

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE POSGRADO



DIPLOMADO

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Callao – Perú

14-01-2019



INDICE

- I. Base legal
- II. Justificación o Estudio de factibilidad
- III. Fundamentos del Programa
- IV. Objetivos Académicos
- V. Requisitos de Ingreso
- VI. Perfil Académico
- VII. Plan de Estudios
- VIII. Sumillas de las Asignaturas
- IX. Modelo del silabo
- X. Modalidad
- XI. Lineamientos Metodológicos de Enseñanza-
Aprendizaje
- XII. Perfil profesiográficos
- XIII. Sistema de Evaluación
- XIV. Coordinación del Diplomado
- XV. Plana Docente
- XVI. Infraestructura y Equipamiento.
- XVII. Equipos y Recursos didácticos
- XVIII. Graduación
- XIX. Financiamiento del Diplomado.

I. BASE LEGAL

El presente diplomado: Gestión Estratégica del Talento Humano, se fundamenta y sustenta en el marco normativos legal que rige el Reglamento de Estudios de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativa, está integrado por:

- Constitución Política del Perú
- Estatuto de la Universidad Nacional del Callao-2016.
- Reglamento de estudios de Posgrado, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 131-2016-CU de fecha 06 de octubre del 2016.
- Ley Universitaria N° 30220- Art. 43; inciso y Artículo 45° inciso 5.
- BASE LEGAL

II. JUSTIFICACIÓN O ESTUDIO DE FACTIBILIDAD.

El término de gerencia de cambio constituye uno de los aspectos más relevantes del proceso de globalización de la gestión de negocios, toda vez que tanto el gerente como la organización comienzan a enfrentar complejas situaciones de cambio en sí y en su entorno que requieren de una plataforma mínima que asegure con éxito el cambio en organización.

Gerenciar, gestionar estratégicamente y desarrollar empresa, supone, un alto grado de conocimiento, experiencia, manejo de herramientas técnicas de la neurociencia, la psicología organizacional, el comportamiento organizacional, la ergonomía, etc., para descubrir, gestionar y conducir el talento de las personas que laboran al interior de la organización, pero también significa administrar estratégica y racional la gestión logística, la cultura corporativa y fundamentalmente la visión institucional. Sin embargo, acometer un proceso de gerencia del cambio no es tan fácil como pudiera pensarse debido a la gran cantidad de elementos-intra y extra institucionales- que involucra; además de que para ello debemos estar



completamente seguros de las fortalezas con que cuenta la organización para poder enfrentar y absorber los cambios y, muy particularmente, los cambios relacionados con el rediseño mental de los recursos humanos que la introyecten, comprendan su importancia y se comprometan de hecho en su desempeño, teniendo presente que el mismo es un proceso continuo que hay que tratarlo como tal y no como algo transitorio.

En nuestro país y a nivel de Latinoamérica constituye un mal endémico las organizaciones pretendan desarrollarse exitosamente aun cuando no cuentan con especialistas en la materia, con las herramientas científicas y técnicas que permitan no solo identificar los perfiles, los talentos y las competencias de sus recursos humanos, sino también deban gestionarlas y conducir las en el marco de la planificación estratégica de la administración científica.

En este marco situacional es que la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, a través de este Diplomado: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO, pretende coadyuvar académicamente en la formación de especialistas que desempeñen, con la adquisición de conocimientos de vanguardia, el uso de las herramientas científico- técnicas con calidad y eficiencia las funciones y responsabilidades que le corresponden como una notable agente de cambio organizacional a nivel nacional e internacional.

III. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Considerando que la misión de la Universidad Nacional del Callao, y en general, deba promover una serie de acciones de extensión y proyección universitaria, y de responsabilidad social, la Unidad e Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao presenta el Diplomado: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO, a través del cual damos cumplimiento a las demandas que la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias

Administrativas y la Universidad Nacional del Callao demandan, como extensión universitaria, a la comunidad del callao y a nivel nacional.

- Contribuye notablemente al mejoramiento del ejercicio profesional en el ámbito de las organizaciones a nivel nacional e internacional.
- Contribuye a la formación del profesional que las organizaciones de vanguardia requieren, en el marco de la comprensión científica y técnica del Talento Humano.
- Promover imagen institucional de la UNAC hacia la comunidad nacional e internacional, formando profesionales del más alto nivel, los que se constituyen en el apreciado Capital Humano Institucional.
- La Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias cumple con las funciones y responsabilidades que le corresponden en sus programas de maestrías, doctorados y diplomados que la Universidad Nacional del Callao le demanda en sus Estatuto y su Reglamento General de Estudios.

IV. OBJETIVOS ACADÉMICOS

4.1 OBJETIVO GENERAL.

- Formar maestristas competitivos que, sobre la base de los conocimientos y las herramientas aplicativas de la neurociencia, entiendan y comprendan la naturaleza de las personas, gerencien, y desarrollen organizaciones de primer nivel. y gestión y gestionen sus talentos y competencias y su relación con el comportamiento y el desempeño productivo laboral.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.



- Formar profesionales del más alto nivel académico que comprendan la relación: Conocimientos – Talento – Valores.
- Otorgar al maestrista los conocimientos elementales y las herramientas aplicativas de la neurociencia, la ergonomía y la psicología organizacional.
- Que los egresados de nuestra maestría se inserten competitivamente en las organizaciones privadas o estatales, de nivel nacionales e internacionales.
- Al término de la maestría, los maestristas se constituirán en el capital humano de la Institución UNAC, promoviendo los valores y la imagen institucional.

V. REQUISITOS DE INGRESO

5.1 Requisitos de Admisión. Art. 27 Reglamento de Estudios de la Escuela de Posgrado -UNAC. Los postulantes a seguir estudios de maestrías y doctorado, para el presente semestre, deben presentar la documentación siguiente:

Solicitud dirigida al Presidente del Jurado de Admisión de la Unidad de Posgrado, según Formato de Anexo 1 del Reglamento de Posgrado.

Deben adjuntar los siguientes documentos:

- a) Copia del Grado Académico de Bachiller o Título Profesional autenticado por el Secretario General de la Universidad de procedencia y para los obtenidos en el extranjero, sin rivalidades y autenticado por la SUNEDO.
- b) Hoja de Vida descriptiva, no documentada, que tiene la siguiente información:
 - Datos Personales

- Estudios realizados
- Idiomas
- Experiencia Laboral Profesional o Académica.
- Experiencia en Gerencia y Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Publicaciones efectuadas
- Participación en eventos académicos
- Premios o distinciones recibidas
- Miembro de Colegios Profesionales o Asociaciones Científicas o Culturales.

Todas las páginas son firmadas por el postulante y tienen el carácter de Declaración Jurada.

La Convocatoria y el Proceso de Admisión se realizarán de acuerdo a normado en el Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao.

VI. PERFIL ACADÉMICO

El egresado del Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano, es un profesional integral, formado sobre la base de conocimientos científicos, éticos y humanísticos, empoderado de las herramientas de aplicación técnica de la Neurociencia para entender y comprender la relación: Talento - Actividad - valores. Se caracteriza por ser interactivo, proactivo y multifacética, orientado al liderazgo gerencial permitiéndose potenciar la capacidad de gestión, comunicación, liderazgo, análisis y toma de decisiones. Por ende, está direccionada a bachilleres y licenciados, profesionales, jefes, gerentes, funcionarios de empresas del sector público y privados. También para aquellos profesionales que hayan cursado otras carreras y



pretenden ocupar cargos administrativos dentro de una organización.

EL egresado de este Diplomado se ubica en los más relevantes ámbitos de desempeño laboral, responsabilidad en las funciones y los cargos que puede desempeñar y el tipo de instituciones donde se requiere su actuación como Gestor del Talento Humano, caracterizándose por el manejo ético y responsable que imprime la filosofía institucional. Responde eficientemente a las necesidades del país y de la región, podrá desempeñarse como especialistas en gestión del Talento Humano; Planificador, Consultor del Talento Humano; Director de desarrollo humano en empresas de los sectores público y privado.

VII. PLAN DE ESTUDIOS

Módulos de naturaleza teórico práctica que desarrollan los siguientes contenidos:

Módulo I. TENDENCIAS Y ENTORNO DE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

- NEUROCIENCIA Y TALENTO HUMANO
- LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO
- DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
- RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

Módulo II. GERENCIA Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS

- GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
- ETICA Y RESPOSABILIDAD SOCIAL.
- MODELOS DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS.
- GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA COMUNICACIÓN

Módulo III. CULTURA CORPORATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

- CULTURA CORPORATIVA, CLIMA Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
- CLIMA ORGANIZACIONAL: MEDICIÓN, DIAGNÓSTICO Y PROYECCIÓN.
- SISTEMAS ACTITUDINALES Y MOTIVACIONALES.

Módulo IV. GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

- ACTIVIDADES CLAVES DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
- COACHING Y DESARROLLO SOCIOPERSONAL.
- PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL
- DESARROLLO INTREGRAL DEL TALENTO HUMANO: capacitación – Entrenamiento – Habilitación.

Módulo V. ADMINISTRACIÓN DE SUELDO Y SALARIOS.

- ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS: PLANILLA – BOLETA.
- SISTEMA DE INCENTIVOS, COMPENSACIONES Y REPARTO DE UTILIDADES
- EL SISTEMA PREVISIONAL PERUANO: SNP – AFP – Es SALUD
- PROGRAMAS DE REFUERZO MOTIVACIONAL.

Módulo VI. DINÁMICA DEL CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- **PLANES Y PROYECTOS DE ESTUDIOS**
- PROGRAMAS PREVENTIVOS DE SALUD ORGÁNICO-PSICOLÓGICO.
- EVALUACIONES FINALES



RESUMEN DEL PLAN DE ESTUDIOS

| CÓDIGO | MÓDULO | HORAS VIRTUALES | HORAS PRESENCIALES | SEMANAS | TOTAL HORAS | CREDITOS |
|----------------|---|-----------------|--------------------|-----------|-------------|-----------|
| UP 101 | I. Tendencias y Entorno de la Gerencia del Talento Humano | 4 | 12 | 4 | 64 | 4 |
| UP 201 | II. Gerencia y Gestión por Competencias. | 4 | 12 | 4 | 64 | 4 |
| UP 301 | III. Cultura Corporativa y Desarrollo Organizacional | 4 | 12 | 4 | 64 | 4 |
| UP 401 | IV. Gestión Estratégica del Comportamiento Humano | 4 | 12 | 4 | 64 | 4 |
| UP 501 | V. Administración de Sueldos y Salarios | 4 | 12 | 4 | 64 | 4 |
| UP 601 | VI. Dinámica del Cambio y Desarrollo Organizacional | 4 | 12 | 4 | 64 | 4 |
| TOTALES | | 24 | 72 | 24 | 384 | 24 |

(*) La hora pedagógica es de 50 minutos.

CRÉDITOS Y HORAS

El Diplomado de Gestión Estratégica del Talento Humano tiene 24 Créditos que equivalen a una duración de 384 horas, distribuidas de la siguiente manera:

- 288 horas de clase Lectivas o Presenciales
- 96 horas de Clases Virtuales (prácticas)
- Las Clases Presenciales se impartirán, los días sábados de 08:00 a 13.00 horas, y de 13:50 a 18:50 horas.
- La Nota Aprobatoria es catorce (14).
- Requisito indispensable, tener el 80 % de asistencias a cada módulo para ser evaluado.

HORARIOS

Las Clases se realizarán los fines de semana:

- Sábados: 08:00 a 13:00 hr y de 13:50 a 18:50 hr (presenciales).
- Domingos: 08:00 a 11:20 horas (prácticas-virtuales)

VIII. SUMILLAS DE LAS ASIGNATURAS

Módulo I. TENDENCIAS Y ENTORNO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

Módulo por su naturaleza es teórico-práctico, tiene como objetivo desarrollar los siguientes contenidos: a) disponer de una serie de conocimientos científicos y herramientas de aplicación práctica de la Neurociencia y Talento Humano; que le permitan el conocimiento, entendimiento y comprensión de la relación del funcionamiento cerebral y el talento de los seres humanos; b) Empezar, administrar y gestionar con liderazgo estratégico el emprendimiento de negocios; c) formar profesionales con conocimientos en gerencia y dirección de empresas adecuándose al cambio nacional e internacional; d) fomentar la gerencia y conducción de las organizaciones responsablemente y que sean una garantía del éxito de manera sostenible cuidando el medio ambiente.

Constituye una exigencia, el gerente de vanguardia, para gestionar los recursos humanos, deba conocer neurociencia, psicología organizacional, sociología, antropología, ergonomía, y demás; permitiéndose conocer y comprender las diversas actitudes, actividades y reacciones del hombre en la sociedad y en el contexto laboral.

Módulo II. GERENCIA Y GESTIÓN POR COMPETENCIAS

El presente Módulo igualmente, de naturaleza teórico-práctico, tiene como objetivos entregar al estudiante los siguientes contenidos: a) capacidad para identificar a través de los instrumentos de medición que la neurociencia dispone gestionar las dimensiones del talento humano, capitalizaras y



gestionarlas estratégicamente a efectos de promover la creatividad y la innovación en el marco ético moral con responsabilidad social. Que les permita mínimamente identificar y comprender las habilidades directivas, así como las dimensiones del sistema de competencias. Asimismo, se le proporcionará conocimientos relacionados con la psicología organizacional, psicología comunicacional, la psicología cognoscitiva, Cerebro - conducta - productividad, etc., La organización actualmente promueve activamente la introyección de la visión institucional a través de sus propios códigos de comunicación (símbolos, signos y demás) que se fomenta y fortalece en la cultura corporativa comunicacional.

Módulo III. CULTURA CORPORATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Este Módulo contempla asignaturas de naturaleza teórico-práctico, tiene como objetivos entregar al estudiante conocimientos de vanguardia y solidez científica y humanística: a) Los gerentes de nivel promueven la originalidad del conocimiento nacido en la propia empresa, en la labor que el personal realiza, en el hacer haciendo, este conocimiento logrado por y para la organización se gestiona al interior de la empresa y luego se extiende fuera de ella; b) Los gerentes deben conocer e identificarse con la visión institucional, promover e introyectar al personal, la que finalmente es la base para el fomento de la cultura corporativa, el clima, la calidad de vida laboral, la buena imagen institucional, y por ende, el desarrollo exitoso de la organización; c) las organizaciones siempre deben estar haciendo mediciones respecto del clima organizacional, cultura corporativa, imagen institucional, gestión conductiva, para así, detectar aquellas variables que pudieran estar interfiriendo en la adaptación y el comportamiento laboral.

Este entorno situacional propicia mejoras en el clima y la calidad de vida laboral mejora notablemente las percepciones de los usuarios respecto de la Imagen Institucional y organizacional.

Módulo IV. GESTIÓN ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

El presente Módulo contiene asignaturas temáticas de naturaleza teórico-práctico, tiene como objetivos formar al estudiante: a) Otorgarle conocimiento científico-humanista para que desempeñe con eficiencias Las diversas actividades de esta importante área laboral (Planificación estratégica, Proyecto y plan de contingencia, Programa, e Informe Final): PSEP, PCAPL, PED, PDITH, PASS, PIRMD, PPSOPs, Cesantías, Jubilaciones, etc.); b) El Coaching constituye una herramienta técnica humanística que moviliza los valores centrales y los compromisos del ser humano, facilita que las personas se adapten a los cambios de manera eficiente y eficaz, Predispone a las personas para la colaboración, el trabajo en equipo y la creación de consenso, pero fundamentalmente, Destapa la potencialidad de las personas, permitiéndoles alcanzar objetivos que de otra manera son considerados inalcanzables. Los procesos de selección de personal basan su éxito cuando los seleccionadores enfatizan la relación: Conocimientos/experiencias – Talento – Valores. Seleccionados en este marco, se podrá realizar activos, efectivo y exitosos Programas de Desarrollo Integral del Talento Humano (capacitación, entrenamiento, habilitación).

Módulo V. ADMINISTRACIÓN DE SUELDO Y SALARIOS.

El presente Módulo también es de naturaleza teórico-práctico, está diseñado para comprender con claridad y objetividad la estructura de la Planilla de la Administración de Sueldos y Salarios DL. 276 Y 728). La administración de sueldos y salarios es un punto muy importante en la gerencia de los recursos humanos ya que estos representan una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y causa un impacto en el modo de vida, de los empleados. Los Incentivos son un tipo de gratificación otorgada al trabajador a efecto de mejorar el entorno y el rendimiento de una compañía. Las Compensaciones son estrategias e incentivos no monetarios además del salario mensual. Tales como Incentivos, Compensaciones, y Reparto de Utilidades. Asimismo, otorgarle conocimientos relacionados al Sistema Previsional Peruano: SNP – AFP – Es Salud. Y



finalmente el participante en este diplomado estará en condiciones de proponer Programas de Refuerzo Motivacional al desempeño a efecto que los empleados de manera simultánea pueden lograr y mantener un alto rendimiento y estar personalmente satisfechos.

Módulo VI. DINÁMICA DEL CAMBIO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Las asignaturas que conforman el presente módulo son de naturaleza teórico práctico. El entorno social, político, económico, ecológico, en el que se encuentran inmersas las organizaciones, ha generado que estas busquen adaptarse al cambio adoptar nuevas filosofías y mecanismos que les permita dar respuestas ágiles y económicas, además, de mostrar y generar flexibilidad y adaptación permanente. Si el entorno muestra complejidad entonces la organización responderá en el mismo sentido. El Desarrollo Organizacional (D.O.) y la Dinámica de cambio son un factor relevante para el desarrollo de las organizaciones le permite adaptarse al medio, sobrevivir y desarrollarse en él. La Organización Mundial de la Salud establece para las organizaciones laborales planes y programas preventivos de salud orgánico y psicológico. Considera que; "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad", agregando que la salud "es un derecho humano fundamental y que el logro más alto posible de salud es un objetivo social sumamente importante en todo el mundo, cuya realización exige la intervención de muchos otros sectores sociales y económicos además de la salud". La organización busca garantizar, proteger y mejorar la salud física, mental, psíquica y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo y aplicar estrategias de control y prevención de riesgos. Tiene como fin evitar o prevenir una enfermedad ocupacional; la cual es todo estado patológico permanente o temporal, que surge como consecuencia del trabajo que se desempeña y/o de las condiciones en las que se trabaja.

MODELO DE SILABO PARA LAS ASIGNATURAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO
DIPLOMADO
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
SÍLABO

1. INFORMACION GENERAL

- 1.1. Asignatura :
- 1.2. Módulo :
- 1.3. Código del Curso :
- 1.4. Requisito :
- 1.5. Créditos :
- 1.6. Horas Semanales :
- 1.7. Horas de Teoría :
- 1.8. Horas de Práctica :
- 1.9. Duración :
- 1.10. Profesores :

2. SUMILLA

3. COMPETENCIA GENERAL

4. COMPETENCIAS ESPECIFICAS

5. PROGRAMACION DE CONTENIDOS

6. ESTRATEGIAS DIDACTICAS

7. MEDIOS Y MATERIALES

8. EVALUACION DEL APRENDIZAJE

9. FUENTES DE INFORMACION

X. MODALIDAD

La presente asignatura se estructura didáctica y académicamente con temáticas que buscan perfilar en el estudiante una actitud gerenciera y gestionaora de las competencias y talentos del ser Humano en el marco situacional de la Organización.



El estudiante egresado de este diplomado logrará el mejoramiento de sus habilidades y competencias. Entenderá y Comprenderá la naturaleza del Comportamiento Humano en una Organización;

- Comprender que existe una relación directa entre el cerebro- Talento – y Puesto de trabajo, y que, por ende, debe conocer la teoría científica de la neurociencia y sus instrumentos para identificar el Talento y desarrollarlo.
- Que los excelentes Procesos de Selección de Personal enfatizan la relación: Estándares de Requerimiento (puesto) y Perfiles Profesiográficos (talento)
- Capacidad para detectar y retroalimentar las competencias del Talento del ser Humano.
- Capacidad para entender y comprender que se gestiona el conocimiento surgido en el “hacer haciendo” y, que el éxito radica en gestionarlo estratégicamente.

XI. LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS DENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

El diplomado centra su didáctica académica y metodológica en todas las áreas temáticas de la especialidad. El Diplomado define con claridad las Estrategias Didácticas Virtuales

El proceso de metodologías está definido como:

- Clases lectivas o presenciales, por la rigurosidad didáctica y metodológica de los temas a tratar relacionados con la dinámica del Talento Humano y sus definidas implicancias la introyección institucional, pero fundamentalmente, en el desempeño laboral. La didáctica metodológica de los tópicos a tratar en cada una de las asignaturas básicamente se realizará a través de las exposiciones teórico-prácticas, diapositivas full color, sondeos permanentes, participación activa en clase para impulsar una formación científico-humanista de calidad acorde con las exigencias de la globalización.
- Talleres aplicados, casos prácticos, lecturas interactivas con la finalidad de que los participantes puedan conocer y comprender la gerenciación y gestión del Talento Humano.
- Evaluación respecto de los conocimientos teóricos, casuísticas e instrumentos aplicativos en el transcurso de los módulos. El programa diplomado requiere de un complemento bibliográfico de libros, textos e investigaciones. Esto

constituye una prioridad y relevancia para el logro de los objetivos del diplomado y para el logro de las actividades académicas de la UPG-FCA-UNAC.

- Al término del diplomado, se ha considerado un módulo de conclusiones y flexiones.

El Diplomado estará centrado en la teoría del constructivismo, definiéndose con claridad las Estrategias Didácticas Virtuales

XII. PERFIL PROFESIOGRÁFICO

El Diplomado de Gestión Estratégica del Talento Humano, busca la formación integral ético-social y una sólida fundamentación científica que le permita analizar entender y comprender la relación funcional: Conocimiento – Talento – Puesto de trabajo.

Definitivamente, coadyuva a la formación de profesionales especialistas capaces de liderar, con un alto sentido de la ética y los valores, los procesos propios de la gestión humana en las organizaciones, en el marco de los conceptos fundamentales de las Ciencias Sociales, la Neurociencia, la Psicología Organizacional y de la Administración y de gestionar el conocimiento dentro de la organización, desarrollará habilidades que le permiten argumentar y proponer investigaciones orientadas a analizar los procesos organizacionales que incidan en la gestión de las personas. Asimismo, describe los posibles ámbitos de desempeño laboral, las responsabilidades y funciones a desempeñar en las instituciones donde se requiere su actuación como especialista en la materia en el marco ético que imprime la filosofía institucional.

XIII. SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Par los efectos de la evaluación, se considerará lo siguiente:

- Participación en clase.
- Dos exámenes (Teórico-Práctico)
- Casuísticas interactivas; Análisis crítico reflexivo.
- Informes de lecturas
- Investigaciones y sustentaciones monográficas

La Nota Aprobatoria es catorce (14)

Requisito indispensable, tener el 80 % de asistencias a cada módulo para ser evaluado.

XIV. COORDINADOR DEL DIPLOMADO

El coordinador del Diplomado será un docente de la Especialidad.



XV. PLANA DOCENTE

La plana docente está constituida por profesionales destacados en la materia y de reconocida trayectoria académica, con Grado de Maestro o Doctor, y Especialidades en las áreas específicas del Diplomado.

XVI. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

El planeamiento, la organización y la ejecución del Diplomado de Gestión Estratégica del Talento Humano estará a cargo de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. Las actividades académicas formativas se desarrollarán en aulas implementadas ergonómicamente con capacidad suficiente, debidamente equipadas con sistemas multimedia, complementados con métodos audiovisuales.

XVII. EQUIPOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS

Para apoyar y facilitar la didáctica metodológica del Diplomado, al inicio de cada módulo, se entregará a cada uno de los participantes una carpeta con el material relacionada con los protocolos de estudio, brochure del diplomado, maestrías y doctoral, artículos y material bibliográfico de propiedad intelectual de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad del Callao.

XVIII. GRADUACIÓN

Existirá un registro de Diplomas en GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO expedidos en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, así también se deberá contar con un Registro central de los Diplomas.

La universidad Nacional del Callao, a través de la Escuela de Posgrado y la Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, certificará a quienes concluyan los estudios del Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano, luego que haya aprobado los estudios correspondientes a los módulos del diplomado establecido.

Los requisitos para la obtención del Diploma son:

- Aprobar cada módulo del Diplomado con notas mínimas catorce (14)
- Asistencia mínima de 80% en cada módulo programado

Al reverso del diploma se indicar los módulos estudiados, el número de horas y el número de créditos de cada módulo y del programa total.



| | | | | | | | |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| ALQUILER DE LOCAL | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 3000.00 |
| MATERIAL DE OFICINA | 350.00 | 350.00 | 350.00 | 350.00 | 350.00 | 350.00 | 2100.00 |
| MATERIAL DE ENSEÑANZA | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 500.00 | 3000.00 |
| FOTOCOPIAS | 250.00 | 250.00 | 250.00 | 250.00 | 250.00 | 250.00 | 1500.00 |
| TOTAL DE EGRESOS | 6400.00 | 6400.00 | 6400.00 | 6400.00 | 6400.00 | 6400.00 | 54400.00 |
| FLUJO DE CAJA | S/. 20,000.00 | S/. 25,600.00 | S/. 31,200.00 | S/. 36,800.00 | S/. 42,400.00 | S/. 32,000.00 | S/. 54,400.00 |

| | |
|----------------------------|----------------------|
| RESUMEN | |
| TOTAL DE INGRESOS | S/. 86,400.00 |
| TOTAL DE EGRESOS | S/. 54,400.00 |
| 15% ADMINISTRACION CENTRAL | S/. 12,960.00 |
| SUPERAVIT | S/. 19,040.00 |

upg.fca.unac@gmail.com / posgrado.fca@unac.pe <https://posgrado.unac.edu.pe>

Posgrado Facultad de Ciencias Administrativas UNAC

Sábados: 8:00 a 16:00



