



DIRECCIÓN ACADÉMICA
VICERRECTORADO ACADÉMICO

SÍLABO DE LA ASIGNATURA

FACULTAD:	FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA:	CONTABILIDAD Y AUDITORIA (R-A)
ESTADO:	VIGENTE
NIVEL DE FORMACIÓN:	TERCER NIVEL
MODALIDAD:	PRESENCIAL
ASIGNATURA:	GESTION DEL TALENTO HUMANO
PERÍODO ACADÉMICO DE EJECUCIÓN:	Periodo 2023 - 2S
PROFESOR ASIGNADO:	EDGAR ANIBAL RODRIGUEZ
FECHA DE CREACIÓN:	Riobamba, 3 de octubre de 2023
FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN:	Riobamba, 6 de octubre de 2023



1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ASIGNATURA:

CÓDIGO:	CAB.5311.3.5.	
NOMBRE:	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
SEMESTRE:	TERCER SEMESTRE	
UNIDAD DE ORGANIZACIÓN CURRICULAR: (De acuerdo a la malla curricular):	OBLIGATORIA	
CAMPO DE FORMACIÓN (De acuerdo a la malla curricular):	CIENCIAS BASICAS	
NÚMERO DE SEMANAS EFECTIVAS DE CLASES:	16	
NÚMERO DE HORAS POR SEMANA DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Aprendizaje en contacto con el docente	4,00
	Aprendizaje práctico-experimental	2,00
	Aprendizaje Autónomo	4,00
TOTAL DE HORAS POR SEMANA DE LA ASIGNATURA:	10,00	
TOTAL DE HORAS POR EL PERÍODO ACADÉMICO:	160,00	

2. PRERREQUISITOS Y CORREQUISITOS:

PRERREQUISITOS		CORREQUISITOS	
ASIGNATURA	CÓDIGO	ASIGNATURA	CÓDIGO
TEORÍA ADMINISTRATIVA	CAB.5311.2.5.		

3. DESCRIPCIÓN E INTENCIÓN FORMATIVA DE LA ASIGNATURA:

La asignatura del Gestión de Talento Humano pertenece a la unidad básica de la organización curricular de la carrera de Contabilidad y Auditoría, ofrece a los estudiantes una visión clara del desarrollo del pensamiento administrativo en torno a la Gestión del Talento Humano, la cual les permite identificar los diversos procesos (organización y planificación del área de gestión humana; incorporación y adaptación de las personas a la organización; compensación, bienestar y salud de las personas; desarrollo del personal; relaciones con el empleado) que hoy se agencian en las organizaciones, además considerando al potencial humano como factor de ventaja competitiva y capital. El objetivo de la asignatura es brindar conocimientos y desarrollar habilidades para la Gestión del Talento Humano en diversos contextos organizativos y proporcionar a los estudiantes un conjunto de herramientas, técnicas y procedimientos que viabilicen el adecuado manejo del potencial humano en la empresa, a través del diseño de componentes, procesos o sistemas, que satisfagan necesidades específicas, tomando en cuenta las consideraciones económicas, técnicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de salud ocupacional y seguridad y de sostenibilidad del entorno empresarial; el estudiante adquiere de esta forma las habilidades y destrezas necesarias para el desenvolvimiento en el campo empresarial acorde a como se establece en la Misión y Visión de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, La asignatura tiene un enfoque hacia la adquisición del conocimiento y competencias no sólo local, sino también internacional, revisando reglamentos internacionales, artículos científicos en inglés sobre investigaciones que se realizan en otras partes del mundo, uso de aulas virtuales y manejo bases de datos internacionales, entre otras.

4. COMPETENCIA(S) DEL PERFIL EGRESO DE LA CARRERA A LA(S) QUE APORTA LA ASIGNATURA:

C3. Evalúa los sistemas financieros y de gestión mediante la implementación de modelos matemáticos, administrativos y contables que permitan mejorar los medios de producción y optimizar los recursos en el mercado local, regional, nacional e internacional.

