



UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO:

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I

DOCENTE:

**M(o) DANIEL MARCELO LA ROSA
ESPINOZA**

**SEMESTRE ACADÉMICO
2026 - II**



UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SÍLABO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	Formación de Estudios Específicos
Curso	Administración de Personal I
Código	1041351
Horas	Teóricas: 03 / Prácticas: 02
Ciclo	VI - A

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso de Administración de Personal es de naturaleza Teórico – práctico. Su propósito fundamental es introducir a los estudiantes en la gestión moderna de talento humano sustentado en una revisión amplia, completa y actualizada de la administración del capital humano. Las unidades didácticas para desarrollar son las siguientes:

- I. Introducción a la gestión de talento humano. Planeamiento estratégico del talento humano.
- II. Sistemas y subsistemas (Admisión, Aplicación) de la gestión del talento humano.
- III. Subsistemas de Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y monitoreo de personas.
- IV. Macrotendencias de la gestión del talento humano y Responsabilidad social.

El contenido de la asignatura comprende Gerencia del talento humano y Mercado laboral. Admisión de personas. Aplicación de personas. Compensación de personas. Desarrollo de personas. Mantenimiento y monitoreo de personas. Evaluación de la función. Macrotendencias de la gestión del talento humano. Responsabilidad social empresarial.

COMPETENCIA:

Sustenta los fundamentos de la Gestión del talento humano. **Explica** las bases teóricas y conceptuales del talento humano. **Aplica** el sistema y los subsistemas de la gestión del talento humano. **Valora** la importancia de la gestión del talento humano en las estrategias de la organización.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Desarrolla una revisión amplia sobre la Gestión del Talento Humano, sustentada en modelos teóricos que servirán como base para reflexionar sobre su importancia y aplicación. Se destaca la planificación estratégica del recurso humano como una actividad clave para las organizaciones.	• Introducción a la Gestión del Talento Humano • Planeación Estratégica del Talento Humano	1-4
UNIDAD II	Analiza la Gestión del Talento Humano desde una perspectiva sistémica, comprendiendo que está conformada por sistemas y subsistemas interrelacionados.	• Teoría de sistemas en la Gestión del Talento Humano • Subsistemas de aplicación y admisión	5-8
UNIDAD III	Profundiza en los subsistemas relacionados con la recompensa, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de las personas en la organización	• Subsistemas de compensación • Desarrollo de personal • Mantenimiento y monitoreo del desempeño	9-12
UNIDAD IV	Analiza las macro tendencias actuales que influyen en la gestión del talento humano en el siglo XXI. Se reflexiona sobre la responsabilidad social empresarial como un compromiso ético y sostenible de las organizaciones.	• Macro tendencias en la Gestión del Talento Humano • Responsabilidad Social Empresarial	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Interpreta y relaciona los conceptos de la Gestión del talento humano
2	Relaciona los modelos conceptuales y funcionales
3	Valora la determinación de objetivos estratégicos y el modo de lograrlo en la Gestión del talento humano
4	Descubre la relación del Planeamiento estratégico de la Gestión del talento con la previsión del Recurso humano
5	Identifica la teoría y su relación con la Gestión del talento humano
6	Identifica los diversos subsistemas del sistema de la Gestión del talento humano
7	Valora la importancia del subsistema de aplicación de la Gestión del talento humano
8	Expone y describe el subsistema de admisión de la Gestión del talento humano
9	Sustenta el subsistema de compensación en la Gestión del talento humano
10	Discute la importancia del subsistema de desarrollo de la Gestión del talento humano
11	Enfatiza sobre el subsistema de Mantenimiento del personal
12	Interpreta y valora el subsistema de monitoreo en la Gestión del talento humano
13	Interpreta la definición de la responsabilidad social en la empresa
14	Discute los objetivos de la responsabilidad social en la empresa
15	Valora el desafío de la inteligencia artificial en la Gestión del talento humano
16	Enfatiza sobre la empleabilidad en la Gestión del talento humano

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS

UNIDAD DIDÁCTICA I: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Desarrolla una revisión amplia sobre la Gestión del Talento Humano, sustentada en modelos teóricos que servirán como base para reflexionar sobre su importancia y aplicación. Se destaca la planificación estratégica del recurso humano como una actividad clave para las organizaciones.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	Concepto y propósito de la Gestión de Talento Humano.	Análisis de los diferentes conceptos de la Gestión del talento humano.	Interés por entender los diferentes conceptos de la Gestión del talento humano.	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Interpreta y relaciona los conceptos de la Gestión del talento humano.
	2	Modelos conceptuales funcionales de la gestión del talento humano.	Diferencia los modelos de la Gestión del talento humano.	Internaliza la utilización del modelo adecuado a los intereses de la organización.		Relaciona los modelos conceptuales funcionales.
	3	Planificación estratégica de la Gestión del talento humano.	Desarrolla el mapa conceptual del planeamiento estratégico del talento humano	Interioriza la importancia de la planeación estratégica del talento humano		Valora la determinación de objetivos y el modo de lograrlo.
	4	Previsión de los recursos humanos en relación con la necesidad, sustitución y sucesión.	Aplica las diferentes técnicas para la previsión de los recursos humanos.	Aprecia la previsión de los recursos humanos.		Descubre la relación del planeamiento estratégico de la gestión del talento humano y la previsión del recurso humano.
		EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases

UNIDAD DIDÁCTICA II: TEORÍA DE SISTEMAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - SUBSISTEMAS DE APLICACIÓN Y ADMISIÓN.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II : Analiza la Gestión del Talento Humano desde una perspectiva sistémica, comprendiendo que está conformada por sistemas y subsistemas interrelacionados.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	Descripción general del sistema de Gestión del Talento Humano	Conoce la teoría de sistemas y su relación con la Gestión del talento humano	Aprecia la importancia de la teoría de sistemas y su relación con la gestión del talento humano	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Identifica la teoría de sistemas y su relación con la Gestión del talento humano
	6	Los principales subsistemas que conforman la Gestión del Talento Humano.	Comprende los diversos subsistemas de la Gestión del talento humano	Aprecia la importancia de los subsistemas del sistema de la Gestión del talento humano.		Identifica los diversos subsistemas del sistema de la Gestión el talento humano
	7	El subsistema de admisión: procesos de reclutamiento, selección e incorporación del talento humano.	Identifica el subsistema de admisión de la Gestión del talento humano.	Asume la importancia del subsistema en la gestión del talento humano.		Valora la importancia del subsistema de aplicación de la Gestión del talento humano
	8	Subsistema de aplicación dentro de la Gestión del Talento Humano.	Comprende el subsistema de aplicación de la Gestión del talento humano	Utiliza apropiadamente el subsistema de aplicación de la Gestión del talento humano		Expone y describe el subsistema de admisión de la Gestión del talento humano
		EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases		

UNIDAD DIDÁCTICA III: - SUBSISTEMAS DE COMPENSACIÓN- DESARROLLO DE PERSONAL - MANTENIMIENTO Y MONITOREO DEL DESEMPEÑO.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Profundiza en los subsistemas relacionados con la recompensa, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de las personas en la organización.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	El subsistema de compensación: Diseño gestión y aplicación de políticas salariales, incentivos económicos y beneficios no monetarios.	Analizar el concepto del subsistema de compensación	Interés por relacionar el subsistema expuesto dado su importancia en la Gestión del talento humano.	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Sustenta subsistemas de compensación en la Gestión del talento humano
	10	El subsistema de desarrollo de personas: acciones de capacitación, formación, coaching y planes de carrera.	Aplica los conceptos del subsistema de desarrollo de personas	Asume la importancia del subsistema de desarrollo de personas		Discute la importancia del subsistema de desarrollo de la Gestión del talento humano
	11	El subsistema de mantenimiento de personas: clima laboral, seguridad ocupacional, relaciones laborales y calidad de vida en el trabajo.	Investiga el subsistema de mantenimiento de personas	Aprecia el subsistema de mantenimiento de personas		Enfatiza sobre el subsistema de mantenimiento de sistemas
	12	El subsistema de monitoreo de personas: evaluar el desempeño, el comportamiento y la evolución del talento humano dentro de la organización.	Caracteriza el subsistema de monitoreo de personas	Identifica el subsistema de mantenimiento de personas		Interpreta y valora el subsistema de monitoreo en la Gestión de talento humano
		EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases

UNIDAD DIDÁCTICA IV: - MACROTENDENCIAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Analiza las macro tendencias actuales que influyen en la gestión del talento humano en el siglo XXI. Se reflexiona sobre la responsabilidad social empresarial como un compromiso ético y sostenible de las organizaciones.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	13	Definición e importancia de la responsabilidad social en la empresa.	Analiza el concepto de la responsabilidad social y su importancia	Internaliza la importancia de la responsabilidad social en la empresa	Motivación al inicio de cada clase	Interpreta la definición de la responsabilidad social en la empresa
	14	Objetivos de la responsabilidad social Ejemplos en el Perú.	Debate sobre la importancia de la responsabilidad social	Aprecia los beneficios en la comunidad de la responsabilidad social	Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos.	Discute los objetivos de la responsabilidad social en la empresa
	15	Desafío de la inteligencia artificial en la Gestión del talento humano.	Diferencia las redes neuronales artificiales de las biológicas	Acepta el cambio radical por la tecnología en la Gestión del talento humano	Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información	Valora el desafío de la inteligencia artificial en la Gestión del talento humano
	16	La empleabilidad en la Gestión del talento humano.	Conversa sobre el problema de la empleabilidad en el Perú	Asume la empleabilidad como una oportunidad	Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Enfatiza sobre la empleabilidad en la Gestión del talento humano
		EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases	

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

1. MEDIOS ESCRITOS

- Separatas con contenidos temáticos,
- Guías Académicas
- Casos Prácticos
- Lectura de contenidos contrastados con la realidad
- Textos seleccionados
- Revistas Empresariales

2. MEDIOS VISUALES Y ELECTRONICOS

- Proyector multimedia

3. MEDIOS INFORMÁTICOS

- Computadoras
- Tablet
- Celulares
- Internet
- Cámara
- Libros digitales PDF
- Pizarra

VII. EVALUACIÓN

1. Evidencias de Conocimiento.

La evaluación será a través de pruebas escritas y orales a través de cuestionarios relacionados con el contenido de la asignatura; es decir, los aspectos fundamentales de la Gestión del talento humano en sus subsistemas respectivos (admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento, monitoreo).

2. Evidencia de Desempeño.

La evaluación del desempeño se evalúa ponderando cómo el estudiante se hace investigador, por tanto, debe dominar los procesos y/o procedimientos para elaborar resúmenes de informaciones bibliográficas, entregar oportunamente los trabajos monográficos y/o trabajo final. Así como asistir y participar activamente en la clase virtual, debiendo tener presente que el 30% de inasistencias inhabilita el derecho de evaluación.

3. Evidencia de Producto.

La evaluación del producto se evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final de la asignatura, cuyo contenido debe estar relacionado con los aspectos fundamentales de la Gestión de talento humano.

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	20 %	El ciclo académico comprende 4 Módulos
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 Y REFERENCIAS WEB

UNIDAD DIDÁCTICA I:

- Luz M. Vallejo Chávez (2016) Gestión del talento humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Lorena Calderón Rivera (2021) Gestión del talento humano: concepto estratégico empresarial para afrontar los retos del presente y futuro. Universidad Militar Nueva Granada.
- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Robins & Coulter (2023). Administración. Quinceava Edición. Pearson Educación. Impreso en México.
- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México
- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.

UNIDAD DIDÁCTICA II:

- Pedro Gerardo Prieto Bejarano (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.
- Dessler, Gary (2018). Administración de personal. Tipografía Barsa S.A. Impreso en México.
- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México
- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.

UNIDAD DIDÁCTICA III:

- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México
- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Dessler, Gary (2018). Administración de personal. Tipografía Barsa S.A. Impreso en México.
- Subsistema de la Gestión de la Capacitación busca mejorar el desempeño de los servidores civiles | SERVIR - Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR – Autoridad Nacional del Servicio Civil

UNIDAD DIDÁCTICA IV:

- Lorena Calderón Rivera (2021) Gestión del talento humano: concepto estratégico empresarial para afrontar los retos del presente y futuro. Universidad Militar Nueva Granada.
- Wayne Mondy, R. (2010). Administración de Recursos Humanos. Onceava edición. Pearson Educación. Impreso en México.
- Alles, Martha (2019) Dirección estratégica y recursos humanos (Gestión por competencias). Ediciones Granica S.A. Montevideo Uruguay.
- Alles, Martha (2020) Gestión por competencias. El diccionario. Ediciones Granica S.A. Montevideo Uruguay.
- Responsabilidad Social Empresarial y su importancia en el mercado peruano | BBVA Perú.
- Responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Ejemplos Destacados de Empresas Comprometidas.

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERÁ AL FINALIZAR EL CURSO

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCIÓN MÉTRICA DE VINCULACIÓN	CONSECUENCIA MÉTRICA VINCULANTE DE LA ACCIÓN
Dificultades para comprender la gestión del talento humano como proceso estratégico.	Desarrollo de estudios de caso y análisis de situaciones reales que evidencien el impacto estratégico del capital humano en las organizaciones.	Los estudiantes reconocen la importancia de alinear la gestión del personal con los objetivos organizacionales, promoviendo una visión estratégica del área.
Desconocimiento sobre planificación de la gestión de recursos humanos.	Desarrollo de proyectos simulados donde los estudiantes elaboren planes estratégicos de RRHH alineados con la misión y visión organizacional.	Los estudiantes adquieren competencias para diseñar y ejecutar planes de recursos humanos, integrando objetivos estratégicos y operativos.
Falta de comprensión sobre los subsistemas de la administración de personal.	Análisis práctico e integral de los principales subsistemas: reclutamiento y selección, capacitación, evaluación, compensación y relaciones laborales.	Los estudiantes logran identificar, diferenciar y aplicar los distintos subsistemas en un contexto empresarial, comprendiendo su interrelación.
Falta de conciencia sobre la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en la gestión del talento humano.	Desarrollo de proyectos o campañas simuladas de RSE con enfoque en bienestar laboral, equidad, inclusión y sostenibilidad dentro del entorno organizacional.	Los estudiantes comprenden el impacto social de la gestión del personal, promoviendo prácticas éticas, responsables y sostenibles en las organizaciones.

Huacho, agosto de 2026



UNIVERSIDAD NACIONAL
"JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"

M(o) La Rosa Espinoza Daniel Marcelo
Docente Universitario