

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	2025		

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		Duración en horas	24
El factor humano y la integración a los sistemas de gestión			
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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 <i>onboarding</i> y <i>user experience</i> en el <i>journey map</i> del colaborador 4. El <i>empowerment</i>, <i>accountability</i> y el <i>engagement</i> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 auténtico, 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	<ol style="list-style-type: none"> 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/kUajcU>

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>
- Gonzales-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/4meQOI3>