



I. INFORMACIÓN GENERAL

CURSO	:	Gestión del Capital Humano
CÓDIGO	:	IN158
CICLO	:	202101
CUERPO ACADÉMICO	:	Chichizola Porras, Victor Augusto Elias Moran, Eduardo Juan Espinoza Hinostroza, Milagritos Patricia Gómez Lazarte, César Enrique Tejeda Blua, Carlos Alberto
CRÉDITOS	:	3
SEMANAS	:	16
HORAS	:	3 H (Teoría) Semanal
ÁREA O CARRERA	:	Ingeniería Industrial

II. MISIÓN Y VISIÓN DE LA UPC

Misión: Formar líderes íntegros e innovadores con visión global para que transformen el Perú.

Visión: Ser líder en la educación superior por su excelencia académica y su capacidad de innovación.

III. INTRODUCCIÓN

Descripción

El curso Gestión del Capital Humano describe la importancia de la gestión de personas en las organizaciones resaltando el factor humano como estratégico para su desarrollo. Se describen los sub procesos relacionados a la gestión del capital humano resaltando la importancia de cada uno, así como la complementariedad que deben tener. El curso desarrolla adicionalmente conceptos vinculados a la relación de las personas con las organizaciones, ética y responsabilidad social, elementos vitales en un contexto actual donde las organizaciones deben responder de manera efectiva y rápida a las necesidades del entorno, creando espacios de trabajo óptimos para el desarrollo de las capacidades creativas e innovadoras de sus colaboradores y diseñando planes para la gestión integrada de todos los procesos de la organización.

Propósito

Este curso ha sido diseñado con el propósito de permitir que el ingeniero industrial de la UPC, adquiera el conocimiento y dominio de las últimas técnicas y herramientas de la Gestión del Capital Humano, articulando la gestión con la visión estratégica de la empresa, para que el valor agregado de su participación se de en el marco de la innovación tecnológica, productividad, competitividad, ética y responsabilidad social. El curso busca desarrollar las competencias generales del Manejo de la información, Ciudadanía y Pensamiento innovador, a nivel 3; asimismo la competencia específica de ABET (SO5). Tiene como requisito el curso IN 217 Gestión por Procesos.

IV. LOGRO (S) DEL CURSO

Al finalizar el curso, el estudiante genera iniciativas para elevar el clima laboral, definiendo competencias laborales y proponiendo soluciones a los sub procesos de gestión del talento humano, en una organización del medio.

Competencia (s): Manejo de la información

Nivel de logro: 3

Definición: Capacidad de identificar la información necesaria, así como de buscarla, seleccionarla, evaluarla y usarla éticamente, con la finalidad de resolver un problema.

Competencia (s): Ciudadanía

Nivel de logro: 3

Definición: Capacidad para valorar la convivencia humana en sociedades plurales, reflexionando acerca de las dimensiones morales de las propias acciones y decisiones, asumiendo la responsabilidad por las consecuencias en el marco del respeto de los derechos y deberes ciudadanos.

Competencia (s): Pensamiento innovador.

Nivel de logro: 3

Definición: Capacidad para detectar necesidades y oportunidades para generar proyectos o propuestas innovadoras, viables y rentables. Planifica y toma decisiones eficientes orientadas al objetivo del proyecto.

Competencia (s): (SO5) Competencia específica

Nivel de Logro: 3

Definición: Capacidad de trabajar efectivamente en un equipo cuyos miembros juntos proporcionan liderazgo; crea un entorno colaborativo e inclusivo y establece metas, planifica tareas y cumple objetivos.

V. UNIDADES DE APRENDIZAJE

UNIDAD N°: 1 Introducción al curso, definición, evolución y planificación de la Gestión del Capital
LOGRO Competencia(s): Manejo de la información, Ciudadanía, Pensamiento Innovador, Competencia (s):(SO5): Capacidad de trabajar efectivamente en un equipo cuyos miembros juntos proporcionan liderazgo, crean un entorno colaborativo e inclusivo, establecen objetivos, planifican tareas y cumplen objetivos. Logro de la Unidad: Al finalizar la unidad el estudiante comprende las diversas formas de planificar el talento humano en las organizaciones, anticipando las necesidades de personal en función de las competencias que requiere.
TEMARIO Tema 1 Presentación, introducción al curso, metodología de trabajo, sílabo, organización de grupos y elección del tema a investigar. Definición y Evolución del área de Gestión de Capital Humano Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos. Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación online.

Bibliografía:Dolan, Simón L.(2007), La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.Madrid: McGraw-Hill España.
Chiavenato Idalberto (2009), Gestión del talento humano.México, D.F. McGraw-Hill Interamericana.

Tema 2

El factor humano en las organizaciones

Evolución de la Gestión del Capital Humano a través del tiempo.

Actividades de Aprendizaje:Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos. Aplicación de Kahoot u otra evaluación online. Desarrollo de tareas académicas: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a temas tratados. Desarrolla casos planteados.

Bibliografía:Dolan, Simón L.(2007), La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.Madrid: McGraw-Hill España.

Chiavenato Idalberto (2009), Gestión del talento humano.México, D.F. McGraw-Hill Interamericana.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 1-2

UNIDAD N°: 2 Principales procesos de la Gestión del Capital Humano

LOGRO

Competencia(s): Manejo de la información, Ciudadanía y Pensamiento Innovador.

Competencia (s):(SO5) Capacidad de trabajar efectivamente en un equipo cuyos miembros juntos proporcionan liderazgo, crean un entorno colaborativo e inclusivo, establecen objetivos, planifican tareas y cumplen objetivos.

Logro de la Unidad: Al finalizar la unidad el estudiante elabora en forma clara y concisa el diagnóstico del estado actual de los procesos de Gestión del Capital Humano y proponiendo soluciones e iniciativas de mejora.

TEMARIO

Tema 3

La gestión por competencias.

Actividades de Aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos. Aplicación de Kahoot u otra evaluación online. Desarrollo de tareas académicas: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a temas tratados. Desarrolla casos planteados.

Bibliografía: Martha Alicia Alles. Ed. (2008), Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Martha Alicia Alles. (2015), Diccionario de competencias. Tomo 1, Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Tema 4

Análisis y descripción de puestos.

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación online.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación
Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México, D.F.:McGraw-Hill.

Martha Alicia Alles. Ed. (2008), Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Martha Alicia Alles. (2015), Diccionario de competencias. Tomo 1, Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Tema 5

Reclutamiento y selección de personal.

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación on line. CL1: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a lecturas encargadas.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación
Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México, D.F.: McGraw-Hill.

Tema 6

Entrevistas de selección por competencias.

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación online.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México, D.F.: McGraw-Hill.

Martha Alicia Alles. Ed. (2008), Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Martha Alicia Alles. (2015), Diccionario de competencias. Tomo 1, Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Tema 7

Evaluación de desempeño compensación y beneficios.

Actividades de Aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos. Aplicación de Kahoot u otra evaluación online. Desarrollo de tareas académicas: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a temas tratados. Desarrolla casos planteados.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación
Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México, D.F.: McGraw-Hill.

Martha Alicia Alles. Ed. (2008), Desarrollo del talento humano: basado en competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Martha Alicia Alles. (2015), Diccionario de competencias. Tomo 1, Las 60 competencias más utilizadas en gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Tema 8

Presentación del Trabajo Parcial

Evidencia de Aprendizaje:

TP1: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a un caso de estudio (Avance parcial del Trabajo Final según instrucciones).Sustenta sus ideas y planteamientos en una presentación ejecutiva.

Tema 9

Remuneraciones y programa de incentivos.

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación online.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.

Santiago Segura Rodríguez (2011), Diseño del sistema salarial en la empresa de hoy: enfoque sistémico y guía paso.

Lima: Vialux Group.

Tema 10

Desarrollo del talento humano (capacitación y desarrollo)

Plan de carrera.

Actividades de Aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos. Aplicación de Kahoot u otra evaluación online. Desarrollo de tareas académicas: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a temas tratados. Desarrolla casos planteados.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación

Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones.

México,D.F.: McGraw-Hill.

Tema 11

Evaluación de la gestión de RRHH

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación on line. CL2: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a lecturas encargadas.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.

Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México, D.F.: McGraw-Hill.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 3-11

UNIDAD N°: 3 Relaciones con las personas, clima organizacional, el factor humano y la ética empresarial.

LOGRO

Competencia (s): Manejo de la información, Ciudadanía, Pensamiento Innovador.

Competencia (s):(SO5) Capacidad de trabajar efectivamente en un equipo cuyos miembros juntos proporcionan liderazgo, crean un entorno colaborativo e inclusivo, establecen objetivos, planifican tareas y cumplen objetivos.

Logro de la Unidad: Al finalizar la unidad el estudiante comprende la importancia del factor humano como centro de la ética empresarial, reconociendo los derechos del trabajo, las técnicas, metodologías, y herramientas modernas para identificar el clima organizacional y aplicarlo en una empresa real.

TEMARIO

Tema 12

Relaciones con las personas

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación online.

Bibliografía: R. Wayne Mondy (2010), Administración de recursos humanos. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación

Chiavenato Idalberto (2009), Gestión del talento humano. México, D.F. McGraw-Hill Interamericana.

Tema 13

Ética empresarial

Actividades de Aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos. Aplicación de Kahoot u otra evaluación online. TA1: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a temas tratados.

Bibliografía: Chiavenato Idalberto (2011), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México, D.F.: McGraw-Hill.

Tema 14

Clima Organizacional

Actividades de aprendizaje: Casuística de comprensión-Exposición participativa-Desarrollo de talleres en equipos.

Evidencias de aprendizaje: Discusión de videos-Aplicación de Kahoot u otra evaluación on line.

Bibliografía: Chiavenato Idalberto (2017), Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Stephen P. Robbins (2013), Organizational behaviour. Pearson Education.

Tema 15

Evidencia de Aprendizaje

DD1: Evaluación de Desempeño-Desarrollo de taller a través de una dinámica en equipos de trabajo con objetivos definidos y determinación de roles, escucha activa e integración eficiente.

PA1: Promedio del desarrollo de talleres prácticos participación en foros, discusión de videos, aplicación de Kahoot u otra evaluación on line

Tema 16

Trabajo Final

Evidencia de Aprendizaje

TF1: En un documento escrito aplica conceptos relacionados a un caso de estudio. Sustenta sus ideas y planteamientos en una presentación ejecutiva.

HORA(S) / SEMANA(S)

Semanas 12-16

VI. METODOLOGÍA

El Modelo Educativo de la UPC asegura una formación integral, la cual tiene como pilar el desarrollo de competencias. Estas son promovidas a través de un proceso de enseñanza aprendizaje donde el estudiante cumple un rol activo en su aprendizaje. En este proceso dinámico, las competencias son construidas a partir de la reflexión crítica, el análisis, la discusión, la evaluación, la exposición y la interacción con sus pares, y conectándolas con sus experiencias y conocimientos previos. Por ello, cada sesión está diseñada para ofrecer al estudiante diversas maneras de apropiarse y poner en práctica el nuevo conocimiento en contextos reales o simulados, reconociendo la importancia que esto tiene para su éxito profesional.

El curso utiliza la metodología de aprendizaje activa en una sesión semanal de 3 horas, donde el profesor plantea los temas correspondientes a cada unidad efectuando la explicación de los conceptos y la presentación de ejemplos de casos reales, utilizando herramientas motivadoras como películas, videos, preguntas, lluvia de

ideas, lecturas, entre otros, para captar el interés del estudiante.

El profesor actúa como un facilitador del aprendizaje brindando las herramientas para que el estudiante descubra el conocimiento; finalmente el logro de la competencia se mide a través de un trabajo de investigación grupal expositivo (con componente individual) y una presentación del informe que los estudiantes desarrollan durante el semestre académico en una empresa de bienes o servicios con organización, delegación de responsabilidades e incorporando criterios éticos en la elección de las alternativas de solución a los problemas de ingeniería que propone.

El estudiante requiere de un mínimo de 3 horas semanales fuera de clases para consolidar el aprendizaje y realizar las tareas solicitadas.

VII. EVALUACIÓN

FÓRMULA

$$20\% (TA1) + 15\% (CL1) + 15\% (CL2) + 25\% (TF1) + 5\% (PA1) + 5\% (DD1) + 15\% (TP1)$$

TIPO DE NOTA	PESO %
CL - CONTROL DE LECTURA	15
TP - TRABAJO PARCIAL	15
CL - CONTROL DE LECTURA	15
TA - TAREAS ACADÉMICAS	20
DD - EVAL. DE DESEMPEÑO	5
PA - PARTICIPACIÓN	5
TF - TRABAJO FINAL	25

VIII. CRONOGRAMA

TIPO DE PRUEBA	DESCRIPCIÓN NOTA	NÚM. DE PRUEBA	FECHA	OBSERVACIÓN	RECUPERABLE
CL	CONTROL DE LECTURA	1	Semana 5	Evidencias de aprendizaje: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a lecturas encargadas, referidas a unidades 1 y 2. Competencias evaluadas: Manejo de información, ciudadanía, pensamiento innovador. T R A B A J O I N D I V I D U A L	NO
TP	TRABAJO PARCIAL	1	Semana 8	Evidencias de aprendizaje: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a un caso de estudio. Sustenta sus ideas y planteamientos en una presentación ejecutiva. Competencias evaluadas: Manejo de información, ciudadanía, pensamiento innovador. TRABAJO GRUPAL	NO
CL	CONTROL DE LECTURA	2	Semana 11	Evidencias de aprendizaje: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a lecturas encargadas, referidas a unidades 2 y 3. Competencias evaluadas: Manejo de información, ciudadanía, pensamiento innovador. T R A B A J O I N D I V I D U A L	NO
TA	TAREAS ACADÉMICAS	1	Semana 13	Evidencias de aprendizaje: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a temas tratados en las Unidades 1, 2 y 3. Competencias evaluadas: Manejo de información, ciudadanía, pensamiento innovador. TRABAJO GRUPAL	NO
DD	EVAL. DE DESEMPEÑO	1	Semana 15	Evidencias de aprendizaje: Casuística de comprensión ¿Exposición participativa, Desarrollo de talleres a través de una dinámica en equipos de trabajo con objetivos definidos y determinación de roles, escucha activa e integración eficiente. Competencias evaluadas: (SO5) TRABAJO GRUPAL	NO

PA	PARTICIPACIÓN	1	Semana 15	Evidencias de aprendizaje: Promedio del desarrollo de talleres prácticos, participación en foros, discusión de videos, aplicación de Kahoot u otra evaluación on line. Competencias evaluadas: Manejo de información, ciudadanía, pensamiento innovador. TRABAJO INDIVIDUAL	NO
TF	TRABAJO FINAL	1	Semana 16	Evidencias de aprendizaje: En un documento escrito explica y aplica conceptos relacionados a un caso de estudio. Sustenta sus ideas y planteamientos en una presentación ejecutiva. Competencias evaluadas: Manejo de información, ciudadanía, pensamiento innovador. TRABAJO GRUPAL	NO

IX. BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

https://upc.alma.exlibrisgroup.com/leganto/readinglist/lists/6314406740003391?institute=51UPC_INST&auth=LOCAL

X. RED DE APRENDIZAJE

Capital Humano.jpg