FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO
LEADERSHIP AND SOFT SKILLS

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 : Presencial
7. Código de asignatura : 02505506030
8. Ciclo : Sexto
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 : Gestión por Competencias
12. Docente : Sánchez, José.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito comprender el significado de liderazgo y sus habilidades blandas, utilizar herramientas que permitan desarrollarlas en los miembros de los equipos de trabajo para que se adapten a los cambios organizacionales producto, entre otras cosas de la transformación digital en la gestión de las organizaciones.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Atributos de líder en la gestión de las organizaciones. 2. Tendencias en el liderazgo y desarrollo de habilidades blandas en las organizaciones. 3. Liderazgo y habilidades blandas en las organizaciones del futuro. 4. Modelos de evaluación de las habilidades blandas.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe investigativo de algún líder empresarial en el cual se aborden sus características y las habilidades blandas o liderazgo que le ha llevado al éxito.

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
. ATRIBUTOS DE LÍDER EN LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

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	• Liderazgo: ¿qué es y que implica ser un líder? • Enfoques sobre las cualidades de un buen líder.	• Comprende los alcances del silabo: Competencia, capacidades y contenidos, así como las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. • Dimensiona la tarea académica exigida por la asignatura: informe investigativo de algún líder empresarial en el cual se aborden sus características y las habilidades blandas o liderazgo que le ha llevado al éxito. • Visionado de video: El error más común de los líderes https://youtu.be/pGX_FLTVBCg • Elabora un resumen de las principales características de un buen líder en los tiempos actuales	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Exposición interactiva Taller	2	2	-	-	1.5
		• Visionado del video Características de un líder https://youtu.be/_VCZyhz2_pY • **Actividad 1**: Elabora un resumen sobre los enfoques y factores determinantes del liderazgo moderno	Sesión 2 Actividad aplicativa Trabajo en pares Reporte					
2	• Características de un buen líder en los tiempos actuales	• Elabora un mapa mental de las habilidades imprescindibles de un buen líder en los tiempos actuales https://www.elespanol.com/como/buen-lider-caracteristicas-cualidades/408959897_0.html • Organiza el trabajo de investigación sobre un informe investigativo de algún líder empresarial en el cual se aborden sus características y las habilidades blandas o liderazgo que le ha llevado al éxito. • Video: Cultura organizacional https://youtu.be/JO3oMefFuMQ	Sesión 3 Exposición dialogada Trabajo en pares Reporte	2	2	-	-	1.5
		• Comprende los alcances de la Guía para Desarrollar la Investigación Formativa. • **Actividad 2**: Identifica la estructura y contenido del informe investigativo a desarrollarse como	Sesión 4 Actividad aplicativa Presentación de Simulador					
3	• El contexto actual para ejercer liderazgo de vanguardia. • Gestión del Employee Experiencie 2019.	• Lectura de texto: GOintegro, 1ra. Guía de Employee Experience 2019 https://mktg.gointegro.com/hubfs/PDF/guia%20sobre%20la%20gestion%20del%20employee%20experience%20hr%20influencers%20latam/GOintegro_%5B1ra_Guia_sobre_la_Gestion_del_Employee_Experience_2019%5D.pdf • Reconoce los pilares para un mejor employee experience.	Sesión 5 Exposición problematizadora Taller Recensión de lectura	2	2	-	-	1.5
		• Discute la estructura y contenido del plan de investigación • **Actividad 3**: Elabora un resumen y opinión crítica de la lectura de la referencia.	Sesión 6 Actividad aplicativa Taller					
4	• Técnicas e instrumentos de gestión para desarrollar competencias blandas, Estrategias para el aprendizaje	• Reconoce las técnicas e instrumentos para desarrollare competencias blandas mediante el aprendizaje • Desarrolla un caso práctico: Liderar un equipo de trabajo. https://www.youtube.com/watch?v=Ql1hVbOIOpM	Sesión 7 Exposición dialogada Caso didáctico	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 4: Monitoreo I:** Presenta el Plan de Investigación Formativa, (para elaborar un informe investigativo de algún líder empresarial en el cual se aborden sus características y las habilidades blandas o liderazgo que le ha llevado al éxito)	Sesión 8 Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 2 TENDENCIAS EN EL LIDERAZGO Y DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS EN LAS ORGANIZACIONES								
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 NO LECTIVAS**		**HTI**
				HT	**HP**	**HT**	**HP**	
5	• Desarrollo del Talento Humano en el siglo XXI. Importancia de la transformación digital.	• Elabora una línea de tiempo sobre los distintos tipos de liderazgo entre 1930- 2022) • Desarrolla un caso didáctico: "El líder nace o se hace".	Sesión 9 Exposición dialogada Estudio de caso	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 5**: Identificación de las competencias y responsabilidades del líder en los tiempos actuales, a partir de la lectura del texto El líder del siglo XXI: su retrato robot. https://www.telefonicaempresas.es/grandes-empresas/blog/lider-del-siglo-xxi/	Sesión 10 Actividad aplicativa Trabajo en equipo Reporte					
6	• Habilidades del líder del siglo XXI. Propuestas de incorporación e implementación en un plan de desarrollo del talento.	• Identifica las principales habilidades duras y blandas del líder que requieren las organizaciones en el siglo XXI • Lectura: Ética en la administración de RRHH file:///C:/Users/mecve/Downloads/5._ETICA_EN_LA_ADMINISTRACION_DE_LOS_RECURSOS_HUMANOS.pdf	Sesión 11 Problematización Taller en pequeños grupos Reporte	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 6**: **Dilema ético**: Manipulación en provecho propio utilizando habilidades blandas. • Reflexiona los valores institucionales de la USMP	Sesión 12 Actividad aplicativa Talleres Reportes					
7	• Upskilling y Reskilling: importancia en la gestión del talento humano capacitación y nuevas habilidades.	• Aprecia la importancia de la capacitación del trabajador sobre nuevas competencias y reciclaje en función de los nuevos contextos. • Visiona el video: 10 Competencias de un directivo Post Pandemia https://youtu.be/_lz-8zSPIW0	Sesión 13 Exposición dialogada Recensión de video	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 7**: Monitoreo II Reporte de la recuperación y análisis de la información para la elaboración del informe investigativo.	Sesión 14 Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación docente					
8	• Estrategias de aprendizaje para el desarrollo de habilidades: • ¿Andragogía? E-learning. Aprendizaje en servicio.	• Elabora un cuadro comparativo de los aportes de la Andragogía, el E-learning y el Aprendizaje en servicio a la formación de los trabajares para el desarrollo de habilidades • **Actividad 8**: Visiona el video: ¿Qué es la Andragogía? https://youtu.be/RMqULks5ZMk	Sesión 15 Taller sobre recensión de video Discusión	2	2	-	-	1.5
	• **Examen parcial**: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje.		Sesión16 Evaluación					

UNIDAD 3
LIDERAZGO Y HABILIDADES BLANDAS EN LAS ORGANIZACIONES DEL FUTURO

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	• Habilidades blandas en la transformación digital de las organizaciones.	• Lectura: Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales (pág. 98-121) https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf • Identifica las características de la cuarta revolución industrial (4.0) y los retos que se plantean a las organizaciones y sus líderes.	Sesión 17 Exposición interactiva Trabajo en equipo	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 9:** En cuadro de doble entrada describe las teorías de contingencias situacionales. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39055/GalindoPulidoKatherine2 • 021.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Sesión 18 Actividad aplicativa Taller					
10	• Aplicación del mentoring, coaching y outdoor training como estrategias de gestión del talento humano.	• Desarrolla un caso didáctico: El jefe resistido • Visionado de video: ¿Qué es el Mentoring y qué diferencias hay con el Coaching? https://youtu.be/4SDJGXu2umo • Orientaciones para la redacción del informe de investigación en proceso.	Sesión 19 Exposición dialogada Caso didáctico	2	2	-	-	1.5
		• Actividad 10: Lectura: El Coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455009.pdf	Sesión 20 Actividad aplicativa Recensión de lectura Taller					
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 N° 21 Seminarios de discusión Reporte	2	2	-	-	1.5
			Sesión N° 22 Seminarios de discusión Reportes					
12	• El éxito de las empresas competitivas: Modelo Happiness Management,	• Taller: Propuesta de alternativas de mejora de los servicios observados. • Video: Cinco estrategias para motivar a los empleados de una empresa • https://youtu.be/If6dkS3v-_4 • Lectura: Modelo conceptual de gerencia de felicidad. Orbis, Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas. Núm. 41 (año 14) 17-32. https://www.researchgate.net/publication/330997272_MODELO_CONCEPTUAL_DE_GERENCIA_DE_LA_FELICIDAD_CONCEPTUAL_MODEL_OF_MANAGEMENT_OF_HAPPINESS	Sesión 23 Exposición dialogada Taller sobre propuesta de mejora de servicios	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 12: Monitoreo III** Presenta el esquema de redacción del informe y avance del trabajo investigativo.	Sesión 24 Actividad aplicativa Presentaciones efectivas Realimentación					

UNIDAD 4 MODELOS DE EVALUACIÓN DE LAS HABILIDADES BLANDAS								
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	• ¿Cómo evaluar las habilidades blandas?	• Elabora una lista de las habilidades blandas más demandadas por las empresas. • Lectura de texto: Bizneo blog. Soft skills: ejemplos y cómo evaluarlas para encontrar el candidato perfecto. https://www.bizneo.com/blog/soft-skills/	Sesión 25 Exposición dialogada Recensión de lectura Discusión	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 13**: Elabora un cuadro comparativo de los principales tipos de evaluación y señala ventajas y desventajas.	Sesión 26 Actividad aplicativa Presentación efectiva Realimentación docente					
14	• Elaboración de un cuestionario para elaborar habilidades blandas en una situación empresarial determinada	• Construye criterios e indicadores para evaluar habilidades blandas en organizaciones empresas privadas. • Desarrolla una matriz de correlación que indique criterios, indicadores y número de preguntas a generarse para un cuestionario.	Sesión 27 Exposición dialogada Taller	2	2	-	-	1.5
		• **Actividad 14**: **Monitoreo IV:** Presenta el informe final de Investigación Formativa	Sesión 28 Actividad aplicativa Taller					
15	• Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de informe investigativo de algún líder empresarial estudiado.	• **Actividad 15:** Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del informe realizado.	Sesión N°29 Presentaciones efectivas Realimentación docente	2	2	-	-	1.5
			Sesión N° 30 Presentaciones efectivas Realimentación docente					
16	• **Examen final**: Tiene carácter integrador y evalúa las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje y la competencia a la cual tributa la asignatura.		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, portafolios, sesiones sincrónicas, foros, chats, correo, videos tutoriales, blogs, 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) s íntesis 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) resulta de la aplicación de la siguiente fórmula:

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

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Armas, Y.; Llanos, M.; Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC. https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf
- British Council (2016). *Abriendo un mundo con potencial. Habilidades blandas para el aprendizaje, el trabajo y la sociedad*. British Council https://www.britishcouncil.pe/sites/default/files/habilidades_blandas_spanish_core_skills_brochure_final.pdf
- Lussier, R.; Achua, C. (2011). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*, cuarta edición. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf
- Muñoz, C.; Huacón, C. (2021). *Manual de estrategias de habilidades blandas y duras*. Guayaquil: Editorial Grupo Compas. http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/746/3/CECILIA%20MARGOTH%20HUAC%C3%93N%20GARC%C3%8DA.pdf
- OIT (2017). *Manual de herramientas de la OIT para los aprendizajes de calidad*. Volumen I: *Guía para formuladores de políticas*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_636162.pdf
- USAID (S/F). **Manual de habilidades blandas para centros de educación técnica**. http://renet.org.ni/wp-content/uploads/2020/08/1.-Manual-Habilidades-Blandas.pdf

Sistematizado: Germán Vega /René Del Aguila	Fecha: 30 de junio de 2023	Revisión pedagógica: René Del Aguila Riva