UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA CONTABILIDAD SUPERIOR

1. Datos generales

Materia: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA CSU E IMK (3 CREDITOS)
Código: FAD0069
Paralelo:
Periodo : Septiembre-2017 a Febrero-2018

Docencia	Práctico	Autónomo:		Total horas
		Sistemas de tutorías	Autónomo	
3				3

Profesor: GARCIA SILVA TANIA JIMENA
Correo electrónico tgarcia@uazuay.edu.ec

Prerrequisitos:

Código: FAD0023 Materia: ADMINISTRACIÓN II

2. Descripción y objetivos de la materia

La moderna administración requiere de personal calificado con rendimientos sobresalientes para cumplir con los objetivos organizacionales que cada vez son más exigentes en un mercado globalizado, por lo que la Gestión del Talento Humano pretende lograr en los estudiantes de Contabilidad Superior, 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 los empleados en las organizaciones logrando una mayor competitividad.

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. Se estudiará los 6 procesos de la gestión del talento humano. Se concluye con temas relacionados con la gestión por competencias y Coaching en las organizaciones.

La gestión del talento humano se articula totalmente con la carrera de Contabilidad Superior, principalmente en sus áreas relacionadas al eje de formación humanística: derecho y psicología organizacional; al eje de formación básica: administración y económica; y, al eje de formación profesional: contabilidad y auditoría. En cada una de ellas interviene directamente las personas con su aporte del talento humano en la organización.

3. Contenidos

1	**Papel Estratégico de la Administración de Talento Humano**
1.1	El Entorno del GTH (2 horas)
1.2	Estructura organizacional (2 horas)
2	**Subsistemas de gestión de talento Humano.**
2.1	Planificación del talento humano (2 horas)
2.2	Análisis de puestos (3 horas)
2.3	Concepto (1 horas)
2.4	Proceso (1 horas)
2.5	Método (1 horas)
2.6	Aplicación práctica (4 horas)
3	**Reclutamiento, Selección e inducción**
3.1	Importancia (1 horas)
3.2	Proceso (2 horas)
3.3	Aplicación práctica (4 horas)
4	**Evaluación de Desempeño**
4.1	Concepto (1 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
5.1	Concepto (1 horas)
5.2	Proceso (1 horas)
5.3	Métodos (2 horas)
5.4	Aplicación práctica (3 horas)
6	Valoración de Cargos
6.1	Conceptualización (1 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
bk. Aplicar las competencias en los diferentes procesos de la gestión del talento humano.	
-Definir las competencias psicológicas técnicas y de gestión, y su aplicación.El coaching como herramienta para mejorar el rendimiento personal.Definir el plan para evaluar el desempeño del personalAnalizar resultados de la evaluación del desempeño del personalDiseñar un plan de capacitación del personalAplicación práctica de un tema de talento humano en la empresa seleccionadaDeterminar las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazoDiseñar un esquema de descripción de cargos	-Evaluación escrita -Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
bl. Desarrollar políticas de administración de remuneraciones.	
-Establecer niveles remunerativas del personal	-Evaluación escrita -Evaluación escrita -Resolución de ejercicios, casos y otros -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos -Trabajos prácticos - productos

Desglose de evaluación

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
Evaluación escrita	evaluaciòn teòrica	Papel Estratégico de la Administración de Talento Humano, Subsistemas de gestión de talento Humano.	APORTE 1	5	Semana: 4 (16/10/17 al 21/10/17)
Trabajos prácticos - productos	trabajo pràctico	Papel Estratégico de la Administración de Talento Humano, Subsistemas de gestión de talento Humano.	APORTE 1	5	Semana: 5 (23/10/17 al 28/10/17)
Trabajos prácticos - productos	trabajo pràctico	Evaluación de Desempeño, Reclutamiento, Selección e inducción	APORTE 2	5	Semana: 7 (06/11/17 al 11/11/17)
Evaluación escrita	evaluaciòn escrita	Evaluación de Desempeño, Reclutamiento, Selección e inducción	APORTE 2	5	Semana: 8 (13/11/17 al 15/11/17)
Trabajos prácticos - productos	Trabajo pràctico	Capacitación y Desarrollo, Valoración de Cargos	APORTE 3	5	Semana: 12 (11/12/17 al 16/12/17)
Evaluación escrita	evaluaciòn escrita	Capacitación y Desarrollo, Valoración de Cargos	APORTE 3	5	Semana: 14 (al)
Evaluación escrita	examen escrito final	Capacitación y Desarrollo, Evaluación de Desempeño, Papel Estratégico de la Administración de Talento Humano, Reclutamiento, Selección e inducción, Subsistemas de gestión de talento Humano., Valoración de Cargos	EXAMEN	20	Semana: 17-18 (14-01-2018 al 27-01-2018)

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
Evaluación escrita	examen escrito supletorio	Capacitación y Desarrollo, Evaluación de Desempeño, Papel Estratégico de la Administración de Talento Humano, Reclutamiento, Selección e inducción, Subsistemas de gestión de talento Humano., Valoración de Cargos	SUPLETORIO	20	Semana: 19-20 (28-01-2018 al 03-02-2018)

Metodología

Durante este ciclo se utilizarà la siguiente metodologìa de enseñanza:
-Clases magistrales, utilizando material audiovisual.
-Clases participativas de mucho diàlogo con los estudiantes
-Trabajos grupales donde se consigue una mayor riqueza y participaciòn de los estudiantes

Criterios de Evaluación

Los trabajos realizados en grupo serán sustentados y se evaluarán considerando los siguientes puntos:
En la parte escrita: contenidos, presentaciòn y en la parte de la sustentaciòn: dominio de los saberes, fluidez verbal. Es necesario indicar que los trabajos pràcticos no podràn ser presentados en fechas posteriores a la convenida con los estudiantes.
En las pruebas escritas se evaluarà el conocimiento del estudiante respecto a los temas tratados en clase y que consta en los sìlabos

5. Referencias

Bibliografía base

Libros

Autor	Editorial	Título	Año	ISBN
Alles Martha Alicia	Granica	Dirección Estratégica de Recursos Humanos	2012	978-950-641-477-1
CHIAVENATO IDALBERTO	McGraw Hill	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2011	978-607-15-0560-6
MONDY, WAYNE	Prentice - Hall	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.	2005	970-260641-1
RENTON, JANE	NO INDICA	COACHING Y MENTORING	2010	NO INDICA

Web

Autor	Título	URL
Alles, Martha Alicia	E-Libro	http://site.ebrary.com/lib/uasuaysp/docDetail.action?
Alles, Martha	E-Libro	http://site.ebrary.com/lib/uasuaysp/docDetail.action?

Software

Bibliografía de apoyo

Libros

Web

Software

Docente

Director/Junta

Fecha aprobación: 01/10/2017

Estado: Aprobado