en el impacto al capital psicológico		

Unidad 3 Retención del talento humano y la medición del potencial de talento		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de aplicar diferentes herramientas de retención del capital humano, manejando recursos que ayudarán en el diseño de estrategias dentro de las políticas del área de RRHH.		
Ejes temáticos	1. Políticas de retención del talento humano basado en competencias 2. Sueldo emocional *vs* necesidad económica como estrategia de desarrollo del factor humano 3. Métodos modernos de evaluación de desempeño enfocado en el desarrollo del factor humano 4. El liderazgo autentico, para un ambiente saludable y resiliente dentro del ámbito organizacional		

Unidad 4 Integración del desarrollo del talento y el proceso estratégico de las organizaciones		Duración en horas	24
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de analizar el significado de integración del desarrollo del factor humano dentro de las organizaciones y la necesidad de ir realizando un seguimiento continuo del mismo.		
Ejes temáticos	1. El factor humano en las organizaciones y su relación con la promoción de la competitividad y la productividad 2. El factor humano como ventaja competitiva para la organización moderna 3. Tecnología de información y comunicación aplicada a la administración del potencial humano 4. Las relaciones laborales y su implicancia en el desarrollo organizacional 5. La responsabilidad social empresarial		

IV. Metodología

Modalidad Presencial y Semipresencial-Blended

La asignatura, en la teoría y en la práctica, se desarrollará incidiendo en la metodología experiencial y colaborativa, centrada en el estudiante para dotarlo de autonomía investigativa para el logro de su aprendizaje.

Se utilizarán las siguientes técnicas y estrategias:

- Estudio de casos
- Aprendizaje basado en problemas
- Gamificación
- Aprendizaje colaborativo
- Clase magistral activa
- Aprendizaje basado en proyectos

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	- Ejercicio grupal de análisis de casos **/ Rúbrica de evaluación**	50 %	**20 %**
	2	Semana 5 - 7	- Plan de gestión de talento humano **/ Rúbrica de evaluación**	50 %	
Evaluación parcial **EP**	1 y 2	Semana 8	- Evaluación individual teórico-práctica **/ Prueba mixta**	**20 %**	
Consolidado 2 **C2**	3	Semana 9 - 12	- Exposición grupal del proyecto elaborado **/ Rúbrica de evaluación**	60 %	**20 %**
	4	Semana 13 - 15	- Ejercicio grupal de análisis de casos **/ Rúbrica de evaluación**	40 %	
Evaluación final **EF**	Todas las unidades	Semana 16	- Ejercicio individual de análisis de casos **/ Rúbrica de evaluación**	**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-Blended

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 - 3	- Actividades virtuales	15 %	**20 %**
			- Ejercicio grupal de análisis de casos / **Rúbrica de evaluación**	85 %	
Evaluación parcial **EP**	1 y 2	Semana 4	- Evaluación individual teórico-práctica / **Prueba mixta**	**20 %**	
Consolidado 2 **C2**	3	Semana 5 - 7	- Actividades virtuales	15 %	**20 %**
			- Exposición grupal del proyecto elaborado / **Rúbrica de evaluación**	85 %	
Evaluación final **EF**	Todas las unidades	Semana 8	- Ejercicio individual de análisis de casos / **Rúbrica de evaluación**	**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

Dychtwald, K., Erickson, T. y Morison, R. (2020). *Retención del talento*. LID Editorial. https://asms.short.gy/kUqjcU

Complementaria

Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/organizacional: un enfoque aplicado* (6.ª ed.). Cengage Learning.

Alles, M. (2012). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Granica.

Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.* Universidad Ecotec.

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

García del Junco, J., Palacios, B. y Espasadín, F. (2018). *Manual práctico de responsabilidad social corporativa: Gestión diagnóstico e impacto en la empresa* (2ª ed.). Pirámide.

Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5.ª ed.). Pearson Educación.

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones.* Octaedro.

Ruiz, E., Gago, M., Gago, M., Garcia, C. y López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill Education.

Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión.* Alianza Editorial.

Tuñez, M., Costa-Sanchez, C. (2014). *Comunicación corporativa claves y escenarios*. Editorial UOC.

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano.* ESPOCH.

VII. Recursos digitales

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8.ª ed.). Mc Graw-Hill. https://cutt.ly/TmeQcS5

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (2.ª ed.). Mc Graw-Hill. https://cutt.ly/PmeQWYX

Gónzales-Miranda, D. (2009). Estrategias de retención del personal: una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista colombiana, 45* (145), 45-72. https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf

Moreno, L., Carbajal, S., Córtes, I. y Varela, N. y Chávez, E. (2009). Gestión de talentos: un reto planteado por la globalización y la competitividad. *Culcyt Cultura Científica y Tecnología, 30*(6), 17-30. https://cutt.ly/cmeWDNb

Ruiz, I., Ruiz, A. y Martínez, P. (2017). *Gestión del talento humano en la selección del personal* administrativo. Grupo de Capacitación e Investigación pedagógica. http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/136/1/libro%20listo.pdf

Vega, N. (30 de abril de 2018). *Gestión humana qué es y cómo implementarla* [Video]. YouTube. https://cutt.ly/4meQOl3

UNIVERSIDAD CONTINENTAL Facultad de Ciencias de la Empresa DECANO HUANCAYO

Firmado por
WILIAM PEDRO RODRIGUEZ GIRALDEZ

Wiliam Rodriguez Giraldez
DECANO
FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA
UNIVERSIDAD CONTINENTAL

CN = WILIAM PEDRO RODRIGUEZ GIRALDEZ
T = DECANO
Date: 21/02/2024 13:06