



Sílabo de Gestión del Capital Humano

I. Datos generales

Código	ASUC 00414			
Carácter	Obligatorio			
Créditos	3			
Periodo académico	2022			
Prerrequisito	Ninguno			
Horas	Teóricas:	2	Prácticas:	2

II. Sumilla de la asignatura

La asignatura corresponde al área de estudios de especialidad, es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito que el estudiante logre la capacidad de comprender y valorar los principios fundamentales que orientan la gestión del potencial humano en la empresa moderna, desarrollo de habilidades y competencias gerenciales exitosas.

La asignatura comprende: Procesos relacionados a la gestión de personas en una organización. Las técnicas y herramientas modernas básicas para la gestión del Capital Humano. Desarrollo de capacidades personales para una gestión proactiva en las organizaciones. El clima organizacional favorable para la creación del conocimiento organizacional.

III. Resultado de aprendizaje de la asignatura

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de analizar la trascendencia de la gestión del Capital Humano en las organizaciones; así como conocer la importancia de desarrollar 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 desarrollo interno para la mejora de la productividad, competitividad y rentabilidad organizacional.

La presente asignatura contribuye al logro del resultado del estudiante:

- (d) Capacidad de desenvolverse en equipos multidisciplinarios.
 - (f) Comprensión de la responsabilidad profesional y ética.
-



IV. Organización de aprendizajes

Unidad I Gestión del capital humano en un ambiente dinámico y competitivo		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer los fundamentos de la Gerencia del Capital Humano. Sus características, evolución de la gestión de los RR.HH., desafíos de la globalización en la administración de personal en un ambiente dinámico y competitivo.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ La gestión del personal en un ambiente dinámico y competitivo. Introducción al curso. Nuevos conceptos en la gestión de RR.HH. Roles, desafíos de la globalización en la administración de personal. ✓ Paradigmas de la Gestión de Personal. Gestión moderna por competencias. ✓ El papel y la importancia de las personas en una organización. Comportamiento humano en el contexto organizacional. ✓ Diagnóstico de recursos humanos y Planificación en Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica la importancia del estudio del comportamiento organizacional y su influencia en el desarrollo de las personas y organizaciones. ✓ Explica la influencia de los valores, paradigmas y la globalización en el comportamiento de las personas. ✓ Describe la importancia del alineamiento de la visión personal y organizacional de los integrantes de las empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma conciencia del rol y la importancia de la Gestión del Capital Humano dentro de una organización, reconoce el papel predominante en una empresa y el desafío que enfrenta esta área en una coyuntura globalizada y altamente competitiva. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de desarrollo 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harvard, D. (2008). Gestión del capital humano. (2° ed.). España: Ediciones Deusto. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dolan, S. et al (2007). La gestión de los Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito al capital humano en tiempos de transformación. (3° ed.). México: Editorial McGraw-Hill. • Ibáñez, M. (2012). Gestión del Talento Humano en la empresa. Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. • Arbaiza, F. (2010). Comportamiento organizacional. Argentina: Cengage Learning. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.youtube.com/watch?v=i07qz_6Mk7g • http://www.youtube.com/watch?v=KjNmKhK84lc • http://www.youtube.com/watch?v=uKmH4KQZsC8 		



Unidad II		Duración en horas	16
Fundamentos de Gerencia de Capital Humano. La administración clásica del capital humano a la administración estratégica			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer los conceptos e importancia de desarrollar una visión estratégica del Clima y Cultura organizacional en la gestión de RR.HH. y los procesos de la Gestión del Capital Humano y sus roles.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cultura y clima organizacional ✓ Admisión de personas, reclutamiento ✓ Admisión de personas, selección y técnicas ✓ Aplicación de personas y diseño de cargos ✓ Aplicación de personas y evaluación de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica la cultura organizacional como parte del desarrollo de una empresa. ✓ Diferencia el clima como el trabajo inmerso en la percepción de los colaboradores y su repercusión en la productividad. ✓ Valora la importancia de la empleabilidad. ✓ Define el concepto y proceso de reclutamiento de personal y captación de talento humano. ✓ Describe las etapas de la convocatoria, estrategias y métodos de reclutamiento y atracción laboral. ✓ Interpreta el concepto de evaluación del desempeño y su potencial y diferencia una evaluación convencional con una de 180° y 360° 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce su responsabilidad frente a los objetivos estratégicos de la empresa y desarrolla su sentido de contribución al logro de la visión y misión, cultura y clima laboral e identifica claramente los procesos de la GCH. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de desarrollo 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harvard, D. (2008). Gestión del capital humano. (2° ed.). España: Ediciones Deusto. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dolan, S. et al (2007). La gestión de los Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito al capital humano en tiempos de transformación. (3° ed.). México: Editorial McGraw-Hill. • Ibáñez, M. (2012). Gestión del Talento Humano en la empresa. Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. • Arbaiza, F. (2010). Comportamiento organizacional. Argentina: Cengage Learning. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.youtube.com/watch?v=BqL1eTWMV0g • https://www.youtube.com/watch?v=cWoGP1GsqNI • https://www.youtube.com/watch?v=4BJP-ix3AS8 		



Unidad III		Duración en horas	16
Estudio y análisis de los procesos de la Gestión del Capital Humano, de la administración clásica del capital humano a la administración estratégica.			
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer la importancia de la implementación de los procesos de la GCH para generar valor en la organización.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollar a las personas ✓ Capacitación ✓ Compensación de personas ✓ Remuneración: componentes ✓ Ley laboral respecto a la remuneración y el sueldo básico ✓ Mantenimiento de personas ✓ Calidad de vida y motivación en el trabajo ✓ Comunicación organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interpreta el concepto de capacitación y desarrollo de las personas. Describe y explica cómo se diagnostica y programa las necesidades de capacitación. ✓ Interpreta el concepto de remuneración y el de incentivos. Explica la importancia que tiene tanto la equidad salarial interna como la competitividad externa. ✓ Analiza la importancia de las políticas relacionadas a la retención del recurso humano. Define los programas de beneficios al colaborador. ✓ Analiza la importancia de concepto de comunicación en la gestión de conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferencia entre operatividad procesal y creación de valor enfocando los procesos de gestión de personas como herramienta de una gestión gerencial estratégica. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de desarrollo 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harvard, D. (2008). Gestión del capital humano. (2° ed.). España: Ediciones Deusto. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dolan, S. et al (2007). La gestión de los Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito al capital humano en tiempos de transformación. (3° ed.). México: Editorial McGraw-Hill. • Ibáñez, M. (2012). Gestión del Talento Humano en la empresa. Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. • Arbaiza, F. (2010). Comportamiento organizacional. Argentina: Cengage Learning. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.greatplacetowork.com.pe/mejores-empresas/las-mejores-empresas-para-trabajar-en-peru-mas-de-1000-colaboradores • http://elcomercio.pe/economia/peru/estas-son-mejores-empresas-atraer-talento-peru-noticia-1907304 • http://peru21.pe/economia/cuales-son-mejores-empresas-trabajar-peru-2161036 		



Unidad IV Importancia de la retención y monitoreo del capital humano para generar el cambio y desarrollo interno para la mejora de la productividad, competitividad y rentabilidad de las organizaciones.		Duración en horas	16
Resultado de aprendizaje de la unidad	Al finalizar la unidad, el estudiante será capaz de reconocer los fundamentos de la Gestión del Capital Humano y la creación de valor generado por el cambio que contribuye a la productividad y rentabilidad organizacional.		
Conocimientos	Habilidades	Actitudes	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Retener a las personas ✓ Relaciones con los empleados ✓ Conflictos laborales, orígenes y métodos ✓ Salud y seguridad en el trabajo ✓ Estándares nacionales e internacionales ✓ Monitoreo de personas ✓ Aplicaciones informáticas en la gestión de personal 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describe las relaciones de la organización con los empleados. ✓ Describe el proceso de desvinculación. ✓ Selecciona alternativas de solución de conflictos laborales. ✓ Explica la importancia de la salud y seguridad en el trabajo, así como realizar los procedimientos claves para el desarrollo de actividades auditables dentro de una empresa. ✓ Explica la necesidad de tener información sobre la administración de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valora la relación con los clientes internos y con los grupos de interés dentro de la organización, promoviendo una cultura y clima de satisfacción laboral y de seguridad personal, ayudado con los SIG para monitorear el desarrollo de los procesos de una gestión de talento humano, que contribuye a la productividad y rentabilidad de las organizaciones. 	
Instrumento de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de desarrollo 		
Bibliografía (básica y complementaria)	<p>Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harvard, D. (2008). Gestión del capital humano. (2° ed.). España: Ediciones Deusto. <p>Complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dolan, S. et al (2007). La gestión de los Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito al capital humano en tiempos de transformación. (3° ed.). México: Editorial McGraw-Hill. • Ibáñez, M. (2012). Gestión del Talento Humano en la empresa. Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L. • Arbaiza, F. (2010). Comportamiento organizacional. Argentina: Cengage Learning. 		
Recursos educativos digitales	<ul style="list-style-type: none"> • http://www.youtube.com/watch?v=-_22zRaxBFA • http://www.youtube.com/watch?v=DpnGwJBRW_A • http://www.youtube.com/watch?v=izOwx_PUqJM 		



V. Metodología

De acuerdo a los contenidos y actividades propuestas en las cuatro unidades de la asignatura, estas se desarrollarán siguiendo la secuencia teórico-práctica. Se hará uso de la metodología activa, dando incidencia al desarrollo de casos, el trabajo colaborativo promoviendo el debate, las exposiciones y el uso de organizadores de información.

El estudiante hará uso del material de trabajo para la realización de los casos prácticos, realizará la investigación bibliográfica, investigación vía internet, consulta a expertos, consulta a colaboradores, empresarios y lectura compartida.

VI. Evaluación

Modalidad presencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisitos o conocimientos de la asignatura	Prueba mixta	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Prueba de desarrollo	20%
	Unidad II	Prueba de desarrollo	
Evaluación parcial	Unidad I y II	Prueba de desarrollo	20%
Consolidado 2	Unidad III	Prueba de desarrollo	20%
	Unidad IV	Prueba de desarrollo	
Evaluación final	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	

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

Modalidad semipresencial

Rubros	Comprende	Instrumentos	Peso
Evaluación de entrada	Prerrequisito	Prueba mixta	Requisito
Consolidado 1	Unidad I	Prueba de desarrollo	20%
Evaluación parcial	Unidad I y II	Prueba de desarrollo	20%
Consolidado 2	Unidad III	Prueba de desarrollo	20%
Evaluación final	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	40%
Evaluación sustitutoria (*)	Todas las unidades	Prueba de desarrollo	

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

Fórmula para obtener el promedio:

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