5. RESULTADO(S) DE APRENDIZAJE DEL PERFIL DE EGRESO DE LA CARRERA A LO(S) QUE APORTA LA ASIGNATURA

RA4. Tipifica la normativa legal vigente en las gestiones financieras y administrativas de las entidades, considerando los requerimientos legales de los entes controladores para contribuir en el desarrollo socioeconómico. RA7. Prepara información de soporte de la gestión administrativa, financiera y operacional que abalice de acuerdo a las normas de control el buen uso de los recursos de las empresas. RA8. Valora el cumplimiento del código de ética y demás normas legales vigentes emitidos por los entes de control en el correcto uso de los recursos dentro de las empresas de los sectores públicos y privados. RA9. Emplea conocimientos técnicos, científicos y tecnológicos amparados en valores éticos a través de la investigación para aportar al mejoramiento de los procesos de la gestión empresarial. RA10. Maneja conocimientos técnicos, científicos y tecnológicos amparados en valores éticos en la vinculación con la sociedad para buscar soluciones a las necesidades del entorno.

6. UNIDADES CURRICULARES:



UNIDAD N°:		1					
NOMBRE DE LA UNIDAD:		INTRODUCCIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
NÚMERO DE HORAS POR UNIDAD:		40					
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA UNIDAD.- Los resultados de aprendizaje demuestran lo que el estudiante será capaz de resolver al finalizar un proceso formativo. Su estructura es: verbo en tercera persona del presente simple en singular + objeto + condición + finalidad. Su propósito es tributar al cumplimiento de las competencias declaradas en el perfil de egreso.</p> <p>- Maneja bases conceptuales y aplicativas relacionadas a la Gestión del Talento Humano en los procesos de gestión de la empresa para mejorar su productividad y optimización de recursos.</p>							
<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN.- Expresan características de los resultados esperados: son la base para diseñar la evaluación. Los criterios de evaluación se estructuran con: verbo en infinitivo + objeto + contexto). Se reflejan en los instrumentos de evaluación mediante indicadores que se corresponden</p> <p>Argumentar de forma clara los conceptos e importancia de la Gestión del Talento Humano dentro de la empresa, considerando fundamentos técnicos y científicos para cumplir con las necesidades de la estructura organizacional.</p>							
CONTENIDOS ¿Qué debe saber, hacer y ser?		TEMPORALIZACIÓN			ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DE LA UNIDAD		
UNIDADES TEMÁTICAS	HORAS			SEMANA (de la 1 a la 16 ó 18 según corresponda)	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN CONTACTO CON EL DOCENTE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PRÁCTICO-EXPERIMENTAL	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE AUTÓNOMO
	Aprendizaje en contacto con el docente	Aprendizaje práctico-experimental	Aprendizaje autónomo				
1.1. Generalidades, Definiciones y Conceptos • Importancia de la Gestión de Talento Humano	4	2	4	1	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Conferencias -Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	- Resolución de casos prácticos - Talleres en Clase	- Investigación bibliográfica - Talleres relacionados a temas tratados en clase
1.2. Naturaleza Humana • Necesidades de la Personas • La Motivación	4	2	4	2	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Conferencias -Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Resolución de casos prácticos sobre la Motivación	Investigación bibliográfica - Talleres relacionados a temas tratados en clase.
1.3. Procesos Administrativos de la Gestión del Talento Humano - • Relación entre la GTH y la productividad .- La Cultura Organizacional	4	2	4	3	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Conferencias -Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Resolución de casos prácticos sobre la - La Cultura	Investigación bibliográfica - Talleres relacionados a temas como Las necesidades de Maslow



1.4. Funciones de la Gestión de Talento Humano • Obligaciones y Responsabilidades de la Gestión del Talento Humano	4	2	4	4	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Conferencias - Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Resolución de casos prácticos sobre la importancia de la GTH. Exposición de trabajos sobre la evolución del	Investigación bibliográfica- Talleres relacionados a temas como: La relación de las personas y la Productividad en la empresa
TOTAL DE HORAS (La suma del total de horas debe ser igual a la determinada en la malla curricular por cada componente de aprendizaje; sin embargo, para cada tema tratado será decisión del profesor la distribución de horas en cada componente)	16	8	16				
EVALUACIÓN: En este apartado se deberá indicar los tipos de evaluación que se aplicarán (diagnóstica, formativa y sumativa), así como las técnicas e instrumentos a utilizar, a fin de evidenciar mediante los criterios de evaluación el logro de los resultados de aprendizaje.							
Tipos de Evaluación	Técnicas			Instrumentos			
Diagnóstica	Evaluación de Desempeño			Debate			
	Pruebas			Estudio de Caso			
Formativa	Evaluación de Desempeño			Ensayo			
	Pruebas			Estudio de Caso			
Sumativa	Evaluación de Desempeño			Pruebas Escritas de Ensayo			
	Pruebas			Debate			
				Estudio de Caso			
				Ensayo			
				Estudio de Caso			
				Pruebas Escritas de Ensayo			



UNIDAD N°:		2					
NOMBRE DE LA UNIDAD:		EJECUCIÓN Y GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
NÚMERO DE HORAS POR UNIDAD:		60					
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA UNIDAD.- Los resultados de aprendizaje demuestran lo que el estudiante será capaz de resolver al finalizar un proceso formativo. Su estructura es: verbo en tercera persona del presente simple en singular + objeto + condición + finalidad. Su propósito es tributar al cumplimiento de las competencias declaradas en el perfil de egreso.</p> <p>- Aplica la Gestión del Talento Humano considerando los objetivos empresariales para la optimización y aumento de la productividad de los empleados y trabajadores de la empresa aportando al desarrollo organizacional.</p>							
<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN.- Expresan características de los resultados esperados: son la base para diseñar la evaluación. Los criterios de evaluación se estructuran con: verbo en infinitivo + objeto + contexto). Se reflejan en los instrumentos de evaluación mediante indicadores que se corresponden</p> <p>Manejar la Gestión del Talento Humano considerando la misión, visión y objetivos empresariales en busca de un mejor desarrollo de la empresa.</p>							
CONTENIDOS ¿Qué debe saber, hacer y ser?		TEMPORALIZACIÓN				ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DE LA UNIDAD	
UNIDADES TEMÁTICAS	HORAS			SEMANA (de la 1 a la 16 ó 18 según corresponda)	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN CONTACTO CON EL DOCENTE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PRÁCTICO-EXPERIMENTAL	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE AUTÓNOMO
	Aprendizaje en contacto con el docente	Aprendizaje práctico-experimental	Aprendizaje autónomo				
2.1. Sistemas y Subsistemas de la GTH • Relación entre Gestión de Talento Humano y la Toma de Decisiones	4	2	4	5	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos de casos - Pruebas escritas	Resolucion de casos practicos sobre la aplicación de modelos de Gestión de Talento Humano	Investigación bibliográfica relaciona a la gestión de talento humano y la toma de decisiones.
2.2. Direccionamiento Estratégico de Talento Humano Basado en Competencias	4	2	4	6	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos de casos - Pruebas escritas	Resolucion de casos practicos sobre la aplicación Direccionamiento Estratégico de Talento Humano Basado en Competencias	Investigación bibliográfica relaciona a temas como Team , Equipos de alto desempeño, Empowermwan
2.3. Modelo de Gestión por Competencias: Gestión, Selección, Desempeño y Desarrollo	4	2	4	7	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos de casos - Pruebas escritas	Resolución de casos prácticos sobre la aplicación de modelos de Exposición de trabajos	Investigación bibliográfica relaciona a temas como Inteligencia Emocional, Salud Ocupacional
2.4. Formación Experiencial (Team Building), Equipos de alto desempeño, Técnicas de Entrenamiento- Coaching, Inteligencia Emocional, Empowerment	4	2	4	8	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos de casos - Pruebas escritas	Resolución de casos prácticos sobre el tema tratado.	Investigación bibliográfica relaciona al tema tratado



2.5. Análisis y diseño de Puestos de trabajo dentro de una empresa.	4	2	4	9	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Resolución de casos prácticos sobre el tema tratado.	Investigación bibliográfica relaciona a temas tratados en clase
2.6. Análisis Crítico de la Gestión de Talento Humano Basado en Competencias	4	2	4	10	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Resolución de casos prácticos sobre el tema tratado.	Investigación bibliográfica relaciona a los temas tratados en clase.
TOTAL DE HORAS (La suma del total de horas debe ser igual a la determinada en la malla curricular por cada componente de aprendizaje; sin embargo, para cada tema tratado será decisión del profesor la distribución de horas en cada componente)	24	12	24				
EVALUACIÓN: En este apartado se deberá indicar los tipos de evaluación que se aplicarán (diagnóstica, formativa y sumativa), así como las técnicas e instrumentos a utilizar, a fin de evidenciar mediante los criterios de evaluación el logro de los resultados de aprendizaje.							
Tipos de Evaluación	Técnicas			Instrumentos			
Diagnóstica	Evaluación de Desempeño			Debate			
				Estudio de Caso			
	Pruebas			Ensayo			
				Estudio de Caso			
				Pruebas Escritas de Ensayo			
Formativa	Evaluación de Desempeño			Debate			
				Estudio de Caso			
	Pruebas			Ensayo			
				Estudio de Caso			
				Pruebas Escritas de Ensayo			
Sumativa	Evaluación de Desempeño			Debate			
				Estudio de Caso			
	Pruebas			Ensayo			
				Estudio de Caso			
				Pruebas Escritas de Ensayo			



UNIDAD N°:		3					
NOMBRE DE LA UNIDAD:		PROCESO DE CONTRATACIÓN – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO					
NÚMERO DE HORAS POR UNIDAD:		60					
<p>RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LA UNIDAD.- Los resultados de aprendizaje demuestran lo que el estudiante será capaz de resolver al finalizar un proceso formativo. Su estructura es: verbo en tercera persona del presente simple en singular + objeto + condición + finalidad. Su propósito es tributar al cumplimiento de las competencias declaradas en el perfil de egreso.</p> <p>-Aplica los procesos de contratación y evaluación de personal a utilizarse, considerando los objetivos de la empresa para contar con un capital humano más efectivo y eficiente que contribuya al desarrollo empresarial.</p>							
<p>CRITERIOS DE EVALUACIÓN.- Expresan características de los resultados esperados: son la base para diseñar la evaluación. Los criterios de evaluación se estructuran con: verbo en infinitivo + objeto + contexto). Se reflejan en los instrumentos de evaluación mediante indicadores que se corresponden</p> <p>Establecer el procesos de contratación de personal idóneo para la empresa acorde a sus requerimientos y disposiciones legales del entorno para garantizar que el capital humano sea efectivo y eficiente.</p>							
CONTENIDOS ¿Qué debe saber, hacer y ser?		TEMPORALIZACIÓN		ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DE LA UNIDAD			
UNIDADES TEMÁTICAS	HORAS			SEMANA (de la 1 a la 16 ó 18 según corresponda)	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE EN CONTACTO CON EL DOCENTE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE PRÁCTICO-EXPERIMENTAL	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE AUTÓNOMO
	Aprendizaje en contacto con el docente	Aprendizaje práctico-experimental	Aprendizaje autónomo				
3.1. RECLUTAMIENTO • Fuentes y Procesos de Reclutamiento • Medios y Sistemas que determina el proceso de reclutamiento • Pros y Contras del Reclutamiento . Reglamento LOSEP	4	2	4	11	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos -Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Resolucion de casos practicos sobre los temas expuestos en clase	Investigación bibliográfica y digital sobre: Reclutamiento
3.2. SELECCIÓN • Técnicas y Métodos de Selección por Competencias y Experiencia: Headhunting • Herramientas Aplicables en Procesos de Selección: Etapas de la Selección: Atracción, Primera • Selección . Re	4	2	4	12	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos -Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Exposición de trabajos Resolucion de casos practicos sobre los temas expuestos en clase	Investigación bibliográfica y digital sobre: pruebas de selección, contratos, evaluación del desempeño.
3.3. CONTRATACIÓN • Fuentes y Procesos de Contratación • Medios y Sistemas que determina el proceso de contratación . Reglamento LOSEP	4	2	4	13	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos -Estudio de casos - Pruebas escritas	Exposición de trabajos Resolucion de casos practicos sobre los temas expuestos en clase	Investigación bibliográfica y digital sobre: Entrevista de personal
3.4. INDUCCIÓN • Técnicas y Métodos Inducción como fuente de apoyo a la integración • Herramientas Aplicables en Procesos de Inducción: Etapas de la Inducción • Claves en la Socialización • Reglat. LOSEP	4	2	4	14	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos -Estudio de casos - Pruebas escritas	Exposición de trabajos Resolucion de casos practicos sobre los temas expuestos en clase	Investigación bibliográfica y digital sobre La etapas de inducción



3.5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO • Responsabilidades y Objetivos de la Evaluación del Desempeño • Tipos o Métodos de Evaluación de Desempeño • Evaluación del Clima Laboral • Reglamento LOSEP	4	2	4	15	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Estudio de casos - Pruebas escritas	Exposición de trabajos Resolución de casos prácticos sobre los temas expuestos en clase	Investigación bibliográfica y digital sobre: Clima Laboral, Satisfacción Laboral	
3.6. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.- Determinación de necesidades . Proceso y tipos de capacitación . Resultados de capacitación . Reglamento LOSEP . Matriz Riesgos Laborales en la Empresa	4	2	4	16	- Clases Magistrales - Exposición de Trabajos - Estudio de casos - Pruebas orales y escritas	Exposición de trabajos Resolución de casos prácticos sobre los temas expuestos en clase	Investigación bibliográfica y digital sobre la evaluación de desempeño	
TOTAL DE HORAS (La suma del total de horas debe ser igual a la determinada en la malla curricular por cada componente de aprendizaje; sin embargo, para cada tema tratado será decisión del profesor la distribución de horas en cada componente)	24	12	24					
EVALUACIÓN: En este apartado se deberá indicar los tipos de evaluación que se aplicarán (diagnóstica, formativa y sumativa), así como las técnicas e instrumentos a utilizar, a fin de evidenciar mediante los criterios de evaluación el logro de los resultados de aprendizaje.								
Tipos de Evaluación	Técnicas			Instrumentos				
Diagnóstica	Evaluación de Desempeño			Debate				
				Estudio de Caso				
	Pruebas				Ensayo			
					Estudio de Caso			
Formativa	Evaluación de Desempeño			Debate				
				Estudio de Caso				
	Pruebas				Ensayo			
					Estudio de Caso			
Sumativa	Evaluación de Desempeño			Debate				
				Estudio de Caso				
	Pruebas				Ensayo			
					Estudio de Caso			
			Pruebas Escritas de Ensayo					

7. INVESTIGACIÓN FORMATIVA.

De acuerdo a los temas y subtemas del sílabo se realizarán actividades que promuevan la investigación formativa como estrategia general de aprendizaje para la formación del estudiante.

8. METODOLOGÍA:

Metodología de enseñanza aprendizaje

- Clase Magistral
- Talleres
- Exposición de trabajos
- Casos de estudio
- Investigación Formativa
- Aprendizaje Colaborativo.
- Aprendizaje Basado en Problemas

Técnicas de enseñanza aprendizaje.

- Pruebas:
- Evaluación de Desempeño:



Recursos:

- Material Didáctico
- Computador
- Bibliografía Especializada
- Zoom
- Videos
- Aula
- Biblioteca

9. ESCENARIOS DE APRENDIZAJE:

- Ambientes Virtuales
- Biblioteca Virtual
- Aula de clase
- Biblioteca
- Empresas

10. RELACIÓN DE LA ASIGNATURA CON LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DEL PERFIL DE EGRESO DE LA CARRERA:

Resultados de Aprendizaje que aportan al Perfil de Egreso de la Carrera: (Copiar los elaborados para cada unidad)	Nivel de Contribución: (ALTA – MEDIA – BAJA: Al logro de los Resultados de Aprendizaje del perfil de egreso de la Carrera)			Evidencias de Aprendizaje: Son los productos generados por el estudiante, que demuestran los aprendizajes alcanzados según los criterios de evaluación.
	A ALTA	B MEDIA	C BAJO	
<ul style="list-style-type: none"> • Maneja bases conceptuales y aplicativas relacionadas a la Gestión del Talento Humano en los procesos de gestión de la empresa para mejorar su productividad y optimización de recursos. 	X			Manejar bases conceptuales y aplicativas relacionadas a la Gestión del Talento Humano en los procesos de gestión de la empresa para mejorar su productividad y optimización de recursos.
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica la Gestión del Talento Humano considerando los objetivos empresariales para la optimización y aumento de la productividad de los empleados y trabajadores de la empresa aportando al desarrollo organizacional. 	X			Aplicar la Gestión del Talento Humano considerando los objetivos empresariales para la optimización y aumento de la productividad de los empleados y trabajadores de la empresa aportando al desarrollo organizacional.
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica los procesos de contratación y evaluación de personal a utilizarse, considerando los objetivos de la empresa para contar con un capital humano más efectivo y eficiente que contribuya al desarrollo empresarial. 	X			Aplicar los procesos de contratación y evaluación de personal, considerando los objetivos de la empresa para contar con un capital humano más efectivo y eficiente y contribuir al desarrollo empresarial.

11. BIBLIOGRAFÍA

11.1 BIBLIOGRAFÍA FÍSICA
11.1.1 BÁSICA:
<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento humano en el trabajo. Newstrom John W. Mc Graw Hill Interamericana Editores • Relaciones humanas Dubrin Andrew Prentice Hall - Pearson Educación • Gestión del Talento Humano Chiavenato Idalberto Mc Graw-Hill Educación
11.1.2 COMPLEMENTARIA:
Wayne, Mondy. Administración de Recursos Humanos, 11na Edición, Edit. Prentice Hall, 2010. Konntz, W.C. Administración, una perspectiva glogal empresarial, 14 Edición, McGraw Hill, 2008. Werther, WB. y Davis, K. Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las empresas, 6 Edición, McGraw Hill.



11.2 BIBLIOGRAFÍA DIGITAL

11.2.1 BÁSICA (Libros digitales desde el repositorio de la Institución)

11.2.2 COMPLEMENTARIA (Libros digitales de libre acceso)

11.3 WEBGRAFÍA: (Recursos procedentes de Internet en el área de estudio de libre acceso)

<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

12. PERFIL DEL DOCENTE:

Edgar Aníbal Rodríguez, C.I.: 0602315988, Título Maestría en Administración de Empresas mención Planeación; Ingeniero en Administración de Empresas mención Talento Humano; Capacitación Investigación formativa, Realidad aumentada, Inducción micro curricular, Herramientas colaborativas con Google Drive, Filosofía de Valores e Institucionalidad, Proyectos Integradores de Saberes, Administración de Aulas Virtuales en la Plataforma Moodle, Experiencias Pedagógicas de Avanzada, Programa de Gestión Pública y Laboral, Seminario de Actualización Tributaria, Seminario Taller sobre la Constitución –Política – Código de Planificación y Finanzas- Ley Orgánica de Servicio Público Ley- Orgánica de Educación Intercultural- Código de Trabajo, Seminario taller de esigef - esiprem- cierre y ajustes- ingresos de autogestión depreciaciones, Relaciones Humanas orientadas a brindar un buen servicio al usuario; Trabajos Profesor de Administración I y II, Auditoría Administrativa en el ITS. Juan de Velasco Sección Superior; Quinto ciclo - Profesor de Auditoría Administrativa en la Universidad de Bolívar; Servidor Público de Apoyo 2, Contador – Guardalmacén encargado en la Unidad Educativa Juan de Velasco – Docente Unach Facultad de Ciencias Políticas.



RESPONSABLE(S) DE LA ELABORACIÓN DEL SÍLABO:	Nombre: Msc. EDGAR ANIBAL RODRIGUEZ
	

LUGAR Y FECHA:	Riobamba, 3 de octubre de 2023
----------------	--------------------------------

REVISIÓN Y APROBACIÓN



5acad233-027c-4e69-9ae5-51d27aaed1d8

IVAN PATRICIO ARIAS GONZALEZ

DIRECTOR DE CARRERA



ANEXOS

PONDERACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE POR ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

COMPONENTE	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	Primer Parcial %(Puntos):	Segundo Parcial %(Puntos):
Aprendizaje en contacto con el docente	<ul style="list-style-type: none">• Conferencias, Seminarios, Estudios de Casos, Foros, Clases en Línea, Servicios realizados en escenarios laborables. Experiencias colectivas en proyectos: sistematización de prácticas de investigación-intervención, construcción de modelos y prototipos, proyectos de problematización, resolución de problemas, entornos virtuales, entre otros. Evaluaciones orales, escritas entre otras.	35%	35%
Aprendizaje práctico-experimental	<ul style="list-style-type: none">• Actividades desarrolladas en escenarios experimentales o laboratorios, prácticas de campo, trabajos de observación, resolución de problemas, talleres, manejo de base de datos y acervos bibliográficos entre otros.	35%	35%
Aprendizaje autónomo	<ul style="list-style-type: none">• Lectura, análisis y comprensión de materiales bibliográficos y documentales tanto analógicos como digitales, generación de datos y búsqueda de información, elaboración individual de ensayos, trabajos y exposiciones.	30%	30%
PROMEDIO		100%- 10	100%- 10

La calificación de cada componente se ponderará sobre 10 puntos, debiendo realizar una regla de 3 en base al porcentaje de cada uno de ellos para obtener una calificación final sobre 10.

Documento Generado el: 25 de octubre de 2023 a las 17:28:11

Fuente: Sistema Informático de Control Académico - Uvirtual