



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELAS PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN, ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES,
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MARKETING**

SÍLABO

Adecuado en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID -19

GESTIÓN DE PERSONAS

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2021 - I
1.3	Código de asignatura	:	024262
1.4	Ciclo	:	Tercero
1.5	Créditos	:	3
1.6	Horas semanales totales	:	5.5
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	HT 2 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	1.5
1.7	Requisito	:	Emprendimiento / Actividades II
1.8	Docente	:	Comisión de Sílabos

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional básica empresarial, es teórico - práctica y tiene por propósito utilizar e interpretar herramientas de gestión del talento humano en una organización empresarial.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La gestión estratégica y operativa del talento humano. 2. Enfoque sistémico de la administración de recursos humanos. 3. La gestión de recursos humanos. 4. Las relaciones de trabajo como factor de éxito.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Aplica políticas, procedimientos y herramientas de gestión del talento en organizaciones, de manera sistémica y ética.

3.2 Componentes

Capacidades

- Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.
- Reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, con enfoque sistémico.
- Formula herramientas de gestión de recursos humanos de acuerdo con la actividad de la empresa, considerando los derechos de los sujetos de la organización.
- Formula instrumentos de gestión de la comunicación, relaciones laborales y promoción de valores éticos y sociales en el ambiente interno y externo de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador y la organización.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de la excelencia.

IV. PROGRAMACION DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DE RECURSOS HUMANOS					
CAPACIDAD: Comprende el proceso y los roles de gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados de la empresa.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Marco de referencia: Planeamiento estratégico (Misión, visión, objetivos y Estrategias) Políticas y procedimientos organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el sílabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Construye mediante un diagrama cómo se construyen las políticas y procedimientos organizacionales, considerando la visión, misión. (CPC: d, k). 	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Analiza la misión, visión, objetivos y estrategia de una empresa peruana o extranjera Lee y analiza la lectura: ¿Qué es el Planeamiento estratégico? 	Sesión en línea No 2 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Políticas y procedimientos en la gestión de recursos humanos. Marco legal para la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad de los derechos de la persona con discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un diagrama del proceso de construcción de las políticas y procedimientos de recursos humanos, considerando las políticas y procedimientos organizacionales. (CPC: d, h). Reconoce la importancia de la aplicabilidad de la Ley N° 29973 como parte de la política de gestión de personas institucional. Visionado de video: <i>Recursos humanos y sus funciones</i> en https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE&pbjreload=10 Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos. Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa. 	Sesión en línea No. 3 Exposición interactiva Recensión de video Foro	2HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: ¿Cómo será la gerencia de recursos humanos del futuro? Explora repositorios de información en la web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. 	Sesión en línea No 4 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de recursos humanos orientado hacia los resultados organizacionales. La gestión de recursos humanos y el enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce por medio de un diagrama el impacto de la gestión de recursos humanos, en los resultados organizacionales. (CPC: d, e, h). Reconoce la importancia de la valoración de las habilidades considerando el enfoque de género. 	Sesión en línea No. 5 Exposición interactiva Trabajo en grupo	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: género y formación por competencias en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/com_gen.pdf (págs. Del 30 al 34). 	Sesión en línea No 6 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Modelos de gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica a través de un cuadro comparativo los modelos de gestión de recursos humanos, considerando las políticas organizacionales. (CPC: d, i). 	Sesión en línea No. 7 Exposición interactiva Foro	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: <i>Recursos humanos, ¿para qué existe Recursos Humanos?</i> en https://www.youtube.com/watch?v=1pgzy2Wildo&pbjreload=10 Monitoreo I: Entrega el plan de investigación formativa del informe Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea No 8 Recensión de videoTutoría	2 HP	

UNIDAD 2
ENFOQUE SISTÉMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD:

Reconoce los procesos de la administración de recursos humanos, asumiendo el enfoque sistémico.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento social: ambiente y sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> Explica la importancia del rol de la gestión de recursos humanos en el contexto social considerando las políticas organizacionales y de recursos humanos. (CPC: d, a). 	Sesión en línea No.9 Trabajo en equipo	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visionado de video: <i>Comportamiento social</i> en https://www.youtube.com/watch?v=kauzycDqW5l 	Sesión en línea No.10 Recensión de video	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de recursos humanos y su impacto en el comportamiento organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Explica el impacto de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional considerando las políticas organizacionales. (CPC: d, k). 	Sesión en línea No. 11 Exposición interactiva	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Formas que utilizan los empleadores para evadir responsabilidades legales - laborales. (CPC: g). Visionado del video: <i>Comportamiento organizacional</i> en https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE 	Sesión en línea 12 Informe sobre dilema Recensión de video Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones Humanas: Comportamiento individual: intereses, motivaciones, aprendizajes, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las formas de pensar, de ser y actuar de las personas y su impacto en el comportamiento organizacional. (CPC: d, k). Visionado del video: <i>Comportamiento individual</i> en https://www.youtube.com/watch?v=mY-qObHVQhQ 	Sesión en línea No. 13 Exposición interactiva Recensión de video	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Aplica casos tipo Identificando e interiorizando el autoconocimiento y su relación con la motivación. Visionado del video: <i>Combinando autonomía de equipo con liderazgo directivo</i> en https://www.youtube.com/watch?v=760NIE5XQ7A Visionado del video: <i>Comportamiento organizacional</i> en https://www.youtube.com/watch?v=K4f5mIRWaXU Monitoreo II.: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe. (CPC: l). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones 	Sesión en línea No.14 Recensión de video Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Estructura de organización, tecnología y recursos 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce el impacto de la estructura organizativa, tecnología y recursos en el manejo de la gestión de personas. (CPC: d, k). 	Sesión en línea No.15 Exposición dialogada	2 HT	1.5
	Examen parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. (CPC: l).		Evaluación	2 HP	

UNIDAD 3
LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD:

Formula instrumentos de gestión de recursos humanos de acuerdo con las políticas de recursos humanos y organizacionales, considerando los derechos de los sujetos de la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de reclutamiento y selección de personal. Contratación de personal. Gestión de capacitación y desarrollo de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Ilustra por medio de un flujograma las fases e importancia del proceso de reclutamiento y selección de talento, en base a un enfoque sistémico y cuantitativo. (CPC: d, i, j). Explica las implicancias de las competencias laborales en relación al puesto de trabajo y políticas de la empresa. Identifica la importancia de un reclutamiento de calidad, con una resección del libro: Dirección y Gestión de RH, págs 206 al 209 Caso: 5.1, 5.2, 5 https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF. (CPC: l). Esboza el diseño de un plan de capacitación de personal, destacando las clases de necesidades de capacitación. Lee y analiza la lectura: Estudio de Entrenamiento Corporativo 2019 – UBITS. 	Sesión en línea No. 17 Exposición interactiva Recensión de lectura	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Aplica el método de evaluación situacional Assessment center para un proceso de selección tipo. Lee y analiza la lectura: <i>Aviso discriminatorio</i> de Jorge Toyama. Visionado de video: <i>Entrevista de trabajo Heinen</i> en https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo Visiona el video: <i>11 consejos para realizar un programa de capacitación</i> en https://www.youtube.com/watch?v=qXrfQXqa7C4 Lee y analiza un caso tipo: Necesidades obvias y ocultas 	Sesión en línea No.18 Reporte del informe Recensión de lectura Recensión de video Estudio de caso Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> Esboza el diseño de un plan de evaluación del desempeño utilizando indicadores de medición. (CPC: d, j). 	Sesión en línea No. 19 Exposición interactiva	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Definición de competencias y comportamientos. Lee y analiza la lectura: El cliente o la gente. Visionado del video: <i>Evaluación de desempeño</i> en https://www.youtube.com/watch?v=y-cRwjbI714 Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final (CPC: l). Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea No.20 Estudio de caso Recensión de lectura Recensión de video Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias empresariales y de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso Internacional de la Facultad. 	Sesión en línea No 21 Conferencia en línea	2 HT	1.5
			Sesión en línea No 22 Reportes	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de las compensaciones Auditoría de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra la importancia de la adecuada gestión de las compensaciones, empleando métodos estadísticos. (CPC: d, j). Identifica los tipos de compensaciones y su relación con la motivación. Visionado del video: <i>Liderazgo basado en valores</i> en https://www.youtube.com/watch?v=oH5T5GKH6aY Explica mediante un esquema la auditoría interna de los procesos y los resultados de la gestión de recursos humanos, utilizando indicadores de medición 	Sesión en línea No. 23 Recensión de video	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: CIA BETA (material subido en aula virtual). Lee y analiza la lectura: <i>Ley 30709 y su reglamento DS 002-18TR</i>. Visionado de video: <i>Compensaciones y beneficios</i> en https://www.youtube.com/watch?v=x3hP9-A7cf0 	Sesión en línea No.24 Reporte de estudio de caso Recensión de lectura Recensión de video Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
LAS RELACIONES DE TRABAJO COMO FACTOR DE ÉXITO

CAPACIDAD:

Formula instrumentos de gestión de la comunicación, relaciones laborales y promoción de valores éticos y sociales en el ambiente interno y externo de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador y la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la comunicación interna. Gestión de las relaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Formula lineamientos de acción de comunicación interna para mejorar el clima laboral, de acuerdo a las políticas de recursos humanos y organizacionales. (CPC: d, k). Elabora políticas y procedimientos de relaciones laborales considerando las políticas organizacionales y de recursos humanos. (CPC: e, d). 	Sesión en línea No. 25 Exposición en línea Foro	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: <i>Gestión de la comunicación interna</i> en https://www.youtube.com/watch?v=qFrD7sp0nEU Presenta el informe final de la investigación formativa. (CPC: l). Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Evalúa el trabajo final. 	Sesión en línea No. 26 Recensión de video Retroalimentación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores en la gestión de recursos humanos Responsabilidad social en el trabajo, valores y ética del profesional en la gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica indicadores como factores de medición de la gestión de recursos humanos. (CPC: d, j). Aplica casos tipo identificando e interiorizando la responsabilidad social en el trabajo de las empresas, así como la importancia de los valores y de la ética en el ejercicio profesional. (CPC: d, g). 	Sesión en línea No.27 Exposición interactiva Estudio de caso	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: <i>Responsabilidad social empresarial en el Perú</i> en https://www.youtube.com/watch?v=tiEfEblG1xQ Realiza una síntesis de la lectura sobre: "Respeto de los derechos de los empleados y control de la disciplina, derecho de recibir un trato ético", págs. del 503 al 511, del libro en: https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/d7e0325bb6a6982056e13a3d70e015c7.PDF 	Sesión en línea No. 28 Recensión de video Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura 	<ul style="list-style-type: none"> Recuento y reforzamiento de los temas tratados durante el ciclo. Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. 	Sesión en línea No.29 Exposición interactiva	2 HT	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia y la puesta en práctica de los contenidos aprendidos, en las políticas de gestión de recursos humanos, considerando el marco legal laboral y humano. 	Sesión en línea No. 30 Reflexión Participación individual	2 HP	
16	Evaluación final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje (CPC: l).		Sesión en línea No. 31 Evaluación	2 HT	1.5
			Sesión en línea No 32 Realimentación Reporte	2 HP	

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social. Se toma en cuenta contenidos transversales del Componente Profesional Común – CPC – propios de las carreras de negocios, en el marco de la acreditación de ACBSP.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del 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 (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asíncrona, entre otros.

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. Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad de participación activa en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, 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 al 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 final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **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: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El Promedio final (PF) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$PF = \frac{EP+ER}{2}$$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1 Bibliográficas

- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. (7ma Edición). México: McGraw Hill
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas*. (5ta ed.) Madrid: ESIC Editorial.
- Alles, M. A. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (2a ed.). Buenos Aires: Granica,
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw-Hill interamericana Editores.
- Dychtwald, Erickson y Morison . (2007). *Retención del talento*. Madrid: LID Editorial empresarial

Cobertura del Componente Profesional Común (CPC) por áreas (expresadas en horas durante el semestre)

a) Marketing	b) Finanzas	c) Contabilidad	d) Gestión	e) A. Legal	f) Economía	g) Ética	h) D. Global	i) Sis. Información	j) Cuantitativo	k) Política	l) Integradora	Carga total del estudiante
2.5	1	0	43	4.5	0	3	2.5	2.5	6.5	11	11.5	88

Sistematizado por: Hugo Villar H /María Quintana/ Comisión de Asesoría Pedagógica

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Águila