



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 | : 2024 – II |
| 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 Cubillas Doris Victoria/ Argote Reátegui, Genovena. |

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	<ul style="list-style-type: none"> Políticas y procedimientos organizacionales. Planeamiento Estratégico: Misión, visión, objetivos y estrategias. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Taller 1: Usando la IA, explicar los alcances y utilidades de la gestión estratégica y operativa del talento humano. 	Sesión N°1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada Uso Chat GPT u otra	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> 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 Trabajo en equipo Reporte					
2	<ul style="list-style-type: none"> Políticas y procedimientos en la gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Construye mediante un diagrama las políticas y procedimientos de recursos humanos, considerando las políticas y procedimientos organizacionales. 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. Taller: 2: Visiona el video Recursos humanos y funciones estratégicas https://www.youtube.com/watch?v=dioGFYcZXmE&pbjreload=10 	Sesión N°3 Exposición dialogada Formación de equipos Taller Recensión de video	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> 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 Discusión de recensión Trabajo en equipo					
3	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de recursos humanos orientado hacia los resultados organizacionales. La gestión de recursos humanos y el enfoque de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce por medio de un diagrama el impacto de la gestión de recursos humanos, en los resultados organizacionales. Taller 3: Aprecia la importancia del modelo de cultura organizacional, directiva y de gestión que pone énfasis en los resultados y no en los procedimientos. Reconoce la importancia de la valoración de las habilidades considerando el enfoque de género. 	Sesión N°5 Exposición dialogada Ejemplificación	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 3: Analiza el enfoque de género en formación por competencias y la gestión de recursos humanos. Recibe orientaciones para la elaboración del plan de investigación. 	Sesión N°6 Trabajo en equipo Taller					
4	<ul style="list-style-type: none"> Modelos de gestión de recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica a través de un cuadro comparativo los modelos de gestión de recursos humanos, considerando las políticas organizacionales. Taller 4: Recurriendo a la IA, elaborar un cuadro comparativo de los diversos modelos de gestión de los recursos humanos. 	Sesión N°7 Exposición dialogada Trabajo en equipo Usar Gemini GPT u otro	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Recursos humanos, ¿para qué existe Recursos Humanos? en https://www.youtube.com/watch?v=1pgzy2Wildo&pbjreload=10 Actividad 4: Monitoreo I: Presenta el plan del Trabajo de Investigación Formativa TIF: Informe de análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, considerando las variables de contexto y sus resultados. 	Sesión N°8 Comunicación efectiva Tutoría académica 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	<ul style="list-style-type: none"> Explica la importancia del rol de la gestión de recursos humanos en el contexto social, considerando las políticas organizacionales y de recursos humanos. Taller 5: Usando la IA, explica por qué los recursos humanos deben ser trabajados con un enfoque sistémico. 	Sesión N°9 Exposición interactiva Uso de ChatGPT u otra	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Comportamiento social. https://www.youtube.com/watch?v=kauzycDqW5I Actividad 5: Identifica las relaciones empresa, contexto social. Generación de un gráfico que exprese la visión sistémica de la gestión de los recursos humanos. 	Sesión N°10 Recensión de video Taller Reporte					
6	• La gestión de recursos humanos y su impacto en el comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Explica el impacto de la gestión de recursos humanos en el comportamiento organizacional considerando las políticas organizacionales. Taller 5: Visiona el video: Comportamiento organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=7is56orLwuE 	Sesión N°11 Exposición interactiva Recensión	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> 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.	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las formas de pensar, de ser y actuar de las personas y su impacto en el comportamiento organizacional. Taller 7: Utilizando la IA, determina la importancia de identificar las formas de pensar, ser y actuar de las personas como esencial para comprender el comportamiento organizacional y su impacto en el éxito de una empresa. Visiona el video: Fundamentos del comportamiento individual https://www.youtube.com/watch?v=mY-qObHVQhQ 	Sesión N°13 Exposición dialogada Reporte de video Uso de ChatGPT u otra	2	2	-	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> 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 reporte de la recopilación y análisis de la información, con fichas de investigación según el esquema del plan aprobado. Monitoreo II 	Sesión N°14 Estudio de casos Realimentación docente					
8	• Estructura de organización, tecnología y recursos	<ul style="list-style-type: none"> Taller 8: Describe las características, ventajas y desventajas de los tipos de modelos de estructuras de las organizaciones. Actividad 8: Valora el 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	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de reclutamiento y selección de personal. Contratación de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. Taller 9: 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. Recurriendo a la AI, en un contexto como el actual en el Perú investigue rol desempeña la gestión de reclutamiento y selección de personal, así como la contratación de personal. 	<p>Sesión N°17 Exposición dialogada Taller Estudio de caso Usa de Pilot u otro</p>	2	2	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 9: Aplica el método de evaluación situacional Assessment center para un proceso de selección tipo. Visiona el video: Entrevista de trabajo Heineken en https://www.youtube.com/watch?v=tpypWicjGRo 	<p>Sesión N°18 Trabajo en equipo Recensión de video</p>				
10	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de capacitación y desarrollo de personal Gestión de la evaluación del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de la gestión de la capacitación y desarrollo de las personas en las organizaciones. Taller 10: Visiona el video: 11 consejos para realizar un programa de capacitación en https://www.youtube.com/watch?v=qXrfQXqa7C4 	<p>Sesión N°19 Exposición dialogada Taller Recensión de video</p>	2	2	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> 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-cRwjb1714 	<p>Sesión N°20 Estudio de caso Recensión de video</p>				
11	<ul style="list-style-type: none"> XVII Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y semanarios de las es cueles profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> Taller 11: Participa en las conferencias de la XVII Jornada Empresarial. Actividad 11: Elabora reportes de participación en la Jornada de intercambio de experiencias empresariales. 	<p>Sesión N°21 Conferencias y seminarios de discusión</p>	2	2	-	1.5
			<p>Sesión N°22 Seminarios de discusión Elaboración de reportes</p>				
12	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de las compensaciones Auditoria de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Taller 12: Con ayuda de una herramienta IA 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 	<p>Sesión N°23 Exposición interactiva Uso de Gemini u otra Aplicación de organizadores de aprendizaje</p>	2	2	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 12: Lee y analiza el texto de algunos artículos de la: Ley 30709 y su reglamento DS 002-18TR. Con usos de una herramienta de IA responde la pregunta ¿para qué realizar una auditoría de recursos humanos y cual es su ventaja para la organización. Visiona el video: Compensaciones y beneficios https://www.youtube.com/watch?v=x3hP9-A7cf0 Presenta el esquema de redacción y avance del informe sobre análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, considerando las variables de contexto y sus resultados – Investigación Formativa – Monitoreo III. 	<p>Sesión N°24 Exposiciones efectivas Uso d Gemini u otra Realimentación docente</p>				

**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	<ul style="list-style-type: none"> La gestión de personas con discapacidad en el marco de las políticas de inclusión social. 	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce los principios de integración social y laboral recogidos en los tratados Internacionales. Taller 13: Recurriendo a la IA, qué roles y normas destaca Naciones Unidas sobre el trabajo de los discapacitados considerando las políticas de inclusión social. 	Sesión N°25 Exposición dialogada Uso Gemini y u otro	2	2	-	1.5
		<ul style="list-style-type: none"> 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 Reporte Toma de decisiones N°4				
14	<ul style="list-style-type: none"> Marco legal de protección de las personas con discapacidad en el Perú 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Taller 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
		<ul style="list-style-type: none"> Actividad 14: Presenta el Informe final académico sobre análisis de un modelo de gestión de recursos humanos por competencias, considerando las variables de contexto y sus resultados. Monitoreo IV 	Sesión N°28 Comunicación efectiva Realimentación docente				
15	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración del trabajo de investigación formativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad 15: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración del trabajo de investigación formativa. 	Sesión N°29 Presentaciones efectivas por equipos Tutoría	2	2	-	1.5
			Sesión N°30 Presentaciones efectivas por equipos Tutoría				
16	<p>Examen final: Tiene carácter integrador, evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje.</p>		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 y el aprendizaje invertido 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: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **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

- 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: Graciela Girón /René Del Aguila

Fecha: 30 de julio de 2024

Revisión pedagógica: René Del Águila Riva