FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2025 – I
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	02432608031
8. Ciclo	: Octavo
9. Créditos	3
10. **Horas semanales totales**	**: 5.5**
Horas lectivas de teoría	2
Horas lectivas de práctica	2
Horas lectivas totales	**4**
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de trabajo independiente	**: 1.5**
11. Requisito	: Seguridad Social
12. Docente	: Soto Cotito, Martín Iván.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito identificar las fuentes del conflicto laboral, analizar y realizar acciones que ayuden a prevenirlos.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Teoría del conflicto y marco normativo internacional y nacional. 2. Clasificación de los conflictos en la empresa. 3. Acciones preventivas para reducir los posibles focos de conflicto laboral. 4. Los medios alternativos en la solución del conflicto.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe de investigación sobre la percepción de las técnicas de intervención de los principales conflictos laborales y sus resultados de impacto en el sector público.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Adaptabilidad a los cambios del entorno

Muestra disposición para acomodarse rápidamente a contextos organizacionales dinámicos, mediante la integración a nuevos grupos, culturas y objetivos institucionales.

3.2. Componentes

Capacidades

- Aplica conceptos y el marco normativo referidos al derecho del trabajo, considerando el contexto nacional e internacional.
- Aplica estrategias y procedimientos para gestionar las relaciones laborales en organizaciones públicas y privadas, con arreglo a la normatividad.
- Toma decisiones en el seguimiento y gestión de la aplicación de la normatividad vigente pertinente, sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, considerando la naturaleza de las organizaciones.
- Desarrolla estrategias y procedimientos en la negociación de derechos individuales y colectivos, en aplicación de la prevención de conflictos laborales.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo
- Compromiso con el desarrollo del país.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 TEORÍA DEL CONFLICTO Y MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL								
CAPACIDAD: Aplica conceptos y el marco normativo referidos al derecho del trabajo, considerando el contexto nacional e internacional.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Teoría del conflicto: origen, agentes, naturaleza, funciones y soluciones.	• Comprende los alcances del silabo: competencia, capacidades, contenidos y normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Reflexiona sobre la naturaleza del conflicto social • Comprende el concepto y contenido de los conflictos laborales, considerando las políticas empresariales.	Sesión N°1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°1:** Realiza un mapa mental sobre los elementos y características del conflicto laboral.	Sesión N°2 Actividad aplicativa Discusión					
2	• El proceso del conflicto y sus fases	• Comprende la naturaleza dinámica y cambiante del conflicto desde su nacimiento hasta su solución y evalúa su efecto en la cultura corporativa. • Elabora un flujograma indicando las fases del conflicto.	Sesión N°3 Exposición dialogada Taller	2	2	-		1.5
		• Organiza el trabajo de investigación formativa: Informe de percepción sobre conflictos laborales • Comprende la Guía para Desarrollar el Trabajo de Investigación Formativa • **Actividad N°2**: Visionado y recensión de video El proceso del conflicto. https://www.youtube.com/watch?v=f6FpDsaGefU	Sesión N°4 Actividad aplicativa Formación de grupos Recensión de video					
3	• Marco normativo nacional	• Comprende el marco normativo laboral, evaluando las relaciones de trabajo entre empleadores y colaboradores a través del contrato de trabajo. • Estudia los ejes estratégicos del Sistema Nacional de Prevención de Conflictos Sociales. • Recurriendo a la IA, explica por qué las sociedades tienen que administrar los conflictos sociales.	Sesión N°5 Exposición dialogada Trabajo en equipo Uso de Gemini u otra	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°3:** Estudia las normas vigentes del Perú y presenta un informe al aula.	Sesión N°6 Trabajo en equipo Repoprte					
4	• Marco normativo internacional. Carta de las Naciones Unidas, Capítulo IV: Arreglo pacífico de controversias	• Comprende el marco normativo internacional, estudiando principales referentes de la normatividad del conflicto.	Sesión N°7 Exposición interactiva	2	2	-		1.5
		• **Actividad N° 4**: Monitoreo I - Presenta el plan de investigación para elaborar el Informe sobre la percepción de las técnicas de intervención de los principales conflictos laborales y sus resultados de impacto en el sector público.	Sesión N°8 Comunicación efectiva **Monitoreo I** Realimentación					

UNIDAD 2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS EN LA EMPRESA								
CAPACIDAD: Aplica estrategias y procedimientos para gestionar las relaciones laborales en organizaciones públicas y privadas, con arreglo a la normatividad								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• El conflicto laboral, elementos y características	• Analiza los conflictos como parte integrante de la realidad laboral y su impacto en la cultura corporativa. • Recurriendo a la IA, explica las causas estructurales y coyunturales de los conflictos laborales.	Sesión N°9 Presentaciones efectivas por equipos Tutoría Uso de Gemini u otro	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°5:** Identifica causas y consecuencias de los conflictos de trabajo en las organizaciones, caso Perù, usando una matriz de correlación.	Sesión N° 10 Taller Reporte					
6	• Causas y frecuencia de los conflictos.	• Identifica las causas que generan los conflictos entre el empleador y el trabajador, condicionado a las políticas de la Empresa.	Sesión N°11 Exposición dialogada Taller	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°6: Dilema ético** – Los conflictos de intereses tolerados por jefes corruptos. • Reflexiona los valores institucionales de la USMP.	Sesión N°12 Taller Informe sobre dilema y reflexión de los valores institucionales					
7	• Criterios de clasificación de los conflictos.	• Determina mediante un cuadro sinóptico la clasificación de los conflictos, dentro del marco de valores corporativos • Clasifica conflictos que surgen en la empresa, sean éstos entre el sindicato y sus afiliados o entre los trabajadores y la empresa, en base a políticas establecidas.	Sesión N° 13 Exposición dialogada Trabajo en pares	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°7**: Monitoreo II - Presenta avance sobre recuperación y análisis de información, para elaborar el Informe sobre la percepción de las técnicas de intervención de los principales conflictos laborales y sus resultados de impacto en el sector público.	Sesión N° 14 Presentaciones efectivas Monitoreo II Realimentación					
8	• Los conflictos laborales en la alta gerencia.	• Comprende el impacto de los conflictos en la alta gerencia y estudia las habilidades básicas de los directivos para resolverlos. • **Actividad N°8:** Estudia casos de conflictos en la alta gerencia y presenta en clase.	Sesión N°15 Trabajo en equipo Estudio de caso Exposición	2	2	-		1.5
	• Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión N°16 Evaluación					

UNIDAD 3 ACCIONES PREVENTIVAS PARA REDUCIR LOS POSIBLES FOCOS DE CONFLICTO LABORAL								
CAPACIDAD: Toma decisiones en el seguimiento y gestión de la aplicación de la normatividad vigente pertinente, sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, considerando la naturaleza de las organizaciones								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Prevención del conflicto en la empresa.	• Comprende la importancia de una buena comunicación, las políticas de la empresa, establecer espacios de diálogo y negociación. • Comprende la importancia de los servicios de Asistencia Social en la empresa.	Sesión N°17 Exposición dialogada	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°9:** Desarrolla un caso tipo sobre la importancia de la prevención para enfrentar los conflictos laborales.	Sesión N° 18 Actividad aplicativa					
10	• Solución de conflictos en la empresa	• Desarrolla una situación problema acerca de los mecanismos de solución de los conflictos en la propia empresa, considerando la política de la empresa. • Comprende a detectar conflictos, identificar actores, negociación, solución y evaluación.	Sesión N° 19 Exposición dialogada Taller	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°10:** Estudia el caso de conflictos entre pilotos y una de las empresas, el impacto económico en la empresa y la solución.	Sesión N° 20 Actividad aplicativa					
11	• XVIII Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios	Sesión N°21 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes	2	2	-		1.5
			Sesión N°22 Conferencias y seminarios de discusión Elaboración de reportes					
12	• Estilos de enfrentamiento de los conflictos. Tipos, técnicas y soluciones. • El Sistema de Alerta y Respuesta Temprana SART	• Desarrolla estrategias para la prevención y solución de conflictos. Recolecta información, analiza, trabaja aletas, formula propuestas de solución y evalúa.	Sesión N°23 Actividad aplicativa Realimentación	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°12:** Formula un organigrama del equipo de trabajo de un SART. • **Monitoreo III: Presenta el avance del informe** sobre la percepción de las técnicas de intervención de los principales conflictos laborales y sus resultados de impacto en el sector público.	Sesión N°24 Taller Informe					

UNIDAD 4 LOS MEDIOS ALTERNATIVOS EN LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO								
CAPACIDAD: Desarrolla estrategias y procedimientos en la negociación de derechos individuales y colectivos, en aplicación de la prevención de conflictos laborales								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• MARC Concepto. Medios auto compositivos y Medios heterocompositivos • La Negociación	• Elabora un cuadro comparativo entre los MARC auto compositivos y los MARC heterocompositivos, de acuerdo a las normas vigentes	Sesión N°25 Exposición dialogada Trabajo en equipo	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°13**: Realiza una simulación de negociación, considerando la ética y la solución directa entre las partes.	Sesión N° 26 Simulación de escenarios Discusión					
14	• La conciliación, mediación, el arbitraje. • Casos prácticos de solución de conflictos.	• Elabora un cuadro comparativo estableciendo la diferencia entre conciliación, mediación, el diálogo y arbitraje, aplicando medios de solución de conflictos dentro del marco legal. • Recurriendo a la IA, identifica a los organismos reguladores de los conflictos nacionales y los internacionales.	Sesión N° 27 Exposición dialogada Taller Uso de Gemini u otra	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°14:** Resuelve casos de simulación de aplicación de solución de conflictos, de acuerdo al marco legal. • Monitoreo IV. Presenta el informe final de investigación formativa	Sesión N° 28 Estudio de caso Presentaciones efectivas Realimentación docente.					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del trabajo de investigación formativa.	• **Actividad N°15**: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe realizado.	Sesión N°29 Presentaciones efectivas Realimentación docente	2	2	-		1.5
			Sesión N° 30 Presentaciones efectivas Realimentación docente					
16	**Examen final:** Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión N° 31 Evaluación	2	2	-		1.5
			Sesión N° 32 Reporte					

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de 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 de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. 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.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, videos tutoriales, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, herramientas de IA, 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 a l 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 fina l y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: EP = (EP1 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 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 x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP+ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Cadena, E. (1993). *La teoría del conflicto: esbozo de síntesis.* Convergencia Revista de Ciencias Sociales, núm., 2, 1993, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 36-51. file:///C:/Users/RENE/Downloads/10438-13-37285-1-10-20180517.pdf
- Navarro Abad, Elisabeth (2018). *Manual preventivo y resolución de conflictos.* UNDPA, PNUD. Honduras. Graphic Art 1ra Ed.
- De Drew Carsten, Gelfand Michele (S/F). *The Psycology of Conflict and Conflict Management In Organizations.* Society for Industrial and Organizational Psycology. USA 2008.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas.* (7ma Edición). México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (14ta Edición). México: Person Educación.

Sistematizado por: Soto Cotito, Martín Iván/ Arbués Pérez	**Fecha:** 30 de enero de 2025	**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva