



## SILABO

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Curso	:	<b>GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO</b>
1.2. Código	:	NG02701
1.3. Ciclo académico	:	VII
1.4. Créditos	:	04
1.5. Naturaleza del curso	:	Obligatorio
1.6. Horas semanales	:	6 (Teoría: 02 Práctica: 04)
1.7. Pre requisito	:	Taller de Mejoramiento Continuo
1.8. Currícula	:	2006-II

### II. SUMILLA

La asignatura es una de formación profesional especializada, y está orientada a conocer las políticas y estrategias que permitan establecer una óptima relación entre los trabajadores y la empresa. A ese respecto, el curso comprende los siguientes temas:

Naturaleza de la Gerencia de Potencial Humano; Descripción y Análisis de Puestos; Reclutamiento y Selección del Personal; Capacitación y Evaluación de Desempeño; Coaching; Liderazgo; Motivación; Estudio de actitudes y Valores; Clima Laboral; Productividad Organizacional y Satisfacción laboral; Tendencias de Gestión del Potencial Humano: Carrera Ocupacional.

### III. COMPETENCIA DE LA CARRERA:

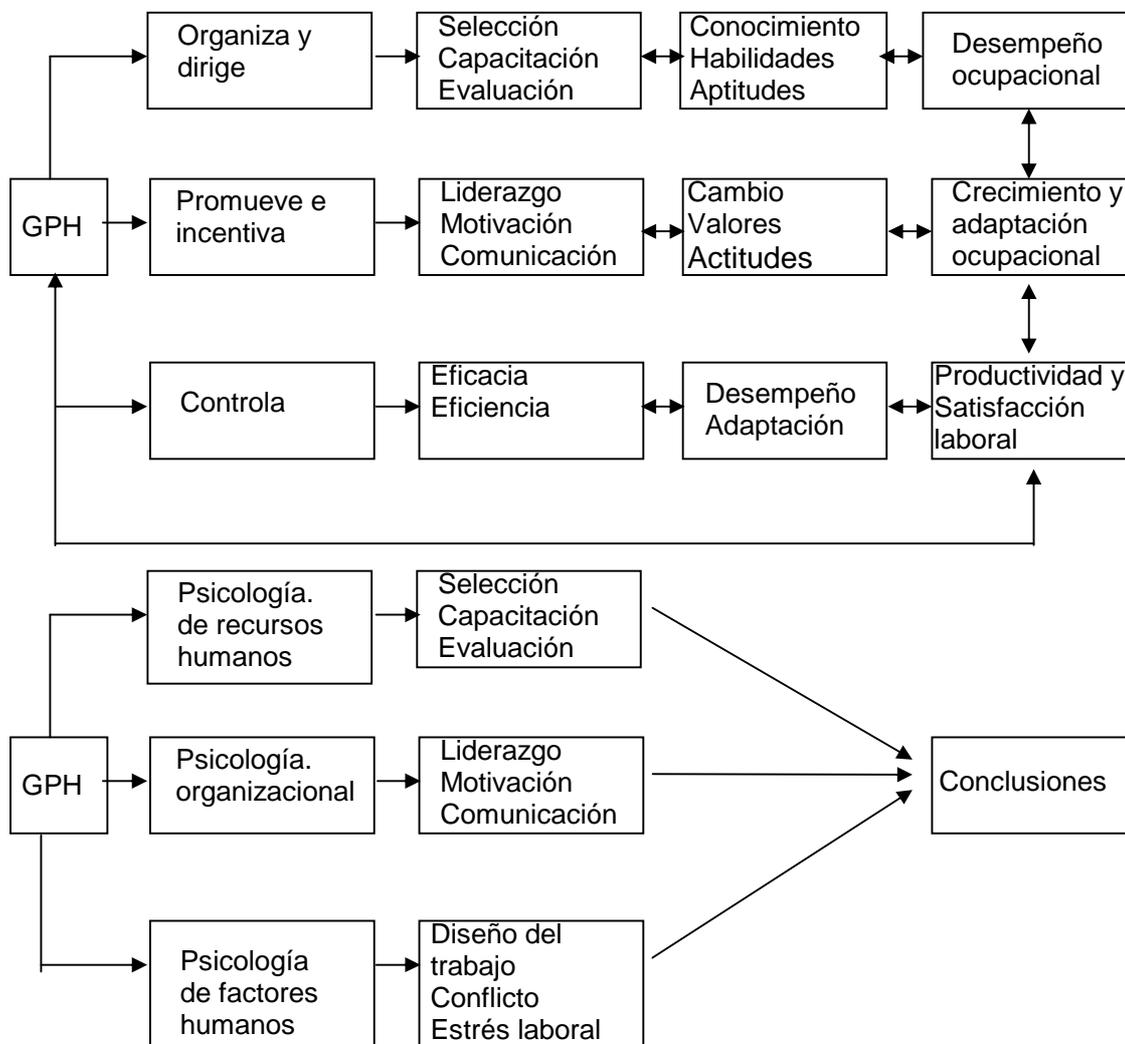
Adiestrar a los alumnos en el conocimiento de la naturaleza de la Gerencia del Potencial Humano, con la finalidad que puedan aplicar dichos conocimientos al logro de la excelencia organizacional y el crecimiento personal.

---

### IV. COMPETENCIAS DEL CURSO

- 4.1 Crea las habilidades requeridas al logro de la excelencia organizacional.
- 4.2 Dirige la atención de los alumnos hacia aquellos aspectos vinculados con la excelencia organizacional y el crecimiento personal.
- 4.3 Gestiona la optimización del vínculo trabajador-empresa.
- 4.4 Asesora en las políticas y prácticas requeridas por las organizaciones para acceder a la Gerencia del Potencial Humano.

**V. RED DE APRENDIZAJE DE LAS ACTIVIDADES FUNDAMENTALES DE LA GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO (GPH).**



**VI. UNIDADES DEL APRENDIZAJE:**

**UNIDAD TEMÁTICA I.-** Introducción al curso Gerencia del Potencial Humano (GPH)

**Logro:** El alumno llega a identificar los conceptos básicos del curso y puede diseñar un modelo que los represente gráficamente de un modo simplificado.

**Nº de Horas:** 3 horas de teoría y 3 de práctica.

TEMA	ACTIVIDADES	SEMANA
Naturaleza y funciones básicas de la "Gerencia del Potencial Humano"	Explicar dichos conceptos a través de un modelo que integre sus principales componentes.	1



La moderna función de Gestión de personal en la Gerencia del Potencial Humano (GPH).	Discusión y trabajo grupal relativo a la naturaleza y funciones básicas de la GPH.	2
--	--	---

**UNIDAD TEMÁTICA II: Analizar las principales actividades que inciden en la dirección y organización de los procesos de personal comprendidos en la Gerencia del Potencial Humano.**

**Logro: El alumno llega a identificar dichos aspectos básicos de gestión en una GPH.**

**Nº de Horas: 3 horas de teoría y 3 de práctica.**

TEMA	ACTIVIDADES	SEMANA
Dirección y organización de los procesos básicos que se verifican en una GPH.	Explicar dichos conceptos y trabajar en grupo su aplicabilidad en los organismos de trabajo.	3
Promoción y control de los procesos básicos que se verifican en una GPH.	Explicar dichos conceptos y trabajar en grupo su aplicabilidad en los organismos de trabajo.	4

**UNIDAD TEMÁTICA III: Analizar los principales aspectos comprendidos en las políticas y prácticas de los Recursos Humanos en una Gerencia del Potencial Humano.**

**Logro: El alumno se capacita en los procedimientos de incorporar personal idóneo en un organismo laboral.**

**Nº de Horas: 3 horas de teoría y 3 de práctica.**

TEMA	ACTIVIDADES	SEMANA
Procesos de reclutamiento, selección, evaluación, contratación e inducción de personal en una GPH.	Explicar dichos procesos y trabajar en grupo su modus-operandi en una GPH.	5
Procesos de reclutamiento, selección, evaluación, contratación e inducción de personal en una GPH.	Explicar dichos conceptos y trabajar en grupo su modus-operandi en una GPH.	6

**UNIDAD TEMÁTICA IV: Analizar los principales aspectos comprendidos en el Adiestramiento y la Formación del Personal en una Gerencia del Potencial Humano.**

**Logro: El alumno se capacita en los sistemas de formación y capacitación del personal de la empresa.**

**Nº de Horas: 3 horas de teoría y 3 de práctica.**

TEMA	ACTIVIDADES	SEMANA
Determinación de necesidades de adiestramiento; preparación y organización de las actividades de adiestramiento; capacitación en el trabajo; la instrucción programada; problemas en la capacitación de adultos y la resistencia al cambio en las organizaciones.	Explicar dichos conceptos y trabajar en grupo su modus-operandi- en una GPH.	7
		Y
		8



**UNIDAD TEMÁTICA V:** Analizar los principales aspectos comprendidos en el análisis y la valoración de las tareas, del personal y de las retribuciones en una Gerencia del Potencial Humano..

**Logro:** El alumno adquiere los conocimientos requeridos para desempeñarse eficaz y eficientemente en dicha organización.

**Número de Horas:** 3 horas de teoría y 3 de práctica.

TEMA	ACTIVIDADES	SEMANA
Identificar los puestos de trabajo de una determinada organización; identificar las condiciones físicas y ambientales en las que se desenvuelven las actividades; Valoración de los puestos de trabajo; valoración del personal; valoración por meritos.	Explicar dichos aspectos organizacionales y trabajar en grupo su modus-operandi en una GPH.	9
Tomar conocimiento de los sistemas de retribución y administración de salarios; Problemas y Teoría de la Retribución; Personal directivo y técnico; estructura de sueldos; sistema de incentivos etc.	Explicar dichos conceptos y trabajar en grupo su modus-operandi en una GPH.	10

**UNIDAD TEMÁTICA VI:** Analizar los principales aspectos relativos a los servicios sociales que brinda una Gerencia del Potencial Humano.

**Logro:** El alumno toma conocimiento del papel que desempeñan los servicios sociales empresariales en los organismos laborales.

**Nº de Horas:** 3 horas de teoría y 3 de práctica.

TEMA	ACTIVIDADES	SEMANA
Los servicios sociales y las necesidades de los trabajadores; sus causas psico-sociológicas y económicas; el papel de los servicios sociales en las empresas; los servicios sociales en las estructuras organizativas empresariales.	Explicar dichos aspectos organizacionales y trabajar en grupo su modus-operandi en una GPH.	11
¿Existe contraste entre finalidad económica y finalidad social?. La actitud de los trabajadores ante los servicios sociales; la publicidad de los servicios sociales; la programación de los servicios sociales.	Explicar la función de los servicios sociales al interior de las organizaciones y fomentar la discusión grupal relativa al valor de dichos servicios en una GPH.	12

## VII. METODOLOGÍA

Exposiciones; estudio de casos; debates; trabajos grupales; lluvia de ideas etc.

Prácticas con retroalimentación; con apoyo de equipos; retroproyector y multimedia.

## VIII. SISTEMA DE EVALUACIÓN: Alternativa A:

Promedio Final= (Ex. Parcial+Ex. Final+Promedio de Prácticas)/3

(Promedio de prácticas: (p1+p2+p3+p4)/3)



#### IX. BIBLIOGRAFÍA

1. Bohlander, George., Administración de Recursos Humanos, International Thompson editores, México 2001.
  2. Cohen, Dan S., Las claves del cambio: una guía de campo: herramientas y técnicas para liderar el cambio en su organización. Barcelona: Deusto 2007, 224pp.
  3. Filippi, Graciela., El aporte de la psicología del trabajo: a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires: Eudeba, 2006, 96pp.
  4. Handbook of research methods in industrial organizational psychology: Malden, MA: Blackwell Publishing, 2004, 520pp.
  5. Kets de Vries, Manfred F.R., The leader on the couch: a clinical approach to changing people and organizations. San Francisco CA: John Wiley & Sons LTD. 2006, 470 pp.
  6. Kourilsky, Françoise., Coaching: cambio en las organizaciones., Madrid: Pirámide. 2005, 362 pp.
  7. Luthans, Fred., Comportamiento Organizacional. México: Mc Graw Hill, 2008.
  8. Muchinsky, Paul M., Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Organizacional. México: Thomson editores, SA. 2002, 6ta. edición.
  9. Peirso, Silla, José María., Desencadenantes del Estrés Laboral. Madrid: Pirámide 2005, 96 pp.
  10. Rifkin, Jeremy., Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Buenos Aires: Paidós. 2007.
  11. Robbins, Stephen P. Comportamiento Organizacional. México: Prentice-Hall 13ta. edición 2009.
  12. Zarco Martín, Victoria., Psicología de los grupos y las organizaciones. Madrid: Ed. Pirámide 2008, 270 pp.
-