



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

Adecuado al marco de emergencia sanitaria por el COVID – 19

CAPACITACION Y DESARROLLO DEL TALENTO

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2021 - I
1.3	Código de asignatura	:	024426
1.4	Ciclo	:	Séptimo
1.5	Créditos	:	4
1.6	Horas semanales totales	:	7
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	HT 3 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	2
1.7	Requisito	:	Bienestar y Clima Laboral / Gestión de la Selección y Contratación de Personal
1.8	Docentes	:	Comisión de Sílabos.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico– práctica y tiene por propósito diseñar e implementar planes y programas de capacitación integral y promover el desarrollo de las personas.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Diagnóstico de necesidades de capacitación. 2. Diseño e implementación de planes y programas 3. Mecanismos de seguimiento y evaluación. 4. Impacto de la capacitación.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de una monografía sobre las ventajas y desventajas sobre los costos ocultos en la capacitación de personal en una organización con alta rotación.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Aplica principios y técnicas de los procesos de capacitación y desarrollo de los trabajadores en los diferentes ámbitos laborales.

3.2. Componentes

Capacidades

- Elabora el diagnóstico de necesidades de capacitación, considerando la actividad, la dimensión y los objetivos de las organizaciones.
- Propone e implementa el diseño de planes y programas de capacitación integral, a partir del diagnóstico de necesidades.
- Formula un plan de seguimiento y monitoreo de acciones de capacitación, según la estructura estandarizada.
- Aplica criterios y procedimientos para obtener resultados de la capacitación y desarrollo de personal en términos de costo beneficio institucional, en el marco de la evaluación de impacto.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN					
CAPACIDAD: Elabora el diagnóstico de necesidades de capacitación, considerando la actividad, la dimensión y los objetivos de las organizaciones.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Importancia, finalidad y objetivos de la capacitación Definiciones de términos capacitación, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el silabo: competencia, capacidades y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Define el concepto, los fines y objetivo de la capacitación y establece (CPC: d, b, k) 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura; diferencias entre capacitación, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo. 	Sesión en línea 2 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Métodos para el diagnóstico de necesidades de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Interpreta un cuadro comparativo para comparar y diferenciar los métodos de DNC, desde diversas perspectivas organizacionales e individuales, de acuerdo a las políticas establecidas. (CPC: d, k). Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación: Monografía sobre las ventajas y desventajas sobre los costos ocultos en la capacitación de personal en una organización con alta rotación, en las horas de trabajo independiente y tutoría académica. Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa. 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada Taller en grupos Tutoría	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Diagnóstico de necesidades de capacitación. Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar la monografía. 	Sesión en línea 4 Recensión de video Trabajo en equipos	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos para la detección de necesidades de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> Describe y maneja los diferentes instrumentos de detección de necesidades de capacitación, en base a los sistemas de información y considerando las políticas de la Empresa. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora un diagrama de causa y efecto: Los niveles jerárquicos y su demanda en el mercado. 	Sesión en línea 6 Diagrama causa efecto Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de necesidades de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula los tipos de necesidades de capacitación, en base a sistemas de información y objetivos financieros. (CPC: b, d, i). 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Para qué capacitar? Monitoreo I: Presentación del Plan de Investigación formativa de la monografía. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación de la monografía. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 8 Foro de discusión Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS

CAPACIDAD:

Propone e implementa el diseño de planes y programas de capacitación integral a partir del diagnóstico de necesidades.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Planes y programas de capacitación. Componentes estructurales. Propuesta de las demandas de capacitación, diseño y contenido del plan de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula la importancia de la capacitación y las etapas y los componentes de un plan de capacitación. (CPC: d, g, i). 	Sesión en línea 9 Exposición dialogada Plan de capacitación	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué herramientas de medición y desarrollo del talento propone y por qué? 	Sesión en línea 10 Foro de discusión Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de un plan de capacitación para una organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla la propuesta del plan de capacitación y desarrollo de personas, considerando las políticas empresariales. (CPC: d). Dilema ético: Apertura de sobres por el personal de logística quien plantea al área de administración beneficiar a un familiar en una licitación de capacitación. (CPC: g). 	Sesión en línea 11 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Mi empresa es resistente a los procesos de capacitación Responde a la pregunta planteada en el Foro: ¿Qué implicancias tiene el no establecer estrategias de capacitación para la organización? Determinar los factores de riesgo laboral. 	Sesión en línea 12 Foro Informe sobre dilema	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Implementación de un programa de capacitación. Proceso y componentes. Cálculo de la relación costo - beneficio, control y evaluación del plan de capacitación y seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Propone una implementación del programa de capacitación, en base a la información obtenida. (CPC: d, i). Elabora una propuesta de costos para un plan de capacitación y desarrollo. (CPC: d, j). Visiona el video: Elección de métodos de capacitación. 	Sesión en línea 13 Recensión de video Matriz de costos	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo II. Reporte de recopilación y análisis de la información de la monografía. (CPC: l). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones 	Sesión en línea 14 Tutoría Realimentación	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Perfil de competencias del emprendedor, con enfoque social y ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica perfil de los emprendedores con responsabilidad social según ODS8 y OD13 de ONU. Elabora perfil de los emprendedores con enfoque de sostenibilidad, utilizando plataformas tecnológicas. https://tfm2030connect.un.org/tech-compendium#capacityDevelopment 	Sesión en línea 15 Ruta emprendedora Exposición dialogada Reporte	3 HT	2
		Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión en línea 16 Evaluación Reporte	

UNIDAD 3
PRESUPUESTO DE PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN CON ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE COMERCIALIZACIÓN

CAPACIDAD:

Formula un plan de seguimiento y monitoreo de acciones de capacitación, según la estructura estandarizada.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> La resistencia a la capacitación. Administración del proceso de capacitación: Programación de plan de Seguimiento y monitoreo de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Propone algunas variables de la resistencia a la capacitación. (CPC: l). Discierne sobre la importancia, fines y objetivos del plan de seguimiento de la capacitación, considerando la información obtenida y la política empresarial (CPC: d, i k). 	Sesión en línea 17 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Estrategias para motivar antes de la capacitación. Lee y analiza la lectura: Variable costo-beneficio de los programas de capacitación. 	Sesión en línea 18 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del plan: Acciones a desarrollar. Recursos Humanos, financieros, materiales, financiamiento. Presupuesto. Cronograma. Políticas y procedimientos de monitoreo y resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades de la organización. Propone al manejo operativo de los diferentes recursos en el desarrollo del plan, considerando los valores y políticas empresariales. (CPC: d, i). Visiona el video: ¿Cómo se formulan políticas y procedimientos de monitoreo y resultados? 	Sesión en línea 19 Exposición dialogada Recensión de video Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo III. Presenta un esquema de redacción de la monografía. Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción de la monografía. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 20 Realimentación	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias empresariales y de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso de Especialidad. 	Sesión en línea 21 Conferencias en línea Reporte	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores para la medición del impacto de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora indicadores relacionados a las metas financieras e institucionales que se lograrán con la capacitación. (CPC: b, d, j). 	Sesión en línea 23 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Factores relacionados al cumplimiento de los objetivos de la capacitación y presupuestos. 	Sesión en línea 24 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
REALIZAR EL PRESUPUESTO ANUAL Y GLOBAL DEL PLAN DE MONITOREO Y CONTROL

CAPACIDAD:

Aplica criterios y procedimientos para obtener resultados de la capacitación y desarrollo de personal en términos de costo beneficio institucional, en el marco de la evaluación de impacto.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Costo beneficio de la capacitación. Desarrollo integral del talento: Líneas de carrera, Planes de sucesión, formación de segundas líneas, métodos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de un reporte de metas alcanzadas en relación al costo-beneficio. (CPC: d, b, j). Lee y analiza la lectura: Programas de sucesión, formación de segundas líneas aplicando método de evaluación cuantitativa y las políticas de la Empresa. 	Sesión en línea 25 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta el informe final de la investigación formativa. (CPC: l). Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Sesión en línea 26 Tutoría Presentación efectiva Retroalimentación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Identificación de potencial humano fuera de la organización. Programa de desarrollo de jóvenes ejecutivos. Los programas de mentoring en la empresa y evaluación de su impacto 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña un programa de formación para jóvenes profesionales con proyección a cargos ejecutivos., en base a los valores y políticas de la Empresa. (CPC: d). 	Sesión en línea 27 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: el mentoring en la organización. ¿Quién es y qué ro cumple? (CPC: d, k). 	Sesión en línea 28 Recensión de video Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura 	<ul style="list-style-type: none"> Recuento y reforzamiento de los temas tratados durante el ciclo. Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. 	Sesión en línea 29 Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de la capacitación y desarrollo y su impacto en el desarrollo organizacional. 	Sesión en línea 30 Reflexión participativa individual	2 HP	
16	<p>Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.</p>		Sesión en línea 31 Evaluación	3 HT	2
			Sesión en línea 32 Reporte	2 HP	

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social. Se toma en cuenta contenidos transversales del Componente Profesional Común – CPC – propios de las carreras de negocios, en el marco de la acreditación de ACBSP.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos, la lectura comprensiva (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otros.

Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer.** Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El **Promedio final (PF)** resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. (7ma Edición)*. México: McGraw Hill.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos preparando profesionales para el siglo XXI*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

Cobertura del Componente Profesional Común (CPC) por áreas (expresadas en horas durante el semestre)

a) Marketing	b) Finanzas	c) Contabilidad	d) Gestión	e) A. Legal	f) Economía	g) Ética	h) D. Global	i) Sis. Información	j) Cuantitativo	k) Política	l) Integradora	Carga total del estudiante
0	4	0	53	10	0	3	0	4	13	12	13	112

Sistematizado por: Comisión de Asesoría Peda/ Hugo Villar

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva