



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN ESCUELA DE INGENIERÍA EN MARKETING

1. Datos

Materia: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (4 CREDITOS)
Código: FAD0234
Paralelo: A
Periodo : Septiembre-2018 a Febrero-2019
Profesor: SALAMEA ALVEAR GIANNI FABRICCIO
Correo electrónico: gsalamea@uazuay.edu.ec
Prerrequisitos:

Código: FAD0011 Materia: DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Nivel: 5

Distribución de horas.

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

2. Descripción y objetivos de la materia

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 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 Ingeniería de Marketing, 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.

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

3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

4. Contenidos

1	Introducción a la Moderna Gestión del Talento Humano
1.1	Introducción. Contexto de la GTH (2 horas)
1.2	Objetivos de la Gestión del Talento Humano Procesos de la GTH (2 horas)
1.3	ARH como responsabilidad de línea y función asesoría (staff) (2 horas)
1.4	GTH en un ambiente dinámico y competitivo (2 horas)
1.5	El perfil del empleado sobre la personalidad (Trabajo) (2 horas)
1.5.1	Introducción y cartilla de instrucciones (1 horas)
1.5.2	Formato de descripción: Identificación, propósito general, organigrama, finalidades, naturaleza y alcense, dimensiones (2 horas)

2	Descripción de Cargos
3	Reclutamiento y Selección de Personal
3.1	Reclutamiento de personas (0 horas)
3.1.1	Reclutamiento interno y externo (1 horas)
3.1.2	Técnicas de reclutamiento externo (1 horas)
3.2	Selección de personal (0 horas)
3.2.1	Recolección de información sobre el cargo (2 horas)
3.2.2	Técnicas de selección de personal (2 horas)
3.3	La contratación e inducción (2 horas)
4	Evaluación de Personal
4.1	La responsabilidad por la evaluación del desempeño (2 horas)
4.2	La comisión del desempeño (2 horas)
4.3	Objetivos de la evaluación del desempeño (2 horas)
4.4	Métodos de evaluación del desempeño (6 horas)
5	Entrenamiento y Capacitación del Personal
5.1	Entrenamiento del personal (2 horas)
5.2	El ciclo del entrenamiento (2 horas)
5.3	Indicadores de necesidades de entrenamiento (2 horas)
5.4	Evaluación de los resultados de entrenamiento (2 horas)
5.5	Desarrollo de personas (2 horas)
6	Administración de Sueldos y Salarios
6.1	Clasificación de los salarios (1 horas)
6.2	Factos en la determinación de la remuneración (2 horas)
6.3	Estructura del rol de pagos (2 horas)
6.4	Liquidaciones (2 horas)
7	Valoración de Puestos
7.1	Conceptos, objetivos y características de la valoración (2 horas)
7.2	Métodos de valoración (6 horas)
7.3	Determinación de las remuneraciones (2 horas)
8	El Coaching Investigación. Gestión por Competencias.
8.1	Coaching conversatorio. (2 horas)
8.2	Gestión por competencias (2 horas)

5. Sistema de Evaluación

Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

Resultado de aprendizaje de la materia

ag. Planificar y gestionar Estrategias e Indicadores de Desempeño.

Evidencias

-Analizar resultados de la evaluación del desempeño del personal

-Evaluación escrita
-Foros, debates, chats y otros
-Investigaciones
-Prácticas de campo (externas)
-Resolución de ejercicios, casos y otros
-Trabajos prácticos - productos

-Definir el plan para evaluar el desempeño del personal

-Evaluación escrita
-Foros, debates, chats y otros
-Investigaciones
-Prácticas de campo (externas)
-Resolución de ejercicios, casos y otros
-Trabajos prácticos -

Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

Resultado de aprendizaje de la materia

	Evidencias
-Diseñar un plan de capacitación del personal	productos -Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-El coaching como herramienta para mejorar el rendimiento personal.	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Proponer estrategias para mejorar el desempeño del personal	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
ai. Coordinar la Gestión del Talento Humano.	
-Administrar las compensaciones	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Aplicación práctica de un tema de talento humano en la empresa seleccionada	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Definir las competencias psicológicas técnicas y de gestión, y su aplicación	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Desarrollar políticas de administración de remuneraciones	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Determinar las necesidades de personal a corto, mediano y largo plazo	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros

Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

Resultado de aprendizaje de la materia

	Evidencias
	-Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos
-Diseñar un esquema de descripción de cargos	-Evaluación escrita -Foros, debates, chats y otros -Investigaciones -Prácticas de campo (externas) -Resolución de ejercicios, casos y otros -Trabajos prácticos - productos

Desglose de evaluación

Evidencia	Descripción	Contenidos sílabo a evaluar	Aporte	Calificación	Semana
Evaluación escrita	Prueba escrita, trabajo de exposición e informe de visita técnica.	Descripción de Cargos, Introducción a la Moderna Gestión del Talento Humano, Reclutamiento y Selección de Personal	APORTE 1	10	Semana: 5 (15/10/18 al 20/10/18)
Evaluación escrita	Prueba escrita, trabajo de exposición e informe de visita técnica.	Administración de Sueldos y Salarios, Entrenamiento y Capacitación del Personal, Evaluación de Personal	APORTE 2	10	Semana: 10 (19/11/18 al 24/11/18)
Evaluación escrita	Prueba escrita, trabajo de exposición e informe de visita técnica.	El Coaching Investigación. Gestión por Competencias., Valoración de Puestos	APORTE 3	10	Semana: 15 (al)
Evaluación escrita	Examen final.	Administración de Sueldos y Salarios, Descripción de Cargos, El Coaching Investigación. Gestión por Competencias., Entrenamiento y Capacitación del Personal, Evaluación de Personal, Introducción a la Moderna Gestión del Talento Humano, Reclutamiento y Selección de Personal, Valoración de Puestos	EXAMEN	20	Semana: 19-20 (20-01-2019 al 26-01-2019)
Evaluación escrita	Examen supletorio	Administración de Sueldos y Salarios, Descripción de Cargos, El Coaching Investigación. Gestión por Competencias., Entrenamiento y Capacitación del Personal, Evaluación de Personal, Introducción a la Moderna Gestión del Talento Humano, Reclutamiento y Selección de Personal, Valoración de Puestos	SUPLETORIO	20	Semana: 21 (al)

Metodología

Desde el inicio del ciclo se conforman grupos de hasta 4 estudiantes, cada grupo selecciona una empresa de diferente tipo: Industrial, comercial, financiera, de servicios, pública, deportiva, educativa. Los conceptos teóricos explicados en clase los aplicarán en cada empresa, incluyendo conceptos y criterios propios de los estudiantes que contribuirán para el aprendizaje.

Las clases se impartirán mediante las clases magistrales con la utilización de la pizarra, videos, y ordenadores. Se utilizarán ejemplos de nuestro medio presentados por el profesor o casos vividos por los estudiantes, principalmente con los que tienen experiencias laborales.

Los estudiantes realizarán trabajos prácticos aplicados al tipo de empresa seleccionada, ampliando y poniendo en práctica conceptos teóricos vistos en clase.

El material utilizado consiste en la entrega de apuntes resumido de los libros y textos sugeridos en el sílabo, principalmente del texto guía, como también apuntes de las materias que han visto anteriormente y que se relacionan a talento humano.

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.

6. Referencias

Bibliografía base

Libros

Autor	Editorial	Título	Año	ISBN
DESSLER GARY	Prentice Hall	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2009	978-607-442-285-6
CHIAVENATO IDALBERTO	McGraw Hill	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2011	978-607-15-0560-6
CHIAVENATO IDALBERTO	McGraw Hill	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2009	978-970-10-7340-7

Web

Autor	Título	Url
Alles, Martha Alicia	E-Libro	http://site.ebrary.com/lib/uasuaaysp/docDetail.action?docID=10366044&adv.x=1&p00=gesti%C3%B3n+del+tal
Alles, Martha	E-Libro	http://site.ebrary.com/lib/uasuaaysp/docDetail.action?docID=10365663&adv.x=1&p00=gesti%C3%B3n+del+tal

Software

Bibliografía de apoyo

Libros

Web

Software

Docente

Director/Junta

Fecha aprobación: **10/09/2018**

Estado: **Aprobado**