



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

1. Datos generales

Materia: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO I

Código: FAD0038

Paralelo:

Periodo : Septiembre-2019 a Febrero-2020

Profesor: ARTEAGA ORTIZ MARIA ISABEL

Correo electrónico iarteaga@uazuay.edu.ec

Docencia	Práctico	Autónomo: 0		Total horas
		Sistemas de tutorías	Autónomo	
4				4

Prerrequisitos:

Código: FAD0030 Materia: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

2. Descripción y objetivos de la materia

Gestión del Talento Humano pretende lograr en los estudiantes de administración, en general, y los estudiantes de recursos humanos, en particular, adquieran conceptos modernos de gestión con las personas y mediante ellas, y nuevas estrategias para mejorar la productividad de las personas en las organizaciones que mejoren su competitividad. La moderna administración en las organizaciones requiere de personal calificado con rendimientos sobresalientes para cumplir con los objetivos organizacionales que cada vez son más exigentes en un mercado globalizado.

Se comienza por analizar la Gestión del Talento Humano en las organizaciones a través de la historia y el nuevo enfoque en la moderna administración. De los procesos de la gestión del talento humano veremos la admisión de las personas, la aplicación de personas, el desarrollo de las personas. Se termina con un capítulo relacionado a la gestión por competencias y Coaching en las organizaciones.

La gestión del talento humano se articula totalmente con la carrera de administración, principalmente en sus áreas relacionadas: administración, económica, normativa legal, marketing y producción. En cada una de ellas interviene directamente el empleado con su talento humano.

3. Contenidos

1	Papel Estratégico de la Administración de Talento Humano
1.1	El Entorno de la gestión del talento humano (4 horas)
1.2	Estructura organizacional (3 horas)
2	Subsistemas de gestión de talento Humano.
2.1	Planificación del talento humano (3 horas)
2.2	Análisis de puestos (4 horas)
2.3	Concepto (2 horas)
2.4	Proceso (3 horas)
2.5	Método (3 horas)
2.6	Aplicación práctica (4 horas)
3	Reclutamiento, Selección e inducción
3.1	Importancia (2 horas)
3.2	Proceso (2 horas)
3.3	Aplicación práctica (4 horas)
4	Evaluación de Desempeño
4.1	Concepto (2 horas)
4.2	Proceso (2 horas)
4.3	Métodos: 360° / escalas de calificación (3 horas)
4.4	Aplicación práctica (4 horas)

5	Capacitación y Desarrollo (0 horas)
5.1	Concepto (2 horas)
5.2	Proceso (2 horas)
5.3	Métodos (2 horas)
5.4	Aplicación práctica (4 horas)
6	Valoración de Cargos
6.1	Conceptualización (2 horas)
6.2	Métodos (3 horas)
6.3	Aplicación práctica (4 horas)

4. Sistema de Evaluación

Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

Resultado de aprendizaje de la materia	Evidencias
ad. Diseñar planes de personal en la organización	
-Determinar las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazo Diseñar un esquema de descripción de cargos Definir el plan para evaluar el desempeño del personal Analizar resultados de la evaluación del desempeño del personal Proponer estrategias para mejorar el desempeño del personal Diseñar un plan de capacitación del personal	-Evaluación escrita -Proyectos -Trabajos prácticos - productos

Desglose de evaluación

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
Trabajos prácticos - productos	Trabajo de MPC		APORTE	5	Semana: 3 (23/09/19 al 28/09/19)
Evaluación escrita	Prueba de Análisi de ouestos		APORTE	5	Semana: 4 (30/09/19 al 05/10/19)
Trabajos prácticos - productos	Trabajo de selección de personal		APORTE	5	Semana: 6 (14/10/19 al 19/10/19)
Trabajos prácticos - productos	Trabajo práctico		APORTE	5	Semana: 7 (21/10/19 al 26/10/19)
Proyectos	Proyecto final que incluye todos los temas del sílabo		APORTE	10	Semana: 15 (16/12/19 al 21/12/19)
Evaluación escrita	Prueba escrita		EXAMEN	20	Semana: 19 (13/01/20 al 18/01/20)
Evaluación escrita	Evaluación escrita		SUPLETORIO	20	Semana: 21 (al)

Metodología

La metodología para la asignatura será diversa: clase magistral dentro del aula de clase, con participación de estudiantes cuando haya preguntas referentes al tema a tratar. Así también se utilizará trabajo colaborativo para la construcción práctica.

Las clases deben realizarse en el marco del respeto profesor-alumno para esto el primer día de clase se retroalimentará con los estudiantes las normas de convivencia dentro del aula.

Criterios de Evaluación

Los trabajos realizados en grupo serán sustentados y se evaluarán considerando los siguientes puntos:

- Profundidad de la investigación del tema (fuentes de consulta)
- Conocimiento del tema, dominio
- Calidad de la presentación
- Aporte personal al tema
- Manejo del auditorio (responder preguntas)
- Creatividad iniciativa
- Aporte del tema al proceso de aprendizaje

Las preguntas que se incluirán en las pruebas serán tomadas de los apuntes entregados, del texto guía y de los trabajos realizadas por los estudiantes. Habrá preguntas cortas con respuestas puntuales, preguntas de temas específicos que requiera de respuestas con criterio del estudiante, y preguntas relacionadas a una aplicación práctica (ejercicios).

El examen escrito en una segunda convocatoria, la nota vale el 50%.

En los trabajos y pruebas si no se presentan en las fechas establecidas perderán los puntos.

5. Referencias

Bibliografía base

Libros

Autor	Editorial	Título	Año	ISBN
Alles Martha Alicia	Granica	Administración estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias	2008	978-950-641-477-1
Wayne Mondy R	Pearson Prentice Hall	Administración de Recursos Humanos.	2005	970-26-0641-1

Web

Software

Bibliografía de apoyo

Libros

Web

Autor	Título	URL
Alles Martha Alicia	Diccionario_-_Gestion_por_competencias_- _Martha_Alles.pdf	https://www.academia.edu/27750849/Diccionario_-

Software

Docente

Director/Junta

Fecha aprobación: **09/09/2019**

Estado: **Aprobado**