



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

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	: 2022 – II
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	: 2HTI
1.7. Requisito(s)	: Costos / Administración Logística
1.8. Docentes	: Vigil León, José Luis.

I. 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 basado en los resultados obtenidos en el caso desarrollado en el simulador.

II. 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 con el desarrollo del país
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia.

III. 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"> Conceptos generales sobre planeamiento estratégico 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el silabo: competencia, capacidades y contenidos. Normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Expone los conceptos generales acerca del planeamiento estratégico. Lee y analiza la lectura: Planificación estratégica, historia, y aportes como método en las organizaciones. Familiarización con el simulador 	Sesión en línea 1 Recensión de lectura Orientaciones académicas y acceso al simulador Exposición dialogada	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Realiza revisión del manual de simulador InnovaHotel. 	Sesión en línea 2 Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Planificación Estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> Explica el proceso de planificación estratégica. Visiona el video: ¿Qué es planificar estratégicamente? ¿Establece mediante un mapa mental las diferencias entre una planificación tradicional y la planificación estratégica? Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación: Informe de análisis de un plan de presupuesto de personal para una organización basado en el caso presentado en el simulador. Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. Control sobre conocimiento de simulador Realiza el análisis estratégico del negocio teniendo en cuenta la visión de RRHH del simulador, identificando y definiendo el plan de actuación. 	Sesión en línea 3 Exposición dialogada Recensión de video Mapa mental	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Discusión sobre el esquema y contenido del plan de investigación para realizar el informe. Presenta la estructura del plan. Primera Simulación (Prueba) y realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 	Sesión en línea 4 Simulación de prueba 1 Esquema de contenido Simulación	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Rol estratégico de RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las funciones del área de RRHH en la Organización. Visiona el video: ¿Cuál es el rol del área de recursos humanos en las organizaciones? Segunda Simulación (Prueba) y realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Recensión de video Simulación de prueba 1	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Explica mediante un esquema de llaves cómo se construyen las políticas y funciones del área de recursos humanos. Monitoreo I: Entrega del plan investigación formativa: Informe de análisis de un plan de presupuesto de personal para una organización del sector servicios (planeamiento de personal) basado en el caso presentado en el simulador. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Sesión en línea 6 Esquema de llaves Monitoreo	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Modelo estratégico de RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> Plantea las características principales de un modelo estratégico de Gestión de Recursos Humanos. Propone un modelo estratégico para el área de RRHH. Visiona el video: Cómo diseñar un modelo estratégico de gestión de recursos humanos. 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada Informe caso simulador	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Modelo estratégico de gestión de recursos humanos. Visiona el video: Gestión estratégica de recursos humanos en https://www.youtube.com/watch?v=OAMAFfGBkVU 	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"> Consideraciones para el desarrollo y aplicación de la estrategia de RR.HH. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica y analiza modelos de gestión de recursos humanos. Visióna el video: Modelos de gestión de recursos humanos en el tiempo. Visióna el video: Plan de recursos humanos en: https://www.youtube.com/watch?v=0vFINa2dMNI 	Sesión en línea 9 Exposición interactiva Modelos de gestión Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza el texto: ¿Cómo ser estratégico en gestión de recursos humanos? 	Sesión en línea 10 Recensión de lectura	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Planeamiento en los subsistemas de RR. HH 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña el Diagrama del planeamiento enfocado a los subsistemas de RRHH. Lee y analiza el texto: ¿Cómo se planifican los subsistemas de recursos humanos? Realiza el análisis estratégico del negocio caso simulador considerando los sistemas de RRHH (proyectos estratégicos y mejora de procesos). 1er. Simulación Real. Realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 	Sesión en línea 11 Exposición dialogada Recensión de lectura Simulador (1ra decisión)	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: La Dirección de Recursos Humanos no toma en cuenta los objetivos de la organización en la realización de la estrategia. Reflexiona los valores de la cultura institucional de la USMP 	Sesión en línea 12 Taller Discusión del dilema y los valores / Reporte.	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Organización del Trabajo/ Gestión del Empleo/ Gestión del Rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> Distingue la organización del trabajo, la gestión del tiempo y del rendimiento en el proceso de planeamiento de Recursos Humanos. Lee y analiza el texto: Gestión del tiempo y su impacto en la productividad. Argumenta su opinión en el foro sobre la utilidad del Plan de Recursos Humanos para las organizaciones. 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada Organizador gráfico Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visióna el video: Variables a considerar para organizar el trabajo, el tiempo y el rendimiento en las organizaciones. Monitoreo II. Reporte de recopilación de información y análisis de la información (Planeamiento de personal) basado en resultados obtenidos en el simulador. 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 14 Recensión de lectura Foro de discusión Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de la compensación Gestión del desarrollo Gestión de las relaciones y sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce los procesos de gestión de la compensación, gestión del desarrollo y las relaciones en el proceso de planeamiento de Recursos Humanos. Analiza el texto de lectura: Las políticas de compensación y su impacto en el desarrollo personal y organizacional. Visióna el video: Diferencias entre las relaciones humanas y sociales en las organizaciones. 	Sesión en línea 15 Exposición dialogada Recensión de lectura	3 HT	2
		<p>Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje</p>	Sesión en línea 16 Evaluación	2 HP	

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"> Generalidades del presupuesto empresarial en la gerencia estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica las definiciones elementales del presupuesto empresarial en la gerencia estratégica. Visiona el video: ¿Qué es un presupuesto empresarial estratégico? 	Sesión en línea 17 Exposición interactiva Recensión de video Foro de discusión	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Presupuesto empresarial y su relación con el entorno socioeconómico. Tutoría: Absuelve consultas, orienta y revisa avances del informe final a grupos asignados. Realiza revisión de resultados del simulador y define plan de actuación considerando la estrategia y objetivos de desarrollo humano. Realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 2da. Simulación Real. 	Sesión en línea 18 Estudio de caso Tutoría Simulador (2da Decisión) Mapas conceptuales	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Metodología para elaborar presupuestos 	<ul style="list-style-type: none"> Expone las metodologías para construir los presupuestos. Visiona el video: El paso a paso para elaborar presupuestos. Lee y analiza el texto: Técnicas de pronósticos de recursos humanos. Presentación de resultados y proyecciones del caso simulador 	Sesión en línea 19 Exposición interactiva Recensión de video Recensión de lectura Simulador	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Necesidades de contratación de personal. Técnicas. Realiza revisión de resultados del simulador y define plan de actuación considerando la estrategia y objetivos presupuestales. 3ra. Simulación Real y realiza el análisis de las decisiones y los resultados 	Sesión en línea 20 Recensión de lectura Tutoría Simulador (3ra Decisión)	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 21 Conferencias en línea	3 HT	2
			Sesión en línea 22 Reporte	2 HP	
12	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto maestro: naturaleza, desarrollo y aspectos de comportamiento. El presupuesto de RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza un presupuesto, considerando la naturaleza y comportamiento de la organización. Lee y analiza la lectura: Presupuesto estimado vs presupuesto real Elabora un presupuesto de personal, teniendo en cuenta el contexto de la Empresa. Visiona el video: ¿Cómo elaborar el presupuesto de personal? Consideraciones a tener en cuenta. 	Sesión en línea 23 Exposición dialogada Recensión de lectura Recensión de video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Construye un presupuesto considerando las políticas organizacionales. Visiona el video: Las condiciones de operación y los resultados esperados. Revisa resultados del simulador y define el plan de actuación considerando la estrategia, presupuesto y las necesidades de mejora. Realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 4ta. Simulación Real. Monitoreo III: Presentación de un esquema de redacción del informe final basado en resultados obtenidos en el simulador. (planeamiento de personal) 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 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"> Aspectos que comprende la elaboración de un presupuesto anual de personal. Programación de un presupuesto anual de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> Interpreta los aspectos que intervienen en la elaboración de un presupuesto anual de personal, mediante una lectura. Visiona el video: Características y utilidad del plan anual y global de recursos humanos. 	Sesión en línea 25 Exposición dialogada Recensión de lectura y video	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora la programación de un presupuesto anual de personal. Presenta avances de presentación final del Simulador correspondiente a resultados obtenidos de toda la ronda de decisiones. 	Sesión en línea 26 Planilla de Excel Tutoría grupal Informe	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Formulación de un presupuesto anual de personal. Plan de monitoreo y control. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la formulación de un presupuesto anual de personal, considerando un enfoque sistémico Lee y analiza la lectura: Monitoreo y control en la formulación del presupuesto de personal. 	Sesión en línea 27 Exposición dialogada Presupuesto Recensión de lectura	3 HT	2
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: ¿Cómo se monitorean y controlan los presupuestos de personal? Presenta el informe final de la investigación formativa basado en resultados obtenidos en el simulador. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. 	Sesión en línea 28 Recensión de video Retroalimentación Informe final caso simulador Presentación final	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de un informe de análisis de un plan de presupuesto de personal para una organización basado en los resultados obtenidos en el caso desarrollado en el simulador 	<ul style="list-style-type: none"> Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de un informe de análisis 	Sesión en línea No. 29 Presentaciones efectivas Realimentación	3 HT	2
			Sesión en línea No. 30 Presentaciones efectivas Realimentación	2 HP	
16	<ul style="list-style-type: none"> Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. 		Sesión en línea 31 Evaluación	3 HT	2
			Sesión en línea 32 Reporte	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. 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; 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.

V. 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.

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

- 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
- Sotomayor A. (2016). Administración de Recursos Humanos. México: Universidad autónoma de Nueva León
- Wayne R. (2010). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Castañón R. (2005) La Gestión integral de Recursos Humanos: Mnemon Consultores.
- Asturias Corporación Universitaria (2001) El presupuesto de recursos humanos.
- Chiavenato. (2017). Planeación Estratégica. México: Mc Graw Hill.

Sistematizado por: Vigil, José Luis/ Álvarez, Hugo / Villar Hugo

Fecha: 30 de julio de 2022

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva