



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

VICERRECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

V - "A"

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

DOCENTE:

Dr. JESUS JACOBO CORONADO ESPINOZA

2026-I

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	FORMACIÓN DE ESTUDIOS – LC3 Gestión de Mercados Internacionales
Semestre Académico	2026-I
Código del Curso	45303
Créditos	3
Horas Semanales	Horas totales. 4 teorías 2 prácticas 2
Ciclo	V
Sección	A
Docente	CORONADO ESPINOZA JESUS JACOBO
Correo Institucional	jcoronado@unjfsc.edu.pe
N° De Celular	986965281

II. SUMILLA

La asignatura de Gestión del talento humano es de naturaleza teórico – práctico. Pertenece al grupo de conocimientos formativos. La asignatura tiene como propósito primordial otorgar al estudiante los conocimientos referentes a: Planeación estratégica de la Gestión del talento humano, El reclutamiento y selección de trabajadores calificados, Descripción y análisis del cargo, la orientación y la formación, Rendimiento de los empleados, compensaciones e incentivos, higiene y seguridad, Calidad de vida y legislación laboral peruana en sus artículos más relevantes. El curso Gestión del talento humano, ofrece una visión global de la función de recursos humanos y también permite a los estudiantes desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el desempeño de las responsabilidades del todo colaborador en su lugar de trabajo a nivel profesional.

COMPETENCIA:

Analiza y aplica los procesos técnicos de la Gestión Humana, de acuerdo a los diferentes contextos organizacionales sean en organizaciones públicas y privadas. Construye los diferentes instrumentos de aprovisionamiento, para aplicarlos en los procesos de Reclutamiento y Selección, y su posterior inducción y socialización. Descubre las diversas actividades como parte del proceso de mantenimiento del personal, implementarlo en su desempeño profesional, valorando la capacitación y perfeccionamiento, así como la promoción y ascenso, estrategias organizacionales, que permitirán el desarrollo y cualificación de los colaboradores.

Unidad I: Naturaleza de la gestión del talento humano y subsistema de aplicación

Unidad II: Subsistema de provisionamiento

Unidad III: Subsistema de mantenimiento

Unidad IV: Subsistemas de desarrollo y monitoreo

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Delimitado el objeto de estudio de Gestión de Talento humano y plan estratégico, establece Concepto y evolución de la gestión del talento humano, tomando como base, teorías y experiencias de destacados autores.	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	1-4
UNIDAD II	Ante la necesidad de mantenerse explorando el reclutamiento y selección de personal evalúa , la descripción, análisis de puestos y métodos, empleando técnicas experimentados en textos e investigaciones actualizados.	RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS	5-8
UNIDAD III	Teniendo interés en la orientación, formación, evaluación y compensación, planifica , programas de capacitación y evaluación de desempeño, poniendo en práctica de políticas y sistemas de compensación e incentivos.	ORIENTACIÓN, FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN	9-12
UNIDAD IV	Conociendo la importancia de Legislación laboral, seguridad, higiene y calidad de vida, categoriza , legislación laboral peruana sobre Seguridad e higiene industrial, calidad de vida laboral y responsabilidad social en gestión de personas.	LEGISLACIÓN LABORAL, SEGURIDAD, HIGIENE Y CALIDAD DE VIDA	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Explicar el proceso de gestión del talento humano en organizaciones nacionales e internacionales.
2	Lograr su aporte en la formulación con métodos actualizados del plan estratégico para la gestión del talento humano.
3	Generar debates sobre diseño descripción y análisis de puestos laborales en organizaciones exitosas.
4	Integrar , los procesos de reclutamiento y selección de personal, tradicional con nuevas tendencias,
5	Generar debates sobre la aplicación de nuevas metodologías para formular el plan estratégico de talento humano.
6	Argumentar Planes de capacitación y desarrollo de competencias, del talento humano en organizaciones exitosas.
7	Determinar programas de incentivos generando ambientes de salario emocional para incrementar la productividad sostenible.
8	Compilar métodos y tendencias sobre los sistemas de compensación laboral.
9	Demostrar experiencias de evaluación de desempeño de personal y su utilidad en el desarrollo progresivo de las organizaciones
10	Demostrar experiencias de organizaciones en logro de objetivos indiqueles del talento humano
11	Explicar los componentes y causas de aplicación de la legislación peruana en seguridad y salud laboral.
12	Recomendar técnicas motivacionales de colaboradores para incrementar la productividad en organizaciones nacionales e internacionales.
13	Asociar los principales artículos de la legislación laboral peruana
14	Explicar los componentes para elevar el índice de compromiso de los colaboradores.
15	Recomendar poner en práctica la responsabilidad social en los colaboradores de la organización.
16	Argumentar , la puesta en práctica del uso de la inteligencia artificial en la gestión del talento humano.

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

UNIDAD DIDÁCTICA I: • GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Delimitado el objeto de estudio de Gestión de Talento humano y plan estratégico, establece Concepto y evolución de la gestión del talento humano, tomando como base, teorías y experiencias de destacados autores.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
1	- Concepto y evolución de la gestión del talento humano - Análisis y debate sobre teorías gestión de Talento humano	Compara conceptos de gestión de talento humano	Establece la importancia de la importancia de la gestión de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> Exposición académica En equipo Debates de teorías con la técnica 66 Lectura de casos para luego analizar. Exposición académica grupal e individual 	<p>Explicar La gestión del talento humano, para el desarrollo de las organizaciones.</p> <p>Lograr aporte en metodologías estratégicos en gestión de talento humano.</p> <p>Generar debates sobre diseño descripción y análisis de puestos laborales en organizaciones exitosas</p> <p>Integrar, metodología OKR en función a objetivos de organizacionales.</p>	
2	- Rol estratégico del talento humano en organizaciones internacionales - Aplicativo del rol de talento humano	Categoriza técnicas de estratégicos en organizaciones	Colabora sin restricciones para poner en práctica las estrategias organizacionales			
3	- Alineación de la planeación de talento humano con la estrategia corporativa - identificar los objetivos de organizaciones	Explica con acierto las metodologías de plan estratégico de Talento humano en las organizaciones	Debate respetando a los demás sobre la alineación de plan estratégico			
4	- Metodología de OKR para plan estratégico del Talento humano - Aplicar la metodología OKR para formular el plan estratégico	Explica con acierto la aplicación de la metodología objetivos con resultados claves	Coopera en formular la metodología OKR			
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica, se evalúa a los estudiantes con temas de aplicación 		<ul style="list-style-type: none"> Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo, con temas de estudio para su desarrollo 		<ul style="list-style-type: none"> Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos 		

UNIDAD DIDÁCTICA II: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Ante la necesidad de mantenerse explorando el reclutamiento y selección de personal evalúa, la descripción, análisis de puestos y métodos, empleando técnicas experimentados en textos e investigaciones actualizados.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y perfil de puestos de puestos de trabajo - Descripción y análisis de puestos 	Establere y diseña puestos de trabajo ce Políticas de gestión de personas en las organizaciones	Coopera en formular diseño de puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición académica Con equipos de trabajo 	Compilar los tipos de perfil de puestos de trabajo.
	6	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de gestión de personas - Aplicación de Políticas de personal en organizaciones 	Establece Políticas de gestión de personas en las organizaciones	Identifica políticas de gestión organizacional con debates en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de personas en empresas de todo tipo, desde pequeñas, y grandes empresas 	Argumentar políticas de gestión de talento humano y beneficios para empresas exitosas
	7	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología para la selección La personalidad calificada - Aplicar técnicas y metodologías de selección de personal 	Formula metodología de selección y actitud del talento humano	Codifica metodologías de selección de personal calificado.	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura de casos para luego analizar. 	Integrar , los procesos de reclutamiento y selección de personal, tradicional con nuevas tendencias
	8	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar procesos de inducción del talento humano - Implementar los procesos de inducción del talento humano 	Revisa estilos de procesos de inducción del talento humano para organizaciones éxitos.	Debate con argumento tipos de diseño de inducción para el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición académica grupal 	Determinar ambientes de salario emocional para incorporar el personal seleccionado.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica, se evalúa a los estudiantes con temas de aplicación 		<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo. con termas de estudio para su desarrollo 		<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos 	

UNIDAD DIDÁCTICA III: ORIENTACIÓN, FORMACIÓN, DESARROLLO, EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Teniendo interés en capacitación alineados a necesidades de la empresa, metodologías de evaluación de rendimiento laboral y propone esquemas de compensaciones e incentivos.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	<ul style="list-style-type: none"> - Las capacitaciones, tipos e identificación de necesidades de capacitación - Técnicas de capacitación del personal 	Identificar la importancia de capacitación del personal en organizaciones	Establece mecanismos para identificar necesidades de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición académica En equipos de trabajo 	Demostrar experiencias de capacitación del personal e importancia de actualización permanente.
	10	<ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de Capacitación para el talento humano - Exposición de proyectos de capacitación 	Discute con fundamento sobre proyectos para las capacitaciones del personal	Comparte opiniones sobre las emociones en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de personas con proyectos de capacitación en pequeñas, y grandes empresas 	Argumentar en el campo laboral tipos de capacitaciones para empresas exitosas.
	11	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño laboral y tipos - Aplicar evaluación de desempeño laboral para personal. 	Formula propuestas sobre evaluación de desempeño del personal en las organizaciones.	Colabora en técnicas de manejo de evaluación del personal en las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura de casos para luego analizar. 	Explicar los componentes y causas del estrés de los colaboradores y su relación con la productividad de las organizaciones.
	12	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de incentivos Satisfacción laboral - Las técnicas de satisfacción en las organizaciones 	Fundamenta, la importancia de incentivos para el personal y lograr mayor productividad organizacional.	Aplica, técnicas de satisfacción laboral, con incentivos para el personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición académica sobre incentivos 	Recomendar técnicas de tipos de incentivos para satisfacción laboral e incrementar la productividad en las organizaciones.
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica, se evalúa a los estudiantes con temas de aplicación 		<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo. con temas de estudio para su desarrollo 		<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos 		

UNIDAD DIDÁCTICA IV: LEGISLACIÓN LABORAL, SEGURIDAD, HIGIENE Y CALIDAD DE VIDA EN LAS ORGANIZACIONES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Conociendo la importancia de legislación laboral peruana, políticas de seguridad, higiene y calidad de vida en el trabajo. Relacionados con la gestión del talento humano y bienestar laboral en el contexto organizacional.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	13	- Normas laborales en el Perú, y reglamentación - Importancia de las normas laborales peruanas.	Esboza la importancia de las normas legales peruanas.	Participa con predisposición a mantener el trabajo en equipo en la aplicación de normas laborales	<ul style="list-style-type: none"> Exposición académica sobre normas legales Implementa técnicas de seguridad laboral en pequeñas, y grandes empresas Lectura de casos para luego analizar. Exposición académica 	Asociar las normas laborales peruanas y sus reglamentos Explicar las teorías de seguridad em el trabajo. Recomendar condiciones básicas para la calidad de vida en el trabajo. para generar interacción dinámica entre los colaboradores de la empresa. Argumentar , la puesta en práctica estilos de bienestar laboral para los colaboradores en organizaciones de desarrollo .
	14	- Definición y teorías de seguridad laboral para organizaciones - Propuesta de medidas de seguridad laboral organizacional	Establece las ventajas de seguridad labora en organizaciones.	Comparte opiniones sobre la importancia de seguridad en el trabajo.		
	15	- Calidad de vida en el trabajo - Condiciones básicas de calidad de vida en el trabajo.	Discute con acierto sobre la calidad de vida en el trabajo.	Coopera en la generación condiciones de vida en el trabajo.		
	16	- Bienestar laboral, para organizaciones exitosas. - Contribución en la aplicación de bienestar laboral	Crea mecanismos de bienestar laboral para mejorar desempeño de los colaboradores.	Colabora para poner en práctica bienestar laboral para las organizaciones.		
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de la unidad didáctica luego de cada sesión teórica, se evalúa a los estudiantes con temas de aplicación 		<ul style="list-style-type: none"> Entrega de casos resuelto en equipos de trabajo. con temas de estudio para su desarrollo 		<ul style="list-style-type: none"> Asistencia puntual y participación oportuna en el desarrollo de los contenidos 		

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos, de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente serán:

1. Medios escritos:

- Guía resumen por unidades
- Separatas con contenidos temáticos
- Fotocopia de textos selectos
- Libros seleccionados según bibliografía
- Revistas – periódicos

2. Medios visuales y electrónicos:

- Proyector Multimedia

3. Medios Informáticos

- Internet
- Plataformas virtual de la Facultad
- Programas de enseñanza
- TIC'S

VII. EVALUACIÓN:

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

1. Evidencias de Conocimiento.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante aplica los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

2. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	20 %	El ciclo académico comprende 4
Evaluación de Producto	40%	
Evaluación de Desempeño	40 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

VIII. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Fuentes Documentales

Dirección de recursos humanos y competitividad Dirección de recursos humanos y competitividad, Gregorio Calderón Hernández*

8.2. Fuentes Bibliográficas

I UNIDAD

- Gestión del Talento Humano, Idalberto Chiavenato, 5ta edición 2020 Editorial México, DF: McGraw-Hill Interamericana, México
- Administración de Recursos humanos, el Capital humano de las Organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011, editorial Mc Graw Hill – México
- Administración. 10ma. Edición- Stephen P. Robbins. San Diego State University. Mary Coulter. Edición 2010. Editorial Mc Graw Hill – Pearson.

II UNIDAD

- Administración de Recursos Humanos. 11va. Edición. Gary Dessler. Florida International University. Edición 2009. Editorial. Mc Graw Hill. – Pearson.
- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009, editorial Mc Graw Hill – México
- Administración de Recursos Humanos en la empresa. Mario Ibáñez Machicao. Edit. San Marcos. Edición 2011, 391 páginas. Lima-Perú.

III UNIDAD

- Comportamiento Organizacional 12°ava edición, Don Hellriegel/ John Slocum
- Futuro de dirección de Recursos Humanos, Dove Ulrich Michael R. Losey Barcelona 2003, Editorial AEDIPE
- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009, editorial Mc Graw Hill – México

IV UNIDAD

- Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias, Martha Alles, Argentina 2004, editorial Granica
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ª. Edición. Luis R. Gómez Mejía Arizona State University. David B. Balkin University of Colorado. Robert L. Cardy Arizona State University. 728 págs. Editorail Mc Graw Hill – Pearson.

8.3. Fuentes Electrónicas

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

IX. PROBLEMAS QUE RESOLVERÁ EL ALUMNO:

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCION METRICA DE VINCULACION	CONSECUENCIA METRICA VINCULANTE DE LA ACCION
<p>Todo colaborador que participa en la organización, como elemento clave para su desarrollo, es un hecho reconocido por la mayoría de directivos y responsables de las organizaciones. Sin embargo, en ocasiones la visión que tiene del talento limita el nivel de competencias y conocimientos.</p>	<p>Podría optimizarse hasta en un 90 %</p>	<p>Al ser correctamente gestionado y potenciado con la finalidad de generar ventajas competitivas para las empresas.</p>
<p>Las personas son gestores claves en la empresa. Lo que nunca se debe hacer es dejarlo al azar ni confiar en la suerte.</p>	<p>La gestión eficaz al 100%</p>	<p>Al lograr mejorar con estrategias adecuadas en: Desarrollo, mantenimiento y Retención, se logra al grupo unido, motivado y talentoso, capaz de alcanzar metas más grandes y ambiciosas</p>
<p>Es complicado para la empresa perder a los colaboradores mejor preparados y talentosos, que muchas veces son los más inquietos y los que encuentran más facilidades para crecer profesionalmente en otro lugar.</p>	<p>Podrían reducirse hasta un 50%</p>	<p>Al ser Incentivados adecuadamente mediante compensaciones económicas y no económicas, desarrollo personal y realización profesional.</p>
<p>Excesiva rigidez en las tareas, los puestos y responsabilidades, de forma que se encorsete y encasille demasiado a los empleados limita dar rienda suelta a su potencial.</p>	<p>Podrían reducirse hasta un 30%</p>	<p>Al establecer buen clima laboral con relaciones humanas fluidas entre compañeros y superiores.</p>

Huacho, 02 de marzo del 2026

.....
 Dr. Jesús J. Coronado Espinoza
 DNU 419