

Sílabo del curso

Gestión del Potencial Humano

Marzo – Julio 2025

X Ciclo

Profesor

Mg. Monzón Zevallos, Pablo Enrique Vicente

I. Datos generales del curso

Nombre del curso:	Gestión del Potencial Humano		
Requisito:	• Tecnologías de la Información para la Gestión del Capital Humano • Derechos de la Empresa y Laboral	Código:	07024
Precedente:	No tiene	Semestre:	2025-1
Créditos:	4	Ciclo:	X
Horas semanales:	3 horas	Modalidad del curso:	Virtual
Tipo de Curso:	Electivo	Coordinadora del curso:	Varinia Bustos vbustos@esan.edu.pe
Carrera(s)	Psicología Organizacional		

II. Sumilla

Curso teórico-práctico que se desarrollará en la modalidad virtual y que pretende, a partir del estudio de casos críticos en empresas y corporaciones, analizar, evaluar, criticar estrategias de gestión que alineen la misión de la empresa con el capital humano; así como, con las estrategias y políticas internacionales de capital humano, características del entorno legal, económico y cultural.

En casos locales se incluye desde la consideración de la misión de la empresa orientada al mercado, fijación de objetivos y metas, análisis FODA, análisis del entorno de la organización, y otros para concretar en la determinación de necesidades de desarrollo.

Incluye además el diseño para la implementación del área de gestión de capital humano en Pymes considerando la misión, naturaleza del negocio, tamaño, recursos financieros, etc. y para las empresas de mayor envergadura. Reingeniería del área de gestión de capital humano, sus procesos y elementos constituyentes.

III. Objetivos del curso

Identificar, interiorizar, desarrollar e implementar las diferentes estrategias organizacionales y de gestión del proceso clave del talento humano, con el propósito de contribuir al crecimiento personal y profesional del capital humano, a fin de incrementar la productividad, mejorar los indicadores y por ende la sostenibilidad institucional.

IV. Resultados de aprendizaje

Al finalizar el curso el estudiante podrá:

- Reconoce oportunamente los enfoques de la gestión de recursos humanos, el impacto de la competitividad empresarial y la productividad, considerando las variables que influyen e impulsan las principales capacidades del personal talentoso.
- Toma conocimiento y practica respecto de los conceptos como productividad- eficiencia, efectividad y competitividad – eficacia.

- Diagnóstica eficazmente dentro de un proceso de gestión de recursos humanos las causas o actividades críticas, aplicando herramientas de mejora continua, para la mejora organizacional.
- Conoce las diferentes tipologías de Cultura Organizacional y la diferencia con el clima organizacional; así como, identifica rápidamente el tipo de Cultura Organizacional y el alineamiento a la estrategia como condición para una adecuada gestión del talento.
- Identifica la gestión del clima como una gestión del cambio, las buenas prácticas y su impacto en el mejoramiento del clima organizacional.
- Conoce los elementos de la oferta y demanda del capital humano y su herramienta básica: El perfil de puestos.
- Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de adaptación e integración para el nuevo personal de la organización.
- Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de desarrollo y fortalecimiento de competencias.
- Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de desarrollo del compromiso del talento.
- Conoce y diseña herramientas de medición y control interno para la mejora del proceso de recursos humanos.
- Descubre e interioriza la importancia organizacional de la empleabilidad desde un punto de vista personal; así como, para la sostenibilidad institucional.

V. Metodología

El curso se llevará a cabo en la modalidad virtual.

Se promueve la participación activa del estudiante por lo que las sesiones de aprendizaje combinarán la exposición del docente-facilitador con el análisis de lecturas, discusión de artículos de revistas, estudio y exposiciones de casos, investigación de campo y trabajo en equipo entre otros, para reforzar el aprendizaje y desarrollar en el participante las competencias necesarias para desenvolverse exitosamente en el mundo empresarial, como son la capacidad de análisis, síntesis crítica, solución de problemas, toma de decisiones.

Asimismo, se reforzará la filosofía de “aprender haciendo”; en donde el desarrollo de las competencias se coloca en la perspectiva de la denominada “enseñanza situada”, para la cual “aprender” y “hacer” son procesos indisolubles, es decir, la actividad y el contexto son claves para el aprendizaje. Construir el conocimiento en contextos reales o simulados implica que los estudiantes pongan en juego sus capacidades reflexivas y críticas, aprendan a partir de su experiencia, identificando el problema, investigando sobre él, formulando alguna hipótesis viable de solución, comprobándola en la acción.

Se utiliza material de lectura entregada por el docente, cuya lectura deberá ser completada por los alumnos durante el semestre; así como, un conjunto de lecturas seleccionadas complementarias. Se promueve que el alumno trabaje cada tópico mediante el método de casos.

El docente asume el rol de facilitador y motivará en el grupo la discusión y el intercambio de información sobre temas tratados.

VI. Evaluación

El sistema de evaluación es permanente e integral y tiene como propósito promover el aprendizaje del alumno. Contempla la evaluación diagnóstica, formativa o permanente y sumativa.

La evaluación diagnóstica permite diagnosticar o recoger los saberes previos de los estudiantes, es el insumo inicial que tienen los estudiantes; con un porcentaje de 0%. La evaluación formativa o permanente permite monitorear el aprendizaje y retroalimentar el proceso a lo largo del ciclo. Es la que mayor porcentaje deberá tener durante todo el ciclo; con un porcentaje de 70%. La evaluación sumativa considera una Evaluación Final; con un porcentaje de 30%.

Se evalúan las actividades de aprendizaje a lo largo del curso tales como: participación, desarrollo de casos aplicativos individuales y grupales, trabajos de análisis en grupo, monografía grupal.

La nota de la asignatura se obtiene promediando la Evaluación Formativa o Permanente (70%) y la Evaluación Final (30%).

El promedio final (PF) se obtiene del siguiente modo:

$$PF = (0,70 \times PEP) + (0,30 \times EF)$$

Dónde:

PF = Promedio Final

PEP = Promedio de evaluación permanente

EF = Evaluación Final

La evaluación permanente resulta del promedio ponderado de las evaluaciones que corresponden al seguimiento del proceso de aprendizaje del alumno: Controles de lectura / Prácticas calificadas / Casos / Exposiciones / Trabajo de investigación / Participación en clases.

El promedio de estas calificaciones proporciona la nota correspondiente.

Las ponderaciones al interior de la evaluación permanente se describen en el cuadro siguiente:

PROMEDIO DE EVALUACIÓN PERMANENTE		(PEP) 70%
Tipo de evaluación	Descripción	Ponderación 100%
Controles de lectura	Tres (3) Controles de lectura	10%
Prácticas calificadas	Dos (2) Prácticas Calificadas	20%
Casos prácticos	10 Casos grupales desarrollados y expuestos en clase.	20%
Trabajo de Investigación	Entrega grupal (40%) Entrega 1 ▪ Entrega 1.1. (25%) ▪ Entrega 1.2. (25%) Entrega 2 ▪ Entrega 2.1. (25%) ▪ Entrega 2.2. (25%)	20%
	Exposición grupal (60%)	
Actividades en aula	Actividades en aula, Participación en clase, role playing y Evaluación oral	25%
Asistencia	Asistencia	5%

VII. Contenido programado

SEMANA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES / EVALUACIÓN
UNIDAD DE APRENDIZAJE I: NUEVOS ESCENARIOS ORGANIZACIONALES RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Reconoce oportunamente los enfoques de la gestión de recursos humanos, el impacto de la competitividad empresarial y la productividad, considerando las variables que influyen e impulsan las principales capacidades del personal talentoso.		
1° Del 17 de marzo al 23 de marzo	NUEVOS ESCENARIOS ORGANIZACIONALES - ENFOQUES Y MODELOS DE LA GESTIÓN HUMANA 1.1. Escenarios mundiales VUCA – BANI 1.2. Enfoque por productividad y Enfoque por personas. 1.3. El enfoque por productividad. Modelo Mecanicista. 1.4. El enfoque por personas. Modelo por Competencias. 1.5. El enfoque por personas. Modelo de Gestión del Talento. 1.6. Diferencias entre los enfoques 1.7. Impactos en la Gestión – Beneficios. Lectura complementaria: Pacheco Juan Carlos. (2015). Dirección por Competencias El Estratega, El Ejecutor, El Líder. 1ra. Edición. Grupo Editorial Mesa Redonda, Lima.	• Presentación de la Metodología del curso • Designación del Delegado de Aula • Evaluación Diagnóstica • Revisión de guía (pautas) para el desarrollo del trabajo integrador.
UNIDAD DE APRENDIZAJE II: COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Toma conocimiento y practica respecto de los conceptos como productividad-eficiencia, efectividad y competitividad – eficacia.		
2° Del 24 al 30 de marzo	COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD 2.1. ¿El por qué de la Gestión del Talento? 2.2. ¿Qué es competitividad? 2.3. Factores que afectan la competitividad. 2.4. ¿De qué depende la competitividad? 2.5. Evolución de las organizaciones. 2.6. Eficiencia, Efectividad y Eficacia empresarial. 2.7. Desafíos de la Gestión de Personas para el Siglo XXI. Lectura complementaria: Mazabel César. (2011). Indicadores de Gestión de Recursos Humanos y su Impacto Económico en la Organización. 1era. Edición. Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 1 • Entrega 1.1. Trabajo Integrador

UNIDAD DE APRENDIZAJE III: MEJORA CONTINUA RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Diagnostica eficazmente dentro de un proceso de gestión de recursos humanos las causas o actividades críticas, aplicando herramientas de mejora continua, para la mejora organizacional.		
3° Del 31 de marzo al 6 de abril	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: MEJORA CONTINUA 3.1. Mejora Continua. 3.2. Conceptos y definiciones 3.3. Herramientas diagnósticas de TQM: Q7 3.4. Herramientas diagnósticas de TQM: N7 3.5. Metodología de resolución de problemas según TQM: Analizar el problema. 3.6. Metodología de resolución de problemas según TQM: Resolver el problema. 3.7. Kaizen Lectura complementaria: Ishikawa, K. (1997). ¿Qué es el Control Total de la Calidad?, la modalidad japonesa. Editorial Norma.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • 1er Control de Lectura.
UNIDAD DE APRENDIZAJE IV: DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL (CO) FUERTE RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Diagnóstica eficazmente dentro de un proceso de gestión de recursos humanos las causas o actividades críticas, aplicando herramientas de mejora continua, para la mejora organizacional.		
4° Del 7 al 13 de abril	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: DESARROLLO DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL (CO) FUERTE 4.1. Concepto de CO – Ideas – Funciones. 4.2. Diferencia entre CO y Clima Organizacional. 4.3. Evaluación de CO – Jeffrey Sonnefeld. 4.4. Cultura fuerte vs Cultura débil. 4.5. Culturas colonizadoras y consolidadoras. 4.6. Organización formal e informal - Subculturas Lectura complementaria: Robbins Stephen. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ma. Edición. Editorial Pearson.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 2
UNIDAD DE APRENDIZAJE V: CULTURA ORGANIZACIONAL (CO) RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Conoce las diferentes tipologías de Cultura Organizacional (CO) y la diferencia con el clima organizacional; así como, identifica rápidamente el tipo de Cultura Organizacional y el alineamiento a la estrategia como condición para una adecuada gestión del talento.		
5° Del 14 al 20 de abril	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: CULTURA ORGANIZACIONAL (CO) 5.1 Cultura y el Plan estratégico. 5.2 Alineamiento cultural 5.3 Cultura y Proceso de RH apalancadores de la CO 5.4 Propuestas de prácticas para fortalecer la CO Lectura complementaria: Robbins Stephen. (2004). Comportamiento Organizacional. 10ma. Edición. Editorial Pearson.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 3 • 1era. Práctica Calificada

UNIDAD DE APRENDIZAJE VI: CLIMA ORGANIZACIONAL RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Identifica la gestión del clima como una gestión del cambio, las buenas prácticas y su impacto en el mejoramiento del clima organizacional.		
6° Del 21 al 27 de abril	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: CLIMA ORGANIZACIONAL 6.1. Dimensiones Organizacionales, procesos y personas. 6.2. Cambio y Clima Organizacional. 6.3. Buenas prácticas empresariales. 6.4. Plan de fortalecimiento del clima. Lectura complementaria: Brunet, Luc. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. 1era. Edición. Editorial Trillas.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • 2do. Control de Lectura. • Entrega 1.2. Trabajo Integrador

UNIDAD DE APRENDIZAJE VII: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO Y GESTIÓN DE PUESTOS. RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Conoce los elementos de la oferta y demanda del capital humano y su herramienta básica: El perfil de puestos.		
7° Del 28 de abril al 4 de mayo	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO Y GESTIÓN DE PUESTOS - I 7.1. Planificación (tendencias y necesidades actuales). 7.2. Diseño y clasificación de puestos. 7.3. Análisis puestos y Descripción de puestos. 7.4. Compensación total – Remuneración Integral. Lectura complementaria: Werther, William B., Davis, Keith. (2008). Administración de Recursos Humanos. (6ª. Ed.). Mc Graw Hill. México.	• Exposición del profesor • Participación en clase. Caso aplicativo N° 4

UNIDAD DE APRENDIZAJE VII: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO Y GESTIÓN DE PUESTOS. RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Conoce los elementos de la oferta y demanda del capital humano y su herramienta básica: El perfil de puestos.		
8° Del 5 al 11 de mayo	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: PLANIFICACIÓN DEL TALENTO Y GESTIÓN DE PUESTOS – II 8.1 Conceptos No Remunerativos. 8.2 Reestructuración remunerativa. 8.3 Tributos laborales – IR. 8.4 Valoración de puestos – Análisis salarial Interno y Externo. 8.5 Estrategias remunerativas – bandas salariales. Lectura complementaria: Werther, William B., Davis, Keith. (2008). Administración de Recursos Humanos. (6ª. Ed.). Mc Graw Hill. México.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 5

UNIDAD DE APRENDIZAJE IX: CICLO DEL TALENTO - INTEGRACIÓN RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de adaptación e integración para el nuevo personal de la organización.		
9° Del 12 al 18 de mayo	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: CICLO DEL TALENTO – INTEGRACIÓN - SOCIALIZACIÓN 9.1. Tendencias actuales de la atracción de personas/talento. 9.2. Atracción y procesos Internos. 9.3. Programas de formación – Experiencias empresariales. 9.4. Regímenes laborales juveniles- Análisis comparado. 9.5. Estrategias Onboarding.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 6

UNIDAD DE APRENDIZAJE X: CICLO DEL TALENTO - DESARROLLO RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de desarrollo y fortalecimiento de competencias I.		
10° Del 19 al 25 de mayo	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: CICLO DEL TALENTO – DESARROLLO 10.1. Evaluación del Desempeño – Tipos y tendencias actuales. 10.2. Evaluación 360 grados – Beneficios – diferencias. 10.3. Otros tipos de evaluación útiles. 10.4. Programas de desarrollo. 10.5. Feed back y feed forward. Lectura complementaria: Pacheco Juan Carlos. (2015). Dirección por Competencias El Estratega, El Ejecutor, El Líder. 1ra. Edición. Grupo Editorial Mesa Redonda, Lima.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Entrega 2.1. Trabajo Integrador

UNIDAD DE APRENDIZAJE XI: CICLO DEL TALENTO - CAPACITACIÓN RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de desarrollo y fortalecimiento de competencias II.		
11° Del 26 de mayo al 1 de junio	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: CICLO DEL TALENTO – CAPACITACIÓN 11.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación. 11.2. Plan de capacitación, formación y entrenamiento. 11.3. Impacto de la capacitación. 11.4. Indicadores de capacitación. 11.5. Gestión del conocimiento como multiplicador del aprendizaje.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • 3er. Control de Lectura. • Caso aplicativo N° 7

UNIDAD DE APRENDIZAJE XII: CICLO DEL TALENTO RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Reconoce, Diseña e Implementa de manera consistente las fases del ciclo del talento dentro de una organización: Estrategias de desarrollo del compromiso del talento.		
12° Del 2 al 8 de junio	ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: CICLO DEL TALENTO – COMPROMISO DEL TALENTO 12.1. Diversidad y el componente generacional. 12.2. Línea de carrera y Línea de sucesión. 12.3. Reconocimientos cualitativos y cuantitativos. 12.4. Gestión del talento – Cadena de valor: 12.5. Propuesta de valor al empleado – Marca talento. Lectura complementaria: Chavarría, M. (2016). Búsqueda y desarrollo del talento. La genialidad de lo imperfecto. Editorial ESIC.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 8

UNIDAD DE APRENDIZAJE XIII: EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL Y LA AUDITORÍA DEL TALENTO HUMANO RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Conoce y diseña herramientas de medición y control interno para la mejora del proceso de recursos humanos.		
13° Del 9 al 15 de junio	EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL Y LA AUDITORÍA DEL TALENTO HUMANO 13.1. La estrategia y el cuadro de mando integral. 13.2. Cuadro de mando integral y mapas estratégicos. 13.3. La creación e implementación del cuadro de mando de recursos humanos. 13.4. Evaluación de la organización y de los subsistemas de la gestión del talento.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 9 • 2da. Práctica Calificada
UNIDAD DE APRENDIZAJE XIV: ERGONOMÍA LABORAL RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Identifica e interioriza la importancia del control de los factores disergonómicos en el ambiente laboral.		
14° Del 16 al 22 de junio	ERGONOMÍA LABORAL 14.1 Conceptos 14.2 Normatividad laboral. 14.3 La Triada de la Ergonomía 14.4 Factores de riesgo disergonómicos.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Caso aplicativo N° 10 • Entrega 2.2. Trabajo Integrador
UNIDAD DE APRENDIZAJE XV: EMPLEABILIDAD Y OUTPLACEMENT - I RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Descubre e interioriza la importancia organizacional de la empleabilidad desde un punto de vista personal; así como, para la sostenibilidad institucional.		
15° Del 23 al 29 de junio	EMPLEABILIDAD Y OUTPLACEMENT 15.1 Estrategias para crear una marca personal sostenible.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Exposición de Trabajo de Investigación

UNIDAD DE APRENDIZAJE XVI: EMPLEABILIDAD Y OUTPLACEMENT - II RESULTADOS DE APRENDIZAJE: Descubre e interioriza la importancia organizacional de la empleabilidad desde un punto de vista personal; así como, para la sostenibilidad institucional.		
16° Del 30 de junio al 3 de julio	EMPLEABILIDAD Y OUTPLACEMENT 16.1 Estrategias de relevo generacional.	• Exposición del profesor • Participación en clase. • Evaluación Final

VIII. Referencias

Bibliografía Básica:

- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). Administración. (12a. Ed.) México: Pearson Educación/ Prentice Hall.
- Pacheco Juan Carlos. (2015). Dirección por Competencias El Estratega, El Ejecutor, El Líder. 1ra. Edición. Grupo Editorial Mesa Redonda, Lima.
- Chiavenato Idalberto. (1995). Administración de los Recursos Humanos. 2da. Edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2009). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. (2da. Edición. 3era reimpresión). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Chavarría, M. (2016). Búsqueda y desarrollo del talento. La genialidad de lo imperfecto. Editorial ESIC.

Bibliografía Complementaria:

- Harrington, H. Mejoramiento de los Procesos de la Empresa. Editorial Mc.Graw Hill.
- Servat, A. (2002). Mejora Continua y Acción Correctiva. México D.F. Prentice Hall.
- Ishikawa, K. (1997). ¿Qué es el Control Total de la Calidad?, la modalidad japonesa. Editorial Norma.
- Stoner James y Wankel Charles.(1989) Administración. 3era. Edición, Prentice Hall Hispanoamérica.
- Mazabel César. (2011). Indicadores de Gestión de Recursos Humanos y su Impacto Económico en la Organización. 1era. Edición. Centro de Investigaciones de Recursos Humanos.
- Senge Peter. (2008). La Quinta Disciplina. 1era. Edición. Ediciones Granica S.A.
- Brunet, Luc. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. 1era. Edición. Editorial Trillas.
- Werther, William B., Davis, Keith. (2008). Administración de Recursos Humanos. (6ª. Ed.). Mc Graw Hill. México.

IX. Profesor

Mg. Pablo Enrique Vicente Monzón Zevallos

Correo electrónico: pmonzon@esan.edu.pe