



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

SILABO

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

CONTRATACIÓN LABORAL (E)

Asignatura no presencial

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1	Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	: 2022 - II
1.3	Código de asignatura	024416
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) / Legislación Comercial y Publicitaria (Marketing).
1.8	Docentes	: Briceño, Jorge Luis.

II. SUMILLA

La asignatura forma parte del área curricular de formación gerencial, es teórico –práctica y tiene por propósito aplicar normas y procedimientos de contratación laboral en empresas públicas y privadas, en el marco de las normas jurídicas que regulan las relaciones entre las organizaciones y los trabajadores.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Modelos de contratos según el régimen jurídico vigente. 2. Procedimientos de contratación en la empresa. 3. Procedimientos de contratación en el Estado. 4. Tercerización u outsourcing.

La asignatura exige del estudiante la elaboración y presentación de un informe de análisis sobre un caso de contratación laboral con aplicación de normas de regulación jurídica y criterios que aplica en la elección de los mismos.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Aplica normas y procedimientos de contratación laboral en empresas públicas Administra el proceso de contratación de manera efectiva, buscando el beneficio mutuo persona organización.

3.2 Componentes

Capacidades

- Identifica los modelos de contratación de acuerdo al régimen jurídico vigente.
- Aplica procedimientos con criterio y base legal para la contratación de personal en el sector privado.
- Aplica procedimientos con criterio y base legal para la contratación de personal en el sector público.
- Reconoce la importancia de otras modalidades de contratación de personal para el sector público y privado.

Actitudes y valores

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

IV PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 MODELOS DE CONTRATOS SEGÚN EL RÉGIMEN JURÍDICO VIGENTE					
CAPACIDAD: Identifica los modelos de contratación de acuerdo al régimen jurídico vigente.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Definición, características de la contratación de personal en el sector público y privado de acuerdo a la legislación laboral vigente. 	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del sílabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Elabora una síntesis de las características de la contratación de personal en el sector público y privado, considerando la legislación laboral. 	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cuáles son los criterios de clasificación de los contratos y las modalidades formativas? 	Taller de Solución de ejercicios Estudio de caso	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Contratación de personal: Disposiciones legales, documentos de gestión relacionados a la contratación de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro de llaves de los principales documentos de gestión relacionados a la contratación laboral, según marco normativo y los instrumentos de gestión que rigen en las entidades públicas. Organiza a los estudiantes para el desarrollo de la exigencia académica: Informe de análisis sobre un caso de contratación laboral con aplicación de normas de regulación jurídica Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa 	Sesión en línea N°2 Exposición dialogada Formación de equipos	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: ¿Qué implicancias tiene contratar? 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. 	Reporte de estudio de caso Exploración en la web Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Marco normativo de la contratación en el sector público y privado: Disposiciones legales, documentos de gestión relacionados a la contratación de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un listado de las principales normas que rigen la contratación en el sector privado. 	Sesión en línea N°3 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cuáles son las condiciones de contratación, los términos, de sanciones y despidos? 	Foro Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Modelos y formatos referenciales. Término de contratos, sanciones, despidos. Auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un esquema conceptual sobre condiciones de contratación, términos, sanciones y despidos. 	Sesión en línea N°4 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Diseño y metodología de una auditoría labora. 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 	Taller sobre la recensión de video Tutoría	2 HP	

**UNIDAD 2
PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA**

CAPACIDAD:

Aplica procedimientos con criterio y base legal para la contratación de personal en el sector privado

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> • Información y documentación previa. • Trámites del contrato según actividad de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establece internamente los procedimientos para el cumplimiento oportuno de la información y contratación del personal. 	Sesión en línea N°5 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> • Visiona el video: Trámites para contratar según la actividad y rubro de la organización 	Taller sobre recensión de video Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso y herramientas para la inducción del personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propone actividades de acercamiento con el nuevo trabajador integrándolo a la empresa. 	Sesión en línea N°6 Exposición interactiva Foro.	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> • Dilema ético: Influencia del poder para despedir a una trabajadora con discapacidad, • Reflexiona sobre los valores institucionales de la USMP 	Taller sobre dilema ético. Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> • Renovación, término del contrato, impacto en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora un cuadro comparativo indicando la relación entre contrato y la proyección del negocio. 	Sesión en línea N°7 Exposición dialogada Foro.	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> • Visiona el video: El cese y su impacto en el ex trabajador y el clima laboral. • Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe • Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Taller sobre recensión de video Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> • Implicancias del término del contrato según las modalidades y actividad de la empresa, entrevista de salida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reseña las Implicancias del término de contrato según las modalidades y actividad de la empresa, entrevista de salida. 	Sesión en línea N° 8 Exposición interactiva Foro	1 HT	1
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Evaluación	2 HP	

**UNIDAD 3
PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN EN EL ESTADO**

CAPACIDAD:

Aplica procedimientos con criterio y base legal para la contratación de personal en el sector público.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Planificación de políticas de recursos humanos. Organización del trabajo y su distribución. Gestión del empleo: Gestión de la incorporación, Administración de personas. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica los objetivos de la formulación de políticas y contratación de personas en el sector público. Identifica el procedimiento para el cumplimiento oportuno del proceso de gestión del empleo. 	Sesión en línea N°9 Exposición interactiva Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Planificación de políticas y organización del trabajo y su distribución. Visiona el video: Gestión del empleo 	Taller sobre recensión de lectura y de video Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del rendimiento. Gestión de la compensación. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone las políticas de gestión del rendimiento y compensación. 	Sesión en línea N°10 Exposición interactiva Foro.	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Gestión del rendimiento y compensaciones. 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. 	Taller sobre la recensión de video 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 la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y en el CIFA.. 	Sesión en línea N°11 Conferencias y seminarios de discusión	1 HT	1
			Actividad aplicativa Elaboración de reportes	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Gestión del desarrollo y la capacitación Gestión de relaciones humanas y sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula los procedimientos de la gestión del desarrollo y la capacitación 	Sesión en línea N°12 Exposición interactiva Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: La importancia de la gestión de las relaciones humanas y sociales y su impacto en el rol del servidor público. 	Recensión de lectura Tutoría	2 HP	

**UNIDAD 4
TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING.**

CAPACIDAD:

Reconoce la importancia de otras modalidades de contratación de personal para el sector público y privado.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE T. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Marco normativo en el Perú. Diferencias con otras formas de contratación. Procedimientos. Costos ocultos de la tercerización. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora un cuadro comparativo diferenciando el marco normativo de las modalidades de contratación a través de servicios externos. 	Sesión en línea N°13 Exposición interactiva Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Los grupos ocupacionales y procedimientos a realizar para una contratación efectiva de tercerización de personal. 	Taller sobre estudio de caso Tutoría	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Actividades que se pueden tercerizar. Ventajas y desventajas de la tercerización. Monitoreo de los servicios tercerizados. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la actividad de la organización condiciones con el entorno para determinar la contratación de personal en la modalidad de terceros. Lee y analiza la lectura: Los tiempos y formas de control y efectividad del servicio de contratación de personal por terceros. 	Sesión en línea N°14 Recensión de lectura Foro	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presentación del informe final de la investigación formativa Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Tutoría Retroalimentación	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de informe de análisis sobre un caso de contratación 	<ul style="list-style-type: none"> Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de la monografía. 	Sesión en línea N°15 Presentaciones efectivas por equipos Tutoría	1 HT	1
		<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. Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe. 	Presentaciones efectivas por equipos Tutoría	2 HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje		Sesión en línea N°16 Evaluación	1 HT	1
			Retroalimentación	2 HP	

IV. 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 grabados, videos complementarios de soporte, plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa a síncrona, 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.

V. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VI. 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:

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

VII. FUENTES DE INFORMACIÓN

8.1. Bibliográficas

- Campos, S. (2012). *Inicio y término de la relación laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Wayne Mondy, Robert M. Noe, (2005) *Administración de recursos humanos*, (9na Edición) México
- López, D. (2004) *Derechos, trabajo y empleo: por una renovación de los derechos en el trabajo*. Chile: Editado por Organización Panamericana de la Salud en las Américas, Volumen 1

Sistematizado por: Javier Ramírez Corzo

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Aguila Riva