FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

GESTIÓN DE PERSONAS

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Administración, Administración de Negocios Internacionales, Gestión de Recursos Humanos y Marketing
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2023 – I
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	: 02426203034
8. Ciclo	: Tercero
9. Créditos	: 3
10. **Horas semanales totales**	**: 5.5**
Horas lectivas de teoría	: 2
Horas lectivas de práctica	: 2
Horas lectivas totales	**: 4**
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de Trabajo Independiente	**: 1.5**
11. Requisito	: Emprendimiento
12. Docentes	: Amézquita, Doris/ Quintana, María Wilibrodes / Salazar Huapalla, Juan.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios específicos, tiene como propósito comprender, utilizar e interpretar herramientas de gestión del talento humano en una organización empresarial que le permitan ejercer liderazgo en su desempeño personal y social, considerando la situación de las personas con discapacidad en el Perú, respecto a sus derechos reconocidos por la legislación y su capacidad de ejercicio y perspectiva de inclusión plena y efectiva.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. La gestión estratégica y operativa del talento humano. 2. Enfoque sistémico de la administración de recursos humanos. 3. La gestión de recursos humanos. 4. Discapacidad de personas.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe académico sobre análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, considerando las variables de contexto y sus resultados.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Liderazgo

Lidera y participa activamente en equipos de trabajo, se compromete con las tareas y logros de los mismos.

3.2 Componentes

Capacidades

- Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.
- Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones.
- Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.
- Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Integridad (honestidad, equidad, justicia, solidaridad y vocación de servicio)
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Compromiso con el desarrollo del país.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y OPERATIVA DEL TALENTO HUMANO								
CAPACIDAD: Conduce equipos de trabajo, comprometiéndose con las tareas y logros de los mismos.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
1	• Políticas y procedimientos organizacionales. • Planeamiento Estratégico: Misión. visión, objetivos y estrategias.	• Comprende el silabo: competencias, capacidades, contenidos, las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Construye mediante un diagrama cómo se construyen las políticas y procedimientos organizacionales, considerando la visión, misión.	Sesión N°1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	2	2	-	-	1.5
		• Analiza la misión, visión, objetivos y estrategia de una empresa peruana o extranjera que le servirá como modelo para la elaboración del plan estratégico de la organización que el equipo decida crear. • **Actividad 1:** Desarrolla el tema planeamiento estratégico desde el punto de vista de recursos humanos	Sesión N°2 Actividad Aplicativa Trabajo en equipo					
2	• Políticas y procedimientos en la gestión de recursos humanos. • Marco legal para la promoción, protección y realización en condiciones de igualdad de los derechos de la persona con discapacidad.	• Construye mediante un diagrama las políticas y procedimientos de recursos humanos, considerando las políticas y procedimientos organizacionales. • Reconoce la importancia de la aplicabilidad de la Ley N° 29973 como parte de la política de gestión de personas institucional. • **Organiza equipos de Trabajo de Investigación Formativa - TIF**: Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias. • Presenta la Guía para el Desarrollo de la Investigación Formativa. • Visionado de video: Recursos humanos y sus funciones en https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE&pbjreload=10	Sesión N°3 Exposición dialogada Formación de equipos Recensión de video	2	2	-	-	1.5
		• Lee y analiza la lectura: ¿Cómo será la gerencia de recursos humanos del futuro? • **Actividad 2:** Discuten la estructura del plan de investigación para la elaboración del informe, se asignan responsabilidades para la búsqueda preliminar de información	Sesión N°4 Actividad Aplicativa Trabajo en equipo					
3	• La gestión de recursos humanos orientado hacia los resultados organizacionales. • La gestión de recursos humanos y el enfoque de género.	• Reconoce por medio de un diagrama el impacto de la gestión de recursos humanos, en los resultados organizacionales. (• Reconoce la importancia de la valoración de las habilidades considerando el enfoque de género.	Sesión N°5 Exposición dialogada Ejemplificación	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 3:** Analiza el enfoque de género en formación por competencias y la gestión de recursos humanos.	Sesión N°6 Actividad Aplicativa Taller					
4	• Modelos de gestión de recursos humanos.	• Identifica a través de un cuadro comparativo los modelos de gestión de recursos humanos, considerando las políticas organizacionales.	Sesión N°7 Exposición dialogada TTrabajo en equipo	2	2	-	-	1.5
		• Visiona el video: Recursos humanos, ¿para qué existe Recursos Humanos? en https://www.youtube.com/watch?v=1pgzy2Wildo&pbjreload=10 • **Actividad 4: Presenta el plan del Trabajo de Investigación Formativa TIF:** Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias.	Sesión N°8 Actividad Aplicativa Comunicación efectiva **Monitoreo I** Realimentación docente					

UNIDAD 2 ENFOQUE SISTÉMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS								
CAPACIDAD: Valora el nivel de contribución personal y de calidad en el desarrollo de las organizaciones.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Comportamiento social: ambiente y sociedad	• Explica la importancia del rol de la gestión de recursos humanos en el contexto social, considerando las políticas organizacionales y de recursos humanos.	Sesión N°9 Exposición interactiva	2	2	-	-	1.5
		• Visiona el video: Comportamiento social. https://www.youtube.com/watch?v=kauzycDqW5I **Actividad 5**: Identificación de las relaciones empresa, contexto social. Generación de un gráfico que exprese la visión sistémica de la gestión de los recursos humanos.	Sesión N°10 Actividad Aplicativa Recensión de video Reporte					
6	• La gestión de recursos humanos y su impacto en el comportamiento organizacional	• Explica el impacto de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional considerando las políticas organizacionales. • Visiona el video: Comportamiento organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE	Sesión N°11 Exposición interactiva Recensión	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 6: Resuelve el dilema ético:** Formas que utilizan los empleadores para evadir responsabilidades legales - laborales. • **Reflexiones sobre los valores institucionales de la USMP.**	Sesión N°12 Discusión del dilema y valores Taller/ Reporte					
7	• Comportamiento individual: intereses, motivaciones, aprendizajes, etc.	• Identifica las formas de pensar, de ser y actuar de las personas y su impacto en el comportamiento organizacional. • Visiona el video: Comportamiento individual https://www.youtube.com/watch?v=mY-qObHVQhQ	Sesión N°13 Exposición dialogada Reporte de video	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 7:** Aplica casos tipo identificando e interiorizando el autoconocimiento y su relación con la motivación. https://www.youtube.com/watch?v=760NIE5XQ7A • **Presenta el avance del Trabajo de Investigación Formativa – TIF, con la recopilación y análisis de la información.**	Sesión N°14 Actividad Aplicativa **Monitoreo II** Realimentación docente					
8	• Estructura de organización, tecnología y recursos	• **Actividad 8:** Reconocimiento del impacto de la estructura organizativa, tecnología y recursos en el manejo de la gestión de personas.	Sesión N°15 Exposición interactiva Trabajo en equipo Reporte	2	2	-	-	1.5
	Examen parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje.		Sesión N°16 Evaluación Reporte					

UNIDAD 3 LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
CAPACIDAD: Utiliza herramientas tecnológicas en la gestión de las organizaciones, de manera eficiente.							
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**	
				HT	**HP**	**HT**	**HP**
9	• Gestión de reclutamiento y selección de personal. Contratación de personal.	• Ilustra por medio de un flujograma las fases e importancia del proceso de reclutamiento y selección de talento, en base a un enfoque sistémico y cuantitativo. • Explica las implicancias de las competencias laborales en relación al puesto de trabajo y políticas de la empresa. • Desarrolla un caso: Identifica la importancia de un reclutamiento de calidad.	Sesión N°17 Exposición dialogada Taller Estudio de caso	2	2	-	1.5
		• **Actividad 9:** Aplica el método de evaluación situacional Assessment center para un proceso de selección tipo. • Lee y analiza la lectura: Aviso discriminatorio de Jorge Toyama. Visiona el video: Entrevista de trabajo Heineken en https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo	Sesión N°18 Actividad Aplicativa Trabajo en equipo Recensión de video				
10	• Gestión de capacitación y desarrollo de personal • Gestión de la evaluación del desempeño	• Valora la importancia de la gestión de la capacitación y desarrollo de las personas en las organizaciones. • Visiona el video: 11 consejos para realizar un programa de capacitación en https://www.youtube.com/watch?v=qXrfQXqa7C4	Sesión N°19 Exposición dialogada Taller Recensión de video	2	2	-	1.5
		• **Actividad 10:** Resuelve un caso de gestión de evaluación del desempeño en una mediana empresa. Visiona el video: Evaluación de desempeño, https://www.youtube.com/watch?v=y-cRwjbI714	Sesión N°20 Actividad Aplicativa Estudio de caso				
11	• XIV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y semanarios de las es cuelas profesionales	• **Actividad**: 11: Elabora reportes de participación en la Jornada de intercambio de experiencias empresariales y seminarios de escuelas profesionales.	Sesión N°21 Conferencias y seminarios de discusión	2	2	-	1.5
			Sesión N°22 Actividad Aplicativa Elaboración de reportes				
12	• Gestión de las compensaciones • Auditoria de recursos humanos	• Demuestra la importancia de la adecuada gestión de las compensaciones, empleando métodos estadísticos. • Identifica los tipos de compensaciones y su relación con la motivación. • Explica mediante un esquema la auditoría interna de los procesos y los resultados de la gestión de recursos humanos, utilizando indicadores de medición	Sesión N°23 Exposición interactiva Aplicación de organizadores de aprendizaje	2	2	-	1.5
		• Lee y analiza la lectura: Ley 30709 y su reglamento DS 002-18TR. • Visiona el video: Compensaciones y beneficios en https://www.youtube.com/watch?v=x3hP9-A7cf0 • **Actividad 12: Presenta el esquema de redacción del informe final del Trabajo de Investigación Formativa - TIF.**	Sesión N°24 Actividad Aplicativa Exposiciones efectivas **Monitoreo III** Realimentación docente				

UNIDAD 4 DISCAPACIDAD DE PERSONAS							
CAPACIDAD: Diseña operativa y estratégicamente la gestión del capital humano en las organizaciones, considerando su contribución a los resultados.							
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**	
				HT	**HP**	**HT**	**HP**
13	• La gestión de personas con discapacidad en el marco de las políticas de inclusión social.	• Reconoce los principios de integración social y laboral recogidos en los tratados Internacionales	Sesión N°25 Exposición dialogada Foro	2	2	-	1.5
		• **Actividad 13:** Analizan la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/crpd_SP.pdf	Sesión N°26 Actividad Aplicativa Reporte Toma de decisiones N°4				
14	• Marco legal de protección de las personas con discapacidad en el Perú	• Identifica los derechos de las personas con discapacidad y las obligaciones de las empresas en la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley No. 29973 y sus actualizaciones • **Actividad 14:** Por grupos analizan aspectos significativos de la legislación respecto a los derechos protegidos por la legislación peruana**.**	Sesión N°27 Exposición dialogada Trabajo en equipos Reportes	2	2	-	1.5
		• **Presenta el Informe académico sobre análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias**, considerando las variables de contexto y sus resultados.	Sesión N°28 Actividad Aplicativa **Monitoreo IV** Realimentación docednte				
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del trabajo de investigación formativa.	**Actividad 15:** Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del trabajo de investigación formativa**.**	Sesión N°29 Actividad Aplicativa Presentaciones efectivas por equipos Tutoría	2	2	-	1.5
			Sesión N°30 Actividad Aplicativa Presentaciones efectivas por equipos Tutoría				
16	**Examen final:** Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.		Sesión N°31 Evaluación	2	2	-	1.5
			Sesión N°32 Reporte				

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.

- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de 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 de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. 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.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolio, sesiones 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 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x 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 x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

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

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas.* (7ma Edición). México: McGraw Hill
- Porret, M. (2012). *Gestión de personas.* (5ta ed.) Madrif: ESIC Editorial.
- Alles, M. A. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.* (2a ed.). Buenos Aires: Granica,
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw-Hill interamericana Editores.
- Dychtwald, Erickson y Morrison. (2007). *Retención del talento.* Madrid: LID Editorial empresarial.
- Ley General de la Persona con Discapacidad. Ley No. 29973, de 13 de diciembre de 2012.
- Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/crpd_SP.pdf

Sistematizado por: Evelio Ventura Villanueva/ René Del Aguila/	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva