



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

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

SÍLABO

Adecuado al marco de emergencia sanitaria por el COVID – 19

PLANEAMIENTO Y DESARROLLO 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	: 024421
1.4	Ciclo	: Noveno
1.5	Créditos	: 2
1.6	Horas semanales totales	: 4
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	: HT 1 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	: 1
1.7	Requisito	: Sistema de Información Gerencial (Administración) / Bionegocios Internacionales (Administración de Negocios Internacionales) / Bionegocios (Gestión de Recursos Humanos) / Marketing Estratégico (Marketing)
1.8	Docentes	: Comisión de Sílabos.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación gerencial, es teórico - práctica y tiene por propósito diseñar la planeación del componente desarrollo 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 y objetivos de la organización. 2. Desarrollo y ejecución del plan por giros o sectores de la organización. 3. Manejo de presupuesto por giros o sectores de la organización. 4. Evaluación y monitoreo de los resultados.

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

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Valora la importancia del plan y presupuesto de personal para una organización, en función a las necesidades estratégicas y operativas de la organización.

3.2 Componentes

Capacidades

- Evalúa necesidades y objetivos del desarrollo de las personas en la organización, considerando los objetivos y políticas institucionales.
- Identifica estrategias y procedimientos técnicos para desarrollo y ejecutar un plan por giros o sectores de la organización, de acuerdo a los enfoques actuales.
- Formula presupuestos de programas de capacitación y desarrollo, a partir de indicadores.
- Elabora un plan de evaluación y monitoreo de los resultados de desarrollo del talento, según los lineamientos de la planificación.

Actitudes y valores

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

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE NECESIDADES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN					
CAPACIDAD: Evalúa necesidades y objetivos del desarrollo de las personas en la organización, considerando los objetivos y políticas institucionales.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Esquema de planificación: alineamiento de los objetivos organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el silabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Analiza el contexto y situación de la organización y las personas. Organiza a los estudiantes para el desarrollo de la exigencia académica: Informe sobre el análisis de un plan y presupuesto de personal en una organización, en las horas de trabajo independiente y tutoría académica. 	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza el artículo: Los objetivos organizacionales del material del curso. (material subido en aula virtual). 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 (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Subsistemas de Recursos Humanos: análisis de las demandas internas. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica las prioridades de las demandas del personal y de la organización a corto mediano y largo plazo. Organización del trabajo de investigación formativa: Informe de análisis de un plan y presupuesto de personal. Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa. 	Sesión en línea No. 2 Exposición interactiva Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta mediante un esquema conceptual el tema: Subsistemas de recursos humanos Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan. 	Actividad aplicativa Trabajo en equipo Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento de la demanda por grupos ocupacionales, niveles jerárquicos, otras modalidades. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone las características del planeamiento de la demanda de los grupos ocupacionales. 	Sesión en línea No. 3 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora un diagrama de causa y efecto de los nivele jerárquicos y su demanda en el mercado. 	Actividad aplicativa Diagrama causa efecto Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque tradicional y actual de las organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Redefine los objetivos institucionales sobre base de las demandas del enfoque tradicional y actual de las organizaciones y de las personas. 	Sesión en línea No. 4 Exposición interactiva Foro	1 HP	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Diferencias entre enfoque tradicional vs moderna. Monitoreo I: Entrega de plan de investigación formativa del informe. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Recensión de lectura Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
DESARROLLO Y EJECUCIÓN DEL PLAN POR GIROS O SECTORES DE LA ORGANIZACIÓN

CAPACIDAD:

Identifica estrategias y procedimientos técnicos para desarrollo y ejecutar un plan por giros o sectores de la organización, de acuerdo a los enfoques actuales.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Definición de las herramientas para la medición y desarrollo del talento. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica los instrumentos modernos para el cumplimiento oportuno en la medición y desarrollo del talento. 	Sesión en línea No. 5 Exposición interactiva Discusión	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta mediante un organizador gráfico el tema: Herramientas de medición y desarrollo del talento. 	Actividad aplicativa Organizador gráfico Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de implementación, difusión y posicionamiento de los objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña políticas, procedimientos, formas de llegada, a los diferentes grupos que conforma la organización. 	Sesión en línea No. 6 Exposición interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Mi empresa es resistente a los procesos de planeamiento Responde a la pregunta planteada en el Foro: ¿Qué implicancias tiene el no establecer estrategias de implementación para la organización? Determinar los factores de riesgo laboral. 	Actividad aplicativa Trabajo en equipo Informe sobre dilema	2HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de retención del talento: necesidades y evaluación de programas de desarrollo y planes de formación entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica a través de un diagrama de causa las variables individuales y colectivas para una estrategia de retención del talento. 	Sesión en línea No. 7 Exposición interactiva Foro	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Retención de personal vs necesidades de personal. Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe. (CPC: I). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones 	Actividad aplicativa Recensión de video Tutoría	2HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento del capital intelectual: adquisición, gestión, distribución y creación del capital intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora una propuesta de planeamiento de creación del capital intelectual. 	Sesión en línea No. 8 Exposición interactiva Foro	1HT	1
			Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje	Evaluación	
	Reporte				

UNIDAD 3
MANEJO DE PRESUPUESTO POR GIROS O SECTORES DE LA ORGANIZACIÓN

CAPACIDAD:

Formula presupuestos de programas de capacitación y desarrollo, a partir de indicadores.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de retención de capital humano 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un conjunto de estrategias para retener al capital humano. 	Sesión en línea No. 9 Exposición interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: El capital humano y las estrategias para retener. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto en los diferentes programas de desarrollo de personal. Políticas y procedimientos por programas establecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña y establece las normas y reglas que garanticen el manejo adecuado del presupuesto. 	Sesión en línea No. 10 Exposición interactiva Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Identifica la variable costo-beneficio de una organización privada y pública. 	Actividad aplicativa Trabajo en equipo Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del presupuesto e indicadores alcanzados. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza los indicadores del presupuesto e indicadores alcanzados, considerando el impacto en la organización. 	Sesión en línea No. 11 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Presupuesto real vs indicadores alcanzados. Monitoreo III. Presenta un esquema de redacción de informe final. Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Recensión de video Tutoría	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Plan de acciones futuras. 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecta un plan de acciones sobre la base de las metas ejecutadas y necesidades según prioridades institucionales. 	Sesión en línea No. 12 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Resultados obtenidos del planeamiento a futuro. 	Actividad aplicativa Estudio de caso Reporte Tutoría	2 HP	

**UNIDAD 4
EVALUACIÓN Y MONITOREO DE LOS RESULTADOS**

CAPACIDAD:

Elabora un plan de evaluación y monitoreo de los resultados de desarrollo del talento, según los lineamientos de la planificación.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Misión y metas de la organización Indicadores de eficiencia de las actividades realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> Interpreta los factores que se relacionan con la misión y metas cumplidas y su impacto en la organización. Analiza los indicadores y su relación con brechas alcanzadas y el impacto con el usuario y/o cliente. 	Sesión en línea No. 13 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Construye y presenta indicadores de eficiencia de una organización. Lee y analiza las lecturas: Sobre sobre los indicadores de la eficiencia en tiempos de coronavirus 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Formulación de nuevas estrategias en el desarrollo de personal 	<ul style="list-style-type: none"> Formula propuestas de estrategias para el desarrollo personal, considerando objetivos e indicadores. Analiza la importancia del planeamiento en los programas propuestos para lograr el desarrollo del personal. 	Sesión en línea No. 14 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde y a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué implica plantear estrategias de desarrollo para el personal? Presenta el informe final de la investigación formativa. Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Actividad aplicativa Foro Retroalimentación	2HP	
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. 15 Exposición interactiva	1HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de la formulación estratégica del planeamiento y desarrollo de personal para la toma de decisiones. 	Reflexión Participación individual	2HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: I).		Evaluación	1 HT	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.

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 asincrónica, 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; por ello 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

- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*, (2da Edición., Vol. Volumen 1). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Burack, E. (1990). *Planificación y Aplicaciones Creativas de Recursos Humanos: una Orientación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Elera A. (2009). *Administración y Gestión del Potencial Humano*. Perú: Grandez Gráficos SAC

Sistematizado por: José Vallejos/Comisión de Asesoría Pedagógica

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Aguila