

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

SÍLABO

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

ADMINISTRACION DE CONFLICTOS LABORALES

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2022 - II
1.3	Código de asignatura	:	130723
1.4	Ciclo	:	Octavo
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	:	Comunicación en Gestión Humana
1.8	Docente	:	Soto Cotito Martin Iván.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórica - práctica y tiene por propósito identificar las fuentes del conflicto laboral, analizar y realizar acciones que ayuden a prevenirlos.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Clasificación de los conflictos en la empresa. 2. Teoría del conflicto. 3. Acciones preventivas para eliminar 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

Identifica las diferentes fuentes de conflicto laboral y realiza acciones que ayuden a prevenirlos, a fin de crear un buen clima laboral en la empresa

3.2 Componentes

Capacidades

- Interpreta los diferentes criterios de clasificación de los conflictos laborales que surgen en la empresa, a partir su naturaleza.
- Comprende los aportes de la teoría del conflicto y su impacto en la administración de conflictos laborales, de manera contextualizada.
- Aplica las diferentes acciones que permitan prevenir y eliminar los focos del conflicto laboral, considerando el contexto de la empresa.
- Comprende la naturaleza e importancia de los medios alternativos, considerando las técnicas de resolución de conflictos

Actitudes y valores

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

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS EN LA EMPRESA					
CAPACIDAD: Interpreta los diferentes criterios de clasificación de los conflictos laborales que surgen en la empresa, a partir su naturaleza.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	• Los conflictos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta el silabo: Competencia, capacidades, y contenidos. • Normas de comportamiento en el aula virtual y evaluación de los aprendizajes. • Explica el concepto del conflicto como parte integrante de la realidad laboral, y su impacto en la cultura corporativa. (CPC: d, g). 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza la lectura: "Negociación y Transformación de Conflictos. El Conflicto Organizacional. 	Sesión en línea 2 Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	• Causas y frecuencia de los conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica las causas que generan los conflictos entre el empleador y el trabajador, condicionado a las políticas de la Empresa. (CPC: d, k). • Frecuencia de los conflictos en las organizaciones, algunas medidas de enfrentamiento. • Organiza a los estudiantes para el desarrollo de la exigencia académica: 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, en las horas de trabajo independiente y tutoría académica. • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	Sesión en línea 3 Actividad aplicativa Organización del trabajo	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Visiona el video: los conflictos más frecuentes en el trabajo en https://www.youtube.com/watch?v=M-wctYsgBk8 • 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. Presenta la estructura del plan. 	Sesión en línea 4 Recensión de video Tutoría	2 HP	
3	• Criterios de clasificación de los conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora un cuadro sinóptico de la clasificación de los conflictos, dentro del marco de valores corporativos. (CPC: d, g). 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Lee y analiza el caso tipo: Criterios para clasificar los conflictos. 	Sesión en línea 6 Estudio de caso	2 HP	
4	• Los conflictos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Explica los conflictos laborales que surgen entre el Sindicato – Empresa, Sindicato – Afiliado o Trabajador – Empresa o entre los trabajadores. (CPC: d, k). • Visiona el video: Los conflictos y su impacto en la salud laboral 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada Recensión de video	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa del informe. • Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 8 Tutoría Realimentación	2 HP	

**UNIDAD 2
TEORIA DEL CONFLICTO**

CAPACIDAD:

Comprende los aportes de la teoría del conflicto y su impacto en la administración de conflictos laborales, de manera contextualizada.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Concepto, contenido e importancia de la asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> Define el concepto y contenido de los conflictos laborales, considerando las políticas empresariales. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 9 Chat	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el Vvideo: Utiliza el conflicto para innovar Carlos Garza TEDxCamelinasAve https://www.youtube.com/watch?v=dJN2BZNjmLk 	Sesión en línea 10 Recensión de video Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Definición del conflicto. Elementos y características 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica por medio de un mapa mental la presencia del conflicto como expresión de una oposición de intereses globales. (CPC: d, h). 	Sesión en línea 11 Actividad aplicativa foro	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Conflicto de intereses entre el empleador y los trabajadores. (CPC: g). Reflexiona sobre los valores institucionales de la USMP 	Sesión en línea 12 Taller Discusión dilema Informe sobre dilema	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> El conflicto como proceso dinámico 	<ul style="list-style-type: none"> Formula la naturaleza dinámica y cambiante del conflicto desde su nacimiento hasta su solución, y como afecta la cultura corporativa. (CPC: d, g). 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Naturaleza del conflicto: Necesidad-miedo-acción_ UOC - Universitat Oberta de Catalunya_ https://www.youtube.com/watch?v=1C0g6N-e37E 	Sesión en línea 14 Recensión de video	2 HP	
		<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información. 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 15 Tutoría		
8	<ul style="list-style-type: none"> Fases el conflicto 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un flujograma indicando las fases que surgen en el ciclo del conflicto y las formas de enfrentarlo, basado en la información obtenida. (CPC: d, i). 	Sesión en línea 16 Trabajo en equipo	2 HP	1.5
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. (CPC: l).		Evaluación	2 HP	

UNIDAD 3
ACCIONES PREVENTIVAS PARA ELIMINAR LOS POSIBLES FOCOS DE CONFLICTO LABORAL

CAPACIDAD:

Aplica las diferentes acciones que permitan prevenir y eliminar los focos del conflicto laboral, considerando el contexto de la empresa.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Estilos de enfrentamiento del conflicto. Prevención del conflicto en la empresa. El Servicio de Recursos Humanos y el Servicio de Asistencia Social en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar mediante un cuadro sinóptico los diversos estilos de enfrentamiento a los conflictos dentro del contexto de la empresa. (CPC: d, g). Desarrolla un caso tipo sobre la importancia de dichos servicios en la prevención de conflictos laborales, considerando la información obtenida. (CPC: d, i). 	Sesión en línea 17 Chat	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza el caso: El estilo de enfrentamiento que se desarrolla dentro de un ambiente laboral. (CPC: d, g, k). Lee y analiza la lectura: El rol de los servicios de las oficinas de recursos humanos y bienestar social, en los casos de conflictos generados en las empresas. 	Sesión en línea 18 Reporte de estudio de caso Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Solución de conflictos en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla una situación problema acerca de los mecanismos de solución de los conflictos en la propia empresa, considerando la política de la Empresa. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 19 Exposición dialogada	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cómo prevenir los conflictos laborales? Fundamente su respuesta. Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final. 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 20 Foro Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Jornada de Intercambio de Experiencias empresariales y Congreso Internacional de la Facultad (CIFA).. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA 	Sesión en línea 21 Conferencias en línea Reporte	2 HP	1.5
			Sesión en línea 22 Conferencias en línea Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> La Inspección del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza un caso tipo sobre la inspección del trabajo para el adecuado cumplimiento de la normativa laboral vigente. (CPC: d, e). 	Sesión en línea 23 Sesión en línea No. 12 Chat	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: El procedimiento inspectivo - SUNAFIL 	Sesión en línea 24 Recensión de video Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
LOS MEDIOS ALTERNATIVOS EN LA SOLUCION DEL CONFLICTO

CAPACIDAD:

Comprende la naturaleza e importancia de los medios alternativos, considerando las técnicas de resolución de conflictos.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> MARC Concepto. Medios autocompositivos y Medios hetero compositivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro comparativo entre los MARC auto compositivos y los MARChetero compositivos, de acuerdo a las normas vigentes. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 25Chat	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Alternativas para resolver conflictos Presenta el informe final de la investigación formativa. (CPC: l). Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. 	Sesión en línea 26 Recensión de video Tutoría	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> La Negociación. La Conciliación y la mediación El Arbitraje Casos prácticos de solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro comparativo estableciendo la diferencia entre ambos mediosdisolución de conflictos, dentro del marco legal. (CPC: d, e). Resuelve casos de simulación de aplicación de solución de conflictos, de acuerdo al marco legal. (CPC: d, e). 	Sesión en línea 27Foro	2 HP	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Los procedimientos de Negociación – Conciliación – Mediación – y Arbitraje, en el marco de las leyes laborales vigentes en el Perú. Ley deRelaciones Colectivas de Trabajo. 	Sesión en línea 28 Recensión de lecturaTutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de un informe de investigación. . (CPC: d, g). 	Sesión en línea 29 Presentaciones efectivas Realimentación	2 HP	1.5
			Sesión en línea 30 Presentaciones efectivas Realimentación	2 HP	
16	<p>Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: l).</p>		Sesión 31 Evaluación	2 HP	15 1.5
			Sesión 32 Reporte/realimentación	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 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 del cumplimiento 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

- Castillo J. (2011). *Actuación de la autoridad administrativa de trabajo*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Gonzales, M. (2006) *Gestión de Conflictos Laborales*, Málaga: España
- Peña O. (2001). *Conciliación Extrajudicial. Teoría y Práctica*. Lima – Perú

8.2. Hemerográficas

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. *Compendio de Normas sobre Legislación Laboral*. Lima- Perú
- Revista de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Edición periódica)

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

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
4	0	53	10	0	3	0	4	13	12	13	112

Sistematizado por: Martín I. Soto / Hugo Villar Lavalle

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva