



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

SÍLABO

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

DIRECCIÓN DE EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO (E)

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	:	020908
1.4	Ciclo	:	Sexto
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	:	Sistemas de información de Recursos Humanos (E)
1.8	Docentes	:	José L. Sánchez Ponte.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito formular estrategias y técnicas para optimizar la organización, integrar y conducir equipos de trabajo efectivos.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La persona y la interrelación de los procesos en las organizaciones. 2. Relación de la motivación y el rendimiento grupal en las organizaciones. 3. Conformación de equipos y comportamiento organizacional 4. Liderazgo lateral y orientación al cambio en equipos efectivos

La asignatura exige del estudiante la presentación de un informe sobre una situación empresarial y propuesta de mejora según líneas de investigación.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Analiza la relación individuo-grupo-organización y sus efectos en el rendimiento de la empresa, interactuando en forma óptima en grupos de trabajo multidisciplinarios.

3.2 Componentes

Capacidades

- Explica la interrelación de los procesos de las organizaciones y el rol del individuo desde un enfoque sistémico.
- Evalúa los efectos de la motivación en el rendimiento organizacional de manera crítica que permitan mejorar los niveles de participación, contribución e involucramiento de los miembros de una organización.
- Explica las etapas en la conformación y vigencia de los equipos de trabajo, los elementos que favorecen la efectividad gerencial de manera autocrítica y con enfoque de liderazgo, iniciativa y creatividad.
- Formula estrategias para motivar, negociar y comunicar a los equipos de alto rendimiento en los procesos de gestión de los recursos humanos

Actitudes y valores

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

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 LA PERSONA Y LA INTERRELACIÓN DE LOS PROCESOS EN LAS ORGANIZACIONES					
CAPACIDAD: Explica la interrelación de los procesos de las organizaciones y el rol del individuo desde un enfoque sistémico.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Nuevos enfoques de las competencias gerenciales en un entorno globalizado. 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el silabo: competencia, capacidades y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Analiza las competencias gerenciales individuales y de equipo requeridas en un nuevo entorno globalizado. 	Sesión en línea 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición i9interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: La competencia no basta en: https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2017/09/EBOOK_Daniel_Goleman_-_La_Practica_de_la_Inteligencia_Emocional.pdf 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque sistémico de las organizaciones y la interrelación de los procesos de trabajo en las organizaciones modernas. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica el enfoque sistémico de las organizaciones y la interrelación con los procesos. Organiza a los estudiantes para el desarrollo de la exigencia académica: Informe de una situación empresarial y propuesta de mejora, en las horas de trabajo independiente y tutoría académica. Presenta guía para desarrollar el trabajo de investigación formativa. 	Sesión en línea 2 Exposición dialogada Tutoría	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta el mapa de procesos de una organización. Lee y analiza un caso tipo: Las organizaciones exitosas ponen primero a la gente. 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. 	Actividad aplicativa Mapa de procesos Reporte de estudio de caso Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Reforzamiento y retroalimentación: fortalezas / facilidades; debilidades / obstáculos y actitudes para trabajar en grupos sobre la base de un enfoque sistémico 	<ul style="list-style-type: none"> Explica y clasifica por medio de un esquema el reforzamiento la retroalimentación que se debe dar y recibir, fortalezas, debilidades y actitudes para trabajar en grupo. 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Retroalimentación en https://youtu.be/_PvaveDigMA y analiza las diferentes formas de dar retroalimentación. 	Actividad aplicativa Recensión de video Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Bases comportamentales del trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica las diferencias a través de un cuadro comparativo de los enfoques acerca de las necesidades e intereses individuales y grupales y su influencia en la organización. 	Sesión en línea 4 Exposición interactiva	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza el caso: Las políticas y barreras para el rendimiento efectivo de un equipo. Monitoreo I: Entrega de plan de investigación formativa. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Estudio de caso Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO GRUPAL EN LAS ORGANIZACIONES

CAPACIDAD:

Evalúa los efectos de la motivación en el rendimiento organizacional de manera crítica que permitan mejorar los niveles de participación, contribución e involucramiento de los miembros de una organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Teorías motivacionales y satisfacción laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Formula la importancia de entender las motivaciones individuales y grupales del personal para lograr un equipo identificado con los intereses de la organización. 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Foro de discusión	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Son muy semejantes sus puntuaciones?, ¿Cuánto se acercan sus resultados a los de Herzberg?, ¿Qué implicaciones para la motivación se desprenden de su análisis? 	Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Como hacer el trabajo en equipo más efectivo. Sistemas de recompensas. Tipos: extrínsecas, intrínsecas y combinaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica y elabora un modelo de trabajo en equipo, comparando los factores extrínsecos e intrínsecos 	Sesión en línea 6 Exposición dialogada Foro de discusión	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Actitud del jefe que ocasiona desmotivación en integrantes de un equipo. Reflexión sobre los valores institucionales de la USMP Responde a la pregunta planteada en el Foro: ¿Qué implicancias tiene la actitud del jefe en los integrantes del equipo? 	Actividad aplicativa Discusión del dilema Reporte Foro	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Adaptación de estilos de conducción de equipos en un contexto Organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza por medio de un mapa conceptual los tipos de liderazgo, en un enfoque competitivo. 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Aplica test, análisis de respuesta de test de liderazgo. 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. 	Actividad aplicativa Aplicación de Test Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Características del rendimiento de un equipo de alto nivel. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza los factores internos y externos de las personas en su rendimiento como equipo. 	Sesión en línea 8 Exposición dialogada KPI	1 HT	1
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Evaluación Reporte	2 HP	

UNIDAD 3
CONFORMACIÓN DE EQUIPOS Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CAPACIDAD:

Explica las etapas en la conformación y vigencia de los equipos de trabajo, los elementos que favorecen la efectividad gerencial de manera autocrítica y con enfoque de liderazgo, iniciativa y creatividad.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Ciclo del comportamiento de las personas en las organizaciones. Comportamiento y conflicto intergrupual. Concepto y tipo de conflictos Causas/consecuencias 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el ciclo de comportamiento del desarrollo de un equipo de trabajo y los obstáculos para lograr su formación. Define conceptos acerca de los conflictos, sus causas u consecuencias y tipos de conflicto 	Sesión en línea 9 Exposición dialogada Foro de discusión	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Asamblea en la carpintería. Responde a la pregunta planteada en el Foro: Para manejar adecuadamente un conflicto ¿Qué debes activar en las personas involucradas? Explique por qué. 	Trabajo grupal Reporte de estudio de caso Foro de discusión	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Rol de los líderes en los equipos efectivos 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el rol de los líderes en los equipos efectivos y establece criterios para su autoevaluación. 	Sesión en línea 10 Exposición dialogada Foro de discusión	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: La inspiradora carta de Satya Nadella, CEO de Microsoft. 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 lectura Correo electrónico 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 las conferencias de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y el CIFA. 	Sesión en línea 11 Conferencias en línea Reporte	1 HT 2 HP	1
12	<ul style="list-style-type: none"> El conflicto y la negociación en equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la diferencia entre conflicto y la negociación en equipos y tipos de negociación. 	Sesión en línea 12 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a preguntas planteada en el Foro: ¿Cómo se negocia entre colaboradores? 	Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría	2 HP	

NIDAD 4
LIDERAZGO LATERAL Y ORIENTACIÓN AL CAMBIO EN EQUIPOS EFECTIVOS

CAPACIDAD:

Formula estrategias para motivar, negociar y comunicar a los equipos de alto rendimiento en los procesos de gestión de los recursos humanos.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> El rol de la gerencia con los equipos de alto rendimiento. Competencias y habilidades directivas en un entorno de Cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza el rol de la gerencia con los equipos de alto rendimiento. Desarrolla un perfil de competencias y habilidades directivas en un entorno decambio. 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Habilidades y competencias que requieren losdirectivos en la conducción de equipos en un ambiente de cambio. Presenta el informe final de la investigación formativa. Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de lainvestigación formativa. Califica el trabajo final. 	Actividad aplicativa Estudio de caso Retroalimentación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de equipos de alto rendimiento y su comportamiento informal. La ética en la dirección de equipos 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la dirección de equipos de alto rendimiento y su comportamientoinformal Enuncia criterios para establecer la ética y valores en la dirección de equipos. 	Sesión en línea 14 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta una lista de valores éticos que se debe integrar en los equipos detrabajo a lo largo de la permanencia en la empresa. 	Actividad aplicativa Reporte de valores éticos	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de un informe sobre una situación empresarial y propuesta de mejora según líneas de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de un informe sobre una situación empresarial 	Sesión en línea 15 Presentaciones efectivas Realimentación	1 HT	1
			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.</p>		Sesión en línea 16 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; 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 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

- Gratton, L. (2008). *Puntos calientes: por qué algunos equipos, lugares de trabajo y organizaciones vibran con energía - y otros no*. Bogotá: Editorial Norma
- Charam, R. (2007). *Las 8 habilidades que distinguen a las personas de buen desempeño de las demás*. Bogotá: Editorial Norma S.A
- Keith, D., Newstrom J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Editorial. Mc McGraw – Hill.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. México: Editorial Thompson – Learning.
- Lussier, R., y Achua, J. (2002). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Editorial Thompson – Learning.

Sistematizado por: José L. Sánchez Ponte/ Hugo Villar Lavalle

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva