

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**SILABO**

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

**PLANEAMIENTO DE PERSONAL**

**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            | : 130721                                      |
| 1.4. Ciclo                           | : Quinto                                      |
| 1.5. Créditos                        | : 4   |
| 1.6. Horas semanales totales         | : 7   |
| 1.6.1 Horas de teoría y práctica     | : 3 HT – 2 HP                                 |
| 1.6.2 Horas de trabajo independiente | : 2   |
| 1.7. Requisito(s)                    | : Costos / Administración Logística           |
| 1.8. Docentes                        | : Comisión de Sílabos.                        |

**II. SUMILLA**

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórica y práctica y tiene el propósito de desarrollar la planeación de personal, en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas, en función a las necesidades estratégicas y operativas de la organización.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Análisis y evaluación de necesidades de recursos humanos. 2. Desarrollo del plan. 3. Presupuesto de personal de una organización con actividades productivas de comercialización. 4. Realizar el presupuesto anual y global del plan de monitoreo y control.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un informe de análisis de un plan de presupuesto de personal para una organización.

**III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA**

**3.1. Competencia**

Aplica técnicas y procedimientos que intervienen en el diseño del plan y presupuesto anual de personal de acuerdo a las necesidades de la empresa, aplicando técnicas de planeamiento de personal, análisis de costos laborales que afectan la provisión de recursos humanos en la organización.

**3.2. Componentes**

**Capacidades**

- Reconoce la estructura y el procedimiento de análisis de necesidades de la empresa para la planificación de personal, en función a las necesidades de Recursos Humanos.
- Aplica procedimientos para el desarrollo del Plan en base a las técnicas de gestión de Recursos Humanos.
- Formula un Presupuesto de Personal en base al análisis de los costos de requerimiento de personal, estructura de remuneraciones, beneficios y obligaciones sociales.
- Formula y procesa el presupuesto anual de personal y diseña un plan de monitoreo y control, en correspondencia con las necesidades estratégicas y operativas de la organización.

**Actitudes y valores**

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

#### IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1					
ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS					
CAPACIDAD: Reconoce la estructura y el procedimiento de análisis de necesidades de la empresa para la planificación de personal, en función a las necesidades de Recursos Humanos.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conceptos generales sobre planeamiento estratégico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenta el silabo: competencia, capacidades y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes.</li> <li>Expone los conceptos generales acerca del planeamiento estratégico.</li> <li>Lee y analiza la lectura: Planificación estratégica, historia, y aportes como método en las organizaciones.</li> <li>Familiarización con el simulador</li> </ul>	Sesión en línea 1 Recensión de lectura Orientaciones académicas y acceso al simulador Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza revisión del manual de simulador InnovalHotel.</li> </ul>	Sesión en línea 2 Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación Estratégica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica el proceso de planificación estratégica.</li> <li>Visiona el video: ¿Qué es planificar estratégicamente?</li> <li>¿Establece mediante un mapa mental las diferencias entre una planificación tradicional y la planificación estratégica?</li> <li><b>Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación: Informe de análisis de un plan de presupuesto de personal para una organización.</b></li> <li><b>Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa.</b></li> <li>Control sobre conocimiento de simulador</li> <li>Realiza el análisis estratégico del negocio teniendo en cuenta la visión de RRHH del simulador, identificando y definiendo el plan de actuación.</li> </ul>	Sesión en línea 3 Exposición dialogada Recensión de video Mapa mental	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan.</li> <li>Primera Simulación (Prueba) y realiza el análisis de las decisiones y los resultados.</li> </ul>	Sesión en línea 4 Simulación de prueba 1 Esquema de contenido Simulación	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rol estratégico de RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica las funciones del área de RRHH en la Organización.</li> <li>Visiona el video: ¿Cuál es el rol del área de recursos humanos en las organizaciones?</li> <li>Segunda Simulación (Prueba) y realiza el análisis de las decisiones y los resultados.</li> </ul>	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Recensión de video Simulación de prueba 1	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica mediante un esquema de llaves cómo se construyen las políticas y funciones del área de recursos humanos.</li> <li><b>Monitoreo I: Entrega del plan investigación formativa: Informe de análisis de un plan de presupuesto de personal para una organización</b> del sector servicios (planeamiento de personal).</li> <li><b>Tutoría:</b> Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.</li> </ul>	Sesión en línea 6 Esquema de llaves Monitoreo	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modelo estratégico de RRHH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantea las características principales de un modelo estratégico de Gestión de Recursos Humanos.</li> <li>Propone un modelo estratégico para el área de RRHH.</li> <li>Visiona el video: Cómo diseñar un modelo estratégico de gestión de recursos humanos.</li> </ul>	Sesión en línea 7 Exposición dialogada Informe caso simulador	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Visiona el video: Modelo estratégico de gestión de recursos humanos.</li> <li>Visiona el video: Gestión estratégica de recursos humanos en: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=OAMAFfGBkVU">https://www.youtube.com/watch?v=OAMAFfGBkVU</a></li> </ul>	Sesión en línea 8 Recensión de video	2 HP	

**UNIDAD 2  
DESARROLLO DEL PLAN**

**CAPACIDAD:**

Aplica procedimientos para el desarrollo del Plan en base a las técnicas de gestión de Recursos Humanos.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consideraciones para el desarrollo y aplicación de la estrategia de RR.HH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica y analiza modelos de gestión de recursos humanos.</li> <li>Visiona el video: Modelos de gestión de recursos humanos en el tiempo.</li> <li>Visiona el video: Plan de recursos humanos en: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=0vFINa2dMNI">https://www.youtube.com/watch?v=0vFINa2dMNI</a></li> </ul>	Sesión en línea 9 Exposición interactiva Modelos de gestión Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lee y analiza la lectura: ¿Cómo ser estratégico en gestión de recursos humanos?</li> </ul>	Sesión en línea 10 Recensión de lectura	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeamiento en los subsistemas de RR. HH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseña el Diagrama del planeamiento enfocado a los subsistemas de RRHH.</li> <li>Lee y analiza la lectura: ¿Cómo se planifican los subsistemas de recursos humanos?</li> </ul>	Sesión en línea 11 Exposición dialogada Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Dilema ético:</b> La Dirección de Recursos Humanos no toma en cuenta los objetivos de la organización en la realización de la estrategia.</li> <li><b>Realiza</b> el análisis estratégico del negocio caso simulador considerando los sistemas de RRHH (proyectos estratégicos y mejora de procesos).</li> <li>1er. Simulación Real. Realiza el análisis de las decisiones y los resultados.</li> </ul>	Sesión en línea 12 Recensión de lectura Foro de discusión	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organización del Trabajo/ Gestión del Empleo/ Gestión del Rendimiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distingue la organización del trabajo, la gestión del tiempo y del rendimiento en el proceso de planeamiento de Recursos Humanos.</li> <li>Lee y analiza la lectura: Gestión del tiempo y su impacto en la productividad.</li> <li>Argumenta su opinión en el foro sobre la utilidad del Plan de Recursos Humanos para las organizaciones.</li> </ul>	Sesión en línea 13 Exposición dialogada Informe sobre dilema Tutoría Simulador (1ra Decisión)	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Visiona el video: Variables a considerar para organizar el trabajo, el tiempo y el rendimiento en las organizaciones.</li> <li><b>Monitoreo II. Reporte de recopilación de información y análisis de la información</b> (Planeamiento de personal)</li> <li><b>Tutoría:</b> Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.</li> </ul>	Sesión en línea 14 Recensión de lectura Foro de discusión <b>Tutoría</b>	2 H P	
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión de la compensación</li> <li>Gestión del desarrollo</li> <li>Gestión de las relaciones y sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconoce los procesos de gestión de la compensación, gestión del desarrollo y las relaciones en el proceso de planeamiento de Recursos Humanos.</li> <li>Analiza la lectura: Las políticas de compensación y su impacto en el desarrollo personal y organizacional.</li> <li>Visiona el video: Diferencias entre las relaciones humanas y sociales en las organizaciones.</li> </ul>	Sesión en línea 15 Exposición dialogada Recensión de lectura	3 HT	2
		<b>Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje</b>		Sesión en línea 16 Evaluación	

**UNIDAD 3**  
**PRESUPUESTO DE PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN CON ACTIVIDADES PRODUCTIVAS DE COMERCIALIZACIÓN**

**CAPACIDAD:**

Formula un Presupuesto de Personal en base al análisis de los costos de requerimiento de personal, estructura de remuneraciones, beneficios y obligaciones sociales.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generalidades del presupuesto empresarial en la gerencia estratégica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Explica las definiciones elementales del presupuesto empresarial en la gerencia estratégica.</li> <li>Visiona el video: ¿Qué es un presupuesto empresarial estratégico?</li> </ul>	Sesión en línea 17 Exposición interactiva Recensión de video Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lee y analiza un caso tipo: Presupuesto empresarial y su relación con el entorno socioeconómico.</li> <li>Tutoría: Absuelve consultas, orienta y revisa avances del informe final a grupos asignados.</li> <li>Realiza revisión de resultados del simulador y define plan de actuación considerando la estrategia y objetivos de desarrollo humano.</li> <li>Realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 2da. Simulación Real.</li> </ul>	Sesión en línea 18 Estudio de caso Tutoría Simulador (2da Decisión) Mapas conceptuales	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Metodología para elaborar presupuestos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expone las metodologías para construir los presupuestos.</li> <li>Visiona el video: El paso a paso para elaborar presupuestos.</li> <li>Lee y analiza la lectura: Técnicas de pronósticos de recursos humanos.</li> <li>Presentación de resultados y proyecciones del caso simulador</li> </ul>	Sesión en línea 19 Exposición interactiva Recensión de video Recensión de lectura Simulador	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Lee y analiza la lectura: Necesidades de contratación de personal. Técnicas.</li> <li>Realiza revisión de resultados del simulador y define plan de actuación considerando la estrategia y objetivos presupuestales.</li> <li>3ra. Simulación Real y realiza el análisis de las decisiones y los resultados</li> </ul>	Sesión en línea 20 Recensión de lectura Tutoría Simulador (3ra Decisión)	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencias empresariales y de negocios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congreso de Especialidad.</li> </ul>	Sesión en línea 21 Conferencias en línea	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuesto maestro: naturaleza, desarrollo y aspectos de comportamiento.</li> <li>El presupuesto de RRHH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza un presupuesto, considerando la naturaleza y comportamiento de la organización.</li> <li>Lee y analiza la lectura: Presupuesto estimado vs presupuesto real</li> <li>Elabora un presupuesto de personal, teniendo en cuenta el contexto de la Empresa.</li> <li>Visiona el video: ¿Cómo elaborar el presupuesto de personal? Consideraciones a tener en cuenta.</li> </ul>	Sesión en línea 23 Exposición dialogada Recensión de lectura Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Construye un presupuesto considerando las políticas organizacionales.</li> <li>Visiona el video: Las condiciones de operación y los resultados esperados.</li> <li>Revisa resultados del simulador y define el plan de actuación considerando la estrategia, presupuesto y las necesidades de mejora.</li> <li>Realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 4ta. Simulación Real.</li> <li>Monitoreo III: Presentación de un esquema de redacción del informe final. (planeamiento de personal)</li> <li>Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones.</li> </ul>	Sesión en línea 24 Recensión de video Simulador (4ta Decisión) Avance del informe	2 HP	

**UNIDAD 4**  
**REALIZAR EL PRESUPUESTO ANUAL Y GLOBAL DEL PLAN DE MONITOREO Y CONTROL**

**CAPACIDAD:**

Formula y procesa el presupuesto anual de personal y diseña un plan de monitoreo y control, en correspondencia con las necesidades estratégicas y operativas de la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspectos que comprende la elaboración de un presupuesto anual de personal.</li> <li>Programación de un presupuesto anual de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interpreta los aspectos que intervienen en la elaboración de un presupuesto anual de personal, mediante una lectura.</li> <li>Visiona el video: Características y utilidad del plan anual y global de recursos humanos.</li> </ul>	Sesión en línea 25 Exposición dialogada Recensión de lectura y video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora la programación de un presupuesto anual de personal.</li> <li>Presenta avances de presentación final del Simulador correspondiente a resultados obtenidos de toda la ronda de decisiones.</li> </ul>	Sesión en línea 26 Planilla de Excel Tutoría grupal Informe	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulación de un presupuesto anual de personal.</li> <li>Plan de monitoreo y control.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analiza la formulación de un presupuesto anual de personal, considerando un enfoque sistémico</li> <li>Lee y analiza la lectura: Monitoreo y control en la formulación del presupuesto de personal.</li> </ul>	Sesión en línea 27 Exposición dialogada Presupuesto Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Visiona el video: ¿Cómo se monitorean y controlan los presupuestos de personal?</li> <li>Presenta el informe final de la investigación formativa</li> <li>Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final.</li> </ul>	Sesión en línea 28 Recensión de video Retroalimentación Informe final caso simulador Presentación final	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzamiento de los contenidos críticos.</li> <li>Precisión de objetivos alcanzados con la asignatura.</li> </ul>	Sesión en línea 29	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Valora la importancia del proceso de planeamiento de personal</li> </ul>	Sesión en línea 30 Participación individual Reflexión	2 HP	
16	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Examen final:</b> Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.</li> </ul>		Sesión en línea 31 Evaluación	3 HT	2
			Sesión en línea 1 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 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

- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano. México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de los RR.HH.* Quinta Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Alles M. (2008). Dirección *Estratégica de Recursos Humanos.* Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Elera C. (2009). *Administración y Gestión del Potencial Humano.* Perú: Grandez Gráficos SAC.

Sistematizado por: Cabral, P. / Álvarez, Hugo / Comisión de Asesoría Pedagógica

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva