FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOSSÍLABO

PLANEAMIENTO DE PERSONAL

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2023 – II
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Virtual
7. Código de asignatura	: 13028905035
8. Ciclo	: Quinto
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	: Comportamiento Organizacional
12. Docente	: Kevans, Martha.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito desarrollar la planeación de personal, en sus dimensiones cuantitativas y cualitativas, de acuerdo a las necesidades estratégicas y operativas de las organizaciones.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Análisis y evaluación de necesidades de Recursos Humanos. 2. Formulación del plan. 3. Presupuesto de personal de una organización con actividades productivas y de servicios. 4. Realización del presupuesto anual y global del plan de monitoreo y control.

La asignatura exige del estudiante un informe del análisis presupuestario y de los resultados, obtenidos sobre las decisiones del personal en el caso de estudio del simulador.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Desarrollo del talento

Promueve el conocimiento del talento propio y de los demás, a través de la generación de nuevas capacidades que motiven el desarrollo personal y laboral.

3.2. Componentes

Capacidades

- Identifica brechas del potencial de las personas en las organizaciones, empleando diferentes técnicas e instrumentos de gestión.
- Formula el plan de desarrollo del talento, a partir del diagnóstico de necesidades y políticas de desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.
- Ejecuta los planes de desarrollo del talento para lograr mayor eficacia en los procesos de las organizaciones.
- Ejecuta procesos de acompañamiento, evaluación de la gestión y logros organizacionales.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Búsqueda de la verdad
- Liderazgo (académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1
ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE NECESIDADES DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD
Identifica brechas del potencial de las personas en las organizaciones, empleando diferentes técnicas e instrumentos de gestión.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
1	• Conceptos generales sobre planeamiento estratégico y planificación estratégica.	• Comprende 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.	Sesión en línea N° 1 Exposición dialogada Reporte de lectura	2	2	-		1.5
		• Analiza el proceso de planificación estratégica. • Desarrolla un mapa mental sobre las diferencias de una planificación tradicional y estratégica. • Reconoce el simulador a estudiar en la asignatura • Realiza revisión del manual de simulador Innova Hotel. • **Actividad N°1:** Orientaciones para lectura sobre el simulador a estudiar.	Sesión en línea N° 2 Orientaciones académicas y acceso al simulador					
2	• Rol estratégico de los recursos humanos • Tipos de análisis de los recursos humanos.	• Identifica las funciones del área de RR. HH en la organización. • Visiona el video: ¿Cuál es el rol del área de recursos humanos en las organizaciones? • Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación - informe del análisis presupuestario y de los resultados, obtenidos sobre las decisiones del personal en el caso de estudio del simulador. • Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa.	Sesión en línea N° 3 Exposición dialogada Mapa mental	2	2	-		1.5
		• Realiza un cuadro comparativo sobre los tipos de análisis de recursos humanos • Participa en la resolución de un caso práctico sobre planificación estratégica de RR. HH. **https://user-gadoc8x.cld.bz/CASO-PRACTICO-PLANIFICACION-ESTRATEGICA-DE-LOS-RRHH** • **Actividad N°2:** Primera Simulación (Prueba) y realiza el análisis de las decisiones y los resultados.	Sesión en línea N° 4 Simulación					
3	• Evaluación de las necesidades de los RR. HH • Metodología para la evaluación del funcionamiento del SRH en instituciones empresariales: Subsistemas y procesos clave.	• Expone los conceptos de evaluación de necesidades de los RR. HH • Identifica los subsistemas del Sistema de Recursos Humanos en una organización empresarial: • **Actividad 3:** Elabora una matriz de correlación de los subsistemas de RR. HH y los procesos clave a ser evaluados. http://gestionensalud.medicina.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2015/11/DOC_TEC_RH_Diagnostico_Funcionamiento_Sist_RH.pdf	Sesión en línea N° 5 Exposición dialogada Recensión de video Simulación	2	2	-		1.5
		• **Monitoreo I - Entrega del plan investigación formativa (TIF)** para elaborar el Informe del análisis presupuestario y de los resultados, obtenidos sobre las decisiones del personal en el caso de estudio del simulador. • Segunda Simulación (Prueba) y realiza el análisis de las decisiones y los resultados.	Sesión en línea N° 6 Esquema de llaves Monitoreo					
4	• Modelo estratégico degestión de recursos humanos.	• Plantea las características principales de un modelo estratégico de gestión de recursos humanos. • Propone un modelo estratégico para el área de RR. HH.	Sesión N° 7 Exposición dialogada Informe caso simulador	2	2	-		1.5
		• **Actividad N° 4:** Visiona el video: Recursos humanos y el plan estratégico. https://www.youtube.com/watch?v=VTp6ESXF640 Desarrolla un debate y realiza una recensión del video visualizado.	Sesión en línea N° 8 Recensión de video					

UNIDAD 2 FORMULACIÓN DEL PLAN								
CAPACIDAD: Formula el plan de desarrollo del talento, a partir del diagnóstico de necesidades y políticas de desarrollo de las organizaciones públicas y privadas.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Consideraciones para el desarrollo y aplicación de la estrategia de RR. HH.	• Identifica y analiza un plan de desarrollo del talento • Investiga sobre modelos de desarrollo de estrategias en instituciones públicas, empresas transnacionales y pymes.	Sesión en línea N° 9 Exposición dialogada Informe	2	2	-		1.5
		• Lee y analiza el texto: ¿Cómo ser estratégico en gestión de recursos humanos? • **Actividad N° 5:** Formula estrategias de gestión de recursos humanos para empresas privadas e instituciones. • 1er. Simulación Real. Realiza el análisis de las decisiones y los resultados.	Sesión en línea N° 10 Recensión de lectura Informe Simulador (1ra decisión)					
6	• Planeamiento en los subsistemas de recursos humanos.	• Diseña el diagrama del planeamiento enfocado a los subsistemas de RR. HH. • Lee y analiza el texto: ¿Cómo se planifican los subsistemas de recursos humanos?	Sesión en línea N° 11 Exposición dialogada Recensión de lectura	2	2	-		1.5
		• **Actividad N° 6: Resuelve el dilema ético**: Los planes de desvinculación ocultos en las empresas, implementadas por la gerencia de recursos humanos. • Reflexiona los valores de la cultura institucional de la USMP	Sesión en línea N° 12 Taller Discusión del dilema y los valores / Reporte.					
7	• Organización del trabajo • Gestión del empleo • Gestión del rendimiento.	• Distingue la organización del trabajo, la gestión del tiempo y del rendimiento en el proceso de planeamiento de los 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 N° 13 Exposición dialogada Organizador gráfico Recensión de lectura	2	2	-		1.5
		• Comprende las variables a considerar para organizar el trabajo, el tiempo y el rendimiento en las organizaciones, para la realización • **Actividad N°7: Monitoreo II –** Presenta el reporte de recopilación y análisis de la información del TIF. • Comprende el planeamiento de personal basado en resultados obtenidos en el simulador.	Sesión en línea N° 14 Recensión de lectura Monitoreo Tutoría					
8	• Gestión de la compensación • Gestión del desarrollo • Gestión de las relaciones y sociales.	• Reconoce los procesos de gestión de la compensación, gestión del desarrollo y las relaciones en el proceso de planeamiento de Recursos Humanos. • Identifica las políticas de compensación e impacto en el desarrollo personal y organizacional. • **Actividad N°8:** Elabora un cuadro comparativo de las compensaciones en empresas privadas grandes (multinacionales) e instituciones del estado.	Sesión en línea N° 15 Exposición dialogada Informe	2	2	-		1.5
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Sesión en línea N° 16 Evaluación					

UNIDAD 3 PRESUPUESTO DE PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN CON ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE SERVICIOS								
CAPACIDAD: Ejecuta los planes de desarrollo del talento para lograr mayor eficacia en los procesos de las organizaciones								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
9	• Generalidades del presupuesto empresarial en la gerencia estratégica.	• Explica las definiciones elementales del presupuesto empresarial en la gerencia estratégica. • Visiona el video: ¿Qué es un presupuesto empresarial estratégico?	Sesión en línea No 17 Exposición dialogada Foro de discusión Reporte de video	2	2	-		1.5
		• Lee y analiza un caso tipo: Presupuesto empresarial y su relación con el entorno socioeconómico. • **Actividad N°9:** Realiza el análisis de las decisiones, los resultados y realiza la 2da. Decisión en el Simulador.	Sesión en línea No 18 Estudio de caso Simulación (2da Decisión) Análisis de resultados					
10	• Metodología para elaborar presupuestos	• Expone las metodologías para construir los presupuestos. • Lee y analiza el texto: Técnicas de pronósticos de recursos humanos.	Sesión en línea No 19 Exposición dialogada Informe	2	2	-		1.5
		• Lee y analiza la lectura: Necesidades de contratación de personal. • **Actividad N°10:** 3ra. Simulación real y realiza el análisis de las decisiones y los resultados	Sesión en línea No 20 Recensión de lectura Tutoría Simulador (3ra Decisión)					
11	• XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	• **Actividad 11:** Elabora reportes de participación en la XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión en línea No 21 Seminarios de discusión Reportes	2	2	-		1.5
			Sesión en línea No 22 Seminarios de discusión Reportes					
12	• Presupuesto maestro: naturaleza, desarrollo y aspectos de comportamiento. • Presupuesto de RR. HH.	• Analiza un presupuesto, considerando la naturaleza y comportamiento de la organización. • Conoce un presupuesto de personal, teniendo en cuenta el contexto de la Empresa.	Sesión en línea No 23 Exposición dialogada	2	2	-		1.5
		• **Monitoreo III**: Presentación de un esquema de redacción y avance del informe final basado en resultados obtenidos en el simulador. (planeamiento de personal). • **Actividad N°12:** Construye un presupuesto considerando las políticas organizacionales.	Sesión en línea N° 24 Monitoreo III Informe Reporte en Excel con el presupuesto.					

UNIDAD 4 REALIZACIÓN DEL PRESUPUESTO ANUAL Y GLOBAL DEL PLAN DE MONITOREO Y CONTROL								
CAPACIDAD: Ejecuta procesos de acompañamiento, evaluación de la gestión y logros organizacionales.								
SEMANA	**CONTENIDOS CONCEPTUALES**	**CONTENIDOS PROCEDIMENTALES**	**ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**	**HORAS LECTIVAS**		**HORAS NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
13	• Presupuesto anual de personal: ámbito y componentes. • Programación de un presupuesto anual de personal.	• Interpreta los aspectos que intervienen en la elaboración de un presupuesto anual de personal, mediante una lectura. • Comprende las características, utilidad del plan anual y global de recursos humanos.	Sesión en línea No 25 Exposición dialogada Informe	2	2	-		1.5
		• Elabora la programación de un presupuesto anual de personal. • **Actividad N°13:** Realiza el análisis de las decisiones y los resultados. 4ta. Simulación real.	Sesión en línea No 26 Planilla de Excel Simulación (4ta Decisión)					
14	• Formulación de un presupuesto anual de personal. • Plan de monitoreo y control.	• 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 No 27 Exposición dialogada Presupuesto Recensión de lectura	2	2	-		1.5
		• **Actividad N°14:** Construye una matriz con los KPI para gestionar el Planeamiento del Personal. • Monitoreo IV: Presenta el informe final de la investigación formativa basado en resultados obtenidos en el simulador.	Sesión en línea No 28 Informe con la matriz Monitoreo IV					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de un informe del análisis presupuestario y de los resultados, obtenidos sobre las decisiones del personal en el caso de estudio del simulador	• **Actividad N°15:** Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe de análisis presupuestario y de los resultados, obtenidos sobre las decisiones del personal en el caso de estudio del simulador.	Sesión en línea No. 29 Presentaciones efectivas Realimentación	2	2	-		1.5
			Sesión en línea No. 30 Presentaciones efectivas Realimentación					
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 No 31 Evaluación	2	2	-	-	1.5
			Sesión en línea No 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 líneas, 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, portafolios, sesiones en líneas, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, 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 a l 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

- 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. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/direccion_financiera/unidad2_pdf3.pdf
- Chiavenato. (2017). *Planeación Estratégica*. México: Mc Graw Hill.

Sistematizado por: Evelio Ventura Villanueva/ Martha Kevans/ Espinoza/ Arbués Pérez	**Fecha:** 30 de junio de 2023	**Revisión pedagógica:** René Del Aguila Riva