



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTIN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS**  
**ESCUELAS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES,**  
**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MARKETING**

Adaptado en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19

**SÍLABO**  
**GESTIÓN DE PERSONAS**  
**Asignatura no presencial**

**I. DATOS GENERALES**

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2022 - II
1.3	Código de asignatura	:	024262
1.4	Ciclo	:	Tercero
1.5	Créditos	:	3
1.6	Horas semanales totales	:	5.5
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	2 HT – 2 HP
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	1.5
1.7	Requisito	:	Emprendimiento / Actividades II
1.8	Docentes	:	Amézquita Doris Victoria / Quintana Otiniano, María / Honores Rosa María

**II. SUMILLA**

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional básica empresarial, es teórico - práctica y tiene por propósito utilizar e interpretar herramientas de gestión del talento humano en una organización empresarial.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La gestión estratégica y operativa del talento humano. 2. Enfoque sistémico de la administración de recursos humanos. 3. La gestión de recursos humanos. 4. Las relaciones de trabajo como factor de éxito.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.

**III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA**

**3.1 Competencia**

Aplica políticas procedimientos y herramientas de gestión del talento en organizaciones, de manera sistémica y ética.

**3.2 Componentes**

**Capacidades**

- Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.
- Reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, con enfoque sistémico.
- Formula herramientas de gestión de recursos humanos de acuerdo con la actividad de la empresa, considerando los derechos de los sujetos de la organización.
- Formula instrumentos de gestión de la comunicación, relaciones laborales y promoción de valores éticos y sociales en el ambiente interno y externo de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador y la organización.

**Actitudes y valores**

- Respeto a la persona
- Compromiso con el desarrollo del país
- Conservación ambiental
- Búsqueda de la excelencia.

IV. PROGRAMACION DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DE RECURSOS HUMANOS					
<b>CAPACIDAD:</b> Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas y procedimientos organizacionales.</li> <li>Planeamiento Estratégico: Misión, visión, objetivos y Estrategias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenta el sílabo: Competencias, capacidades, y contenidos</li> <li>Comunica normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes.</li> <li>Construye mediante un diagrama cómo se construyen las políticas y procedimientos organizacionales, considerando la visión, misión. (CPC: d, k).</li> <li>Analiza la misión, visión, objetivos y estrategia de una empresa peruana o extranjera que le servirá como modelo para la elaboración del plan estratégico de la organización que el equipo decida crear.</li> <li>Desarrolla el tema planeamiento estratégico desde el punto de vista de recursos humanos</li> </ul>	<p>Sesión en línea No. 1 Orientaciones académicas Evaluación diagnóstica Diálogo</p> <p>Sesión en línea No. 2 Actividad aplicativa Taller entre pares</p>	2 HT  2 HP	1.5
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Políticas y procedimientos en la gestión de recursos humanos.</li> <li>Marco legal para la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad de los derechos de la persona con discapacidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construye mediante un diagrama las políticas y procedimientos de recursos humanos, considerando las políticas y procedimientos organizacionales. (CPC: d, h).</li> <li>Reconoce la importancia de la aplicabilidad de la Ley N° 29973 como parte de la política de gestión de personas institucional.</li> <li><b>Organiza equipos de Trabajo de Investigación Formativa - TIF:</b> Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.</li> <li>Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa.</li> <li>Visionado de video: Recursos humanos y sus funciones en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE&amp;pbjreload=10">https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE&amp;pbjreload=10</a></li> <li>Lee y analiza la lectura: ¿Cómo será la gerencia de recursos humanos del futuro?</li> <li>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.</li> </ul>	<p>Sesión en línea No. 3 Exposición dialogada <b>Formación de equipos</b></p> <p>Sesión en línea No. 4 Actividad aplicativa Taller</p>	2 HT  2 HP	1.5
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestión de recursos humanos orientado hacia los resultados organizacionales.</li> <li>La gestión de recursos humanos y el enfoque de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce por medio de un diagrama el impacto de la gestión de recursos humanos, en los resultados organizacionales. (CPC: d, e, h).</li> <li>Reconoce la importancia de la valoración de las habilidades considerando el enfoque de género.</li> <li>Investiga y analiza la condición de género y formación por competencias.</li> </ul>	<p>Sesión en línea No. 5 Exposición guiada</p> <p>Sesión en línea No. 6 Actividad aplicativa Taller</p>	2 HT  2 HP	1.5
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelos de gestión de recursos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica a través de un cuadro comparativo los modelos de gestión de recursos humanos, considerando las políticas organizacionales. (CPC: d, i).</li> <li>Visiona el video: Recursos humanos, ¿para qué existe Recursos Humanos? en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=1pgzy2Wildo&amp;pbjreload=10">https://www.youtube.com/watch?v=1pgzy2Wildo&amp;pbjreload=10</a></li> <li><b>Presenta el plan del Trabajo de Investigación Formativa TIF:</b> Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias. (CPC: l).</li> <li>Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones respecto a fortalezas y debilidades del plan de investigación.</li> </ul>	<p>Sesión en línea No. 7 Actividad aplicativa</p> <p>Sesión en línea No. 8 Actividad aplicativa <b>Monitoreo I</b> Tutoría</p>	2 HT  2 HP	1.5

**UNIDAD 2**  
**ENFOQUE SISTÉMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**CAPACIDAD:**

Reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, asumiendo el enfoque sistémico.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comportamiento social: ambiente y sociedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica la importancia del rol de la gestión de recursos humanos en el contexto social, considerando las políticas organizacionales y de recursos humanos. (CPC: d, a).</li> </ul>	Sesión en línea No. 9 Exposición Dialogada	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Visiona el video: Comportamiento social. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=kauzycDqW5l">https://www.youtube.com/watch?v=kauzycDqW5l</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 10 Actividad aplicada Reporte	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>La gestión de recursos humanos y su impacto en el comportamiento organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica el impacto de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional considerando las políticas organizacionales. (CPC: d, k).</li> <li>Visiona el video: Comportamiento organizacional en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE">https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 11 Informe sobre dilema y reflexión de los valores institucionales	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Resuelve el dilema ético:</b> Formas que utilizan los empleadores para evadir responsabilidades legales - laborales. (CPC: g).</li> <li><b>Reflexiones sobre los valores institucionales de la USMP.</b></li> </ul>	Sesión en línea No. 12 Taller Discusión del dilema y valores Reporte	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comportamiento individual: intereses, motivaciones, aprendizajes, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica las formas de pensar, de ser y actuar de las personas y su impacto en el comportamiento organizacional. (CPC: d, k).</li> <li>Visiona el video: Comportamiento individual <a href="https://www.youtube.com/watch?v=mY-qObHVQhQ">https://www.youtube.com/watch?v=mY-qObHVQhQ</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 13 Taller Visionado de video	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplica casos tipo identificando e interiorizando el autoconocimiento y su relación con la motivación. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=760NIE5XQ7A">https://www.youtube.com/watch?v=760NIE5XQ7A</a></li> <li><b>Presenta el avance del Trabajo de Investigación Formativa – TIF, con la recopilación y análisis de la información.</b> (CPC: l).</li> <li>Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de contenido del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones</li> </ul>	Sesión en línea No. 14 Taller sobre caso <b>Monitoreo II</b> Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura de organización, tecnología y recursos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce el impacto de la estructura organizativa, tecnología y recursos en el manejo de la gestión de personas. (CPC: d, k).</li> </ul>	Sesión en línea No. 15 Solución de casos	2 HT	1.5
		<p><b>Examen parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje.</b> (CPC: l).</p>	Sesión en línea No. 16 Evaluación	2 HP	

**UNIDAD 3**  
**LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**CAPACIDAD:**

Formula instrumentos de gestión de recursos humanos de acuerdo con las políticas de recursos humanos y organizacionales, considerando los derechos de los sujetos de la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de reclutamiento y selección de personal. Contratación de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ilustra por medio de un flujograma las fases e importancia del proceso de reclutamiento y selección de talento, en base a un enfoque sistémico y cuantitativo. (CPC: d, i, j).</li> <li>Explica las implicancias de las competencias laborales en relación al puesto de trabajo y políticas de la empresa.</li> <li>Desarrolla un caso: Identifica la importancia de un reclutamiento de calidad. (CPC: l).</li> </ul>	Sesión en línea No. 17 Taller Estudio de caso	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplica el método de evaluación situacional Assessment center para un proceso de selección tipo.</li> <li>Lee y analiza la lectura: Aviso discriminatorio de Jorge Toyama.</li> <li>Visiona el video: Entrevista de trabajo Heineken en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo">https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 18 Taller Recensión de lectura	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de capacitación y desarrollo de personal</li> <li>Gestión de la evaluación del desempeño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Esboza el diseño de un plan de evaluación y capacitación de personal y la evaluación del desempeño utilizando indicadores de medición. (CPC: d, j).</li> <li>Lee y analiza la lectura: Estudio de Entrenamiento Corporativo 2019 – UBITS.</li> <li>Lee y analiza un caso tipo: Necesidades obvias y ocultas</li> <li>Visiona el video: 11 consejos para realizar un programa de capacitación en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qXrfQXqa7C4">https://www.youtube.com/watch?v=qXrfQXqa7C4</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 19 Exposición Dialogada Taller Recensión de video Control de lectura	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Discute un caso tipo: Definición de competencias y comportamientos.</li> <li>Lee y analiza la lectura: El cliente o la gente.</li> <li>Visiona el video: Evaluación de desempeño, <a href="https://www.youtube.com/watch?v=y-cRwjb1714">https://www.youtube.com/watch?v=y-cRwjb1714</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 20 Taller Estudio de caso	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad (CIFA).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA.</li> </ul>	Sesión en línea No. 21 Conferencias y seminarios de discusión	2 HT	1.5
			Sesión en línea No. 22 Elaboración de reportes	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de las compensaciones</li> <li>Auditoria de recursos humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra la importancia de la adecuada gestión de las compensaciones, empleando métodos estadísticos. (CPC: d, j).</li> <li>Identifica los tipos de compensaciones y su relación con la motivación.</li> <li>Visiona el video: Liderazgo basado en valores, <a href="https://www.youtube.com/watch?v=oH5T5GKH6aY">https://www.youtube.com/watch?v=oH5T5GKH6aY</a></li> <li>Explica mediante un esquema la auditoría interna de los procesos y los resultados de la gestión de recursos humanos, utilizando indicadores de medición</li> </ul>	Sesión en línea No. 23 Discusión de caso Taller Recensión de video	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lee y analiza un caso tipo: CIA BETA (material subido en aula virtual).</li> <li>Lee y analiza la lectura: Ley 30709 y su reglamento DS 002-18TR.</li> <li>Visiona el video: Compensaciones y beneficios en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=x3hP9-A7cf0">https://www.youtube.com/watch?v=x3hP9-A7cf0</a></li> <li>Presenta el esquema de redacción del informe final del Trabajo de Investigación Formativa - TIF. (CPC: l).</li> </ul>	Sesión en línea No. 24 Análisis de resultados <b>Monitoreo III</b> Tutoría	2 HP	

**UNIDAD 4**  
**LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO FACTOR DE ÉXITO**

**CAPACIDAD:**

Formula instrumentos de gestión de la comunicación, relaciones laborales y promoción de valores éticos y sociales en el ambiente interno y externo de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador y la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la comunicación interna.</li> <li>Gestión de las relaciones laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formula lineamientos de acción de comunicación interna para mejorar el clima laboral, de acuerdo a las políticas de recursos humanos y organizacionales. (CPC: d, k).</li> <li>Elabora políticas y procedimientos de relaciones laborales considerando las políticas organizacionales y de recursos humanos. (CPC: e, d).</li> </ul>	Sesión en línea No. 25 Exposición Dialogada Foro	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Visiona el video: Gestión de la comunicación interna en 1.5 <a href="https://www.youtube.com/watch?v=qFrD7sp0nEU">https://www.youtube.com/watch?v=qFrD7sp0nEU</a></li> </ul>	Sesión en línea No. 26 Presentación efectiva Recensión video	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>Indicadores en la gestión de recursos humanos</li> <li>Responsabilidad social en el trabajo, valores y ética del profesional en la gestión de recursos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica indicadores como factores de medición de la gestión de recursos humanos. (CPC: d, j).</li> <li>Aplica casos tipo Identificando e interiorizando la responsabilidad social en el trabajo de las empresas, así como la importancia de los valores y de la ética en el ejercicio profesional. (CPC: d, g).</li> </ul>	Sesión en línea No. 27 Exposición dialogada	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Visiona el video: Responsabilidad social empresarial en el Perú en <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tiEfEblG1xQ">https://www.youtube.com/watch?v=tiEfEblG1xQ</a></li> <li>Realiza una síntesis respeto de los derechos de los empleados y control de la disciplina, derecho de recibir un trato ético".</li> <li><b>Presenta el Trabajo de Investigación Formativa – TIF:</b> Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias. (CPC: l).</li> </ul>	Sesión en línea No. 28 Actividad aplicativa <b>Monitoreo IV</b> Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias..</li> </ul>	Sesión en línea No. 29 Presentaciones efectivas Realimentación	2 HT	1.5
			Sesión en línea No. 30 Presentaciones efectivas Realimentación	2 HP	
16	<b>Evaluación final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje (CPC: l).</b>		Sesión en línea No. 31 Evaluación	2 HT	1.5
			Sesión en línea No. 32 Realimentación	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 y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa, 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; por ello 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 de participación activa en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia del cumplimiento del sílabo.

## VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolio, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blog, E-books, videos explicativos, organizadores virtuales, 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

- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas.* (7ma Edición). México: McGraw Hill
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas.* (5ta ed.) Madrid: ESIC Editorial.
- Alles, M. A. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.* (2a ed.). Buenos Aires: Granica,
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc Graw-Hill interamericana Editores.
- Dychtwald, Erickson y Morrison. (2007). *Retención del talento.* Madrid: LID Editorial empresarial.

### 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
2.5	1	0	43	4.5	0	3	2.5	2.5	6.5	11	11.5	88