



**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES**

**MODALIDAD NO PRESENCIAL**  
**SYLLABUS POR COMPETENCIAS**  
**CURSO:**  
**ADMINISTRACION DE PERSONAL**

**I. DATOS GENERALES**

<b>Línea de carrera</b>	<b>INFORMACIONES PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>
<b>Semestre académico</b>	2020 - I
<b>Código</b>	204
<b>Crédito</b>	04
<b>Horas Semanales</b>	Horas Totales 5 (HT 3, HP 2)
<b>Ciclo</b>	III
<b>Sección</b>	A
<b>Apellidos a y Nombres del docente</b>	Mg, CPCC. Ceferino Trebejo Roque
<b>Correo Institucional</b>	rceferino@unjfsc.edu.pe
<b>N° de Celular</b>	951755477

**II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

La asignatura es de formación especializada y contiene:

- Teoría de la administración de personal.
- La Administración de recursos humanos en un ambiente dinámico y competitivo.
- Planificación estratégica de recursos humanos.



- Las remuneraciones en la empresa.

### III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	En todas las organizaciones se ha generalizado la aplicación de la administración relacionada con sus teorías, y que por consiguiente <b>define</b> sobre la teoría de la administración de personal basándose en informaciones obtenidas de varias fuentes mediante investigación.	TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.	1 - 4
UNIDAD II	Frente al hecho de que la administración tan igual que las otras ciencias tiene su génesis y que es necesario entenderla, <b>describe</b> la importancia de la administración de recursos humanos en un ambiente dinámico y competitivo	LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UN AMBIENTE DINÁMICO Y COMPETITIVO.	5 - 8
UNIDAD III	Tomando como referencia la diversidad de cambios de naturaleza, amplitud y con una velocidad de evolución sin precedentes, las empresas y organizaciones <b>explica</b> sobre la planificación estratégica de recursos humanos orientada en aumentar el nivel de competitividad en un mercado global.	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.	9 - 12
UNIDAD IV	Ante la importancia que tiene la retribución sobre la motivación del personal, <b>entiende</b> la importancia de las remuneraciones en la empresa.	LAS REMUNERACIONES EN LA EMPRESA	13 - 16

### IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO



Numero	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	<b>Interpreta</b> el concepto de la Administración de Personal, previo análisis.
2	<b>Expone</b> con claridad la importancia de la clima organizacional en base en el análisis de la información Pte.
3	<b>Describe</b> con claridad la importancia de la Cultura Organizacional.
4	<b>Señala</b> las bondades del Clima Organizacional, previo análisis de las fuentes diversas.
5	<b>Indica</b> la importancia del reclutamiento de empleados y listar algunas fuentes que pueden ser útiles para encontrar candidatos adecuados
6	<b>Identifica</b> los pasos a seguir en la evaluación de los solicitantes de empleo.
7	<b>Describe</b> los roles de la capacitación y el desarrollo para los empleados gerenciales y no gerenciales de una empresa pequeña.
8	<b>Explica</b> los diferentes planes de compensación, así como el uso de planes de incentivos
9	<b>Define</b> los aspectos generales sobre la planificación estratégica de recursos humanos en las empresas
10	<b>Reconoce</b> la importancia de Sistema de administración de recursos humanos en las empresas
11	<b>Fundamenta</b> sus apreciaciones sobre Subsistema de provisión de recursos humanos en la empresa
12	<b>Explica</b> de manera clara respecto al Subsistema de aplicación de recursos humanos
13	<b>Define</b> los aspectos generales con relación de la remuneración en la empresa
14	<b>Explica</b> de modo coherente su entender y posición sobre la administración de las remuneraciones en la empresa
15	<b>Fundamenta</b> de manera clara sus apreciaciones acerca los planes de beneficios sociales en la empresa
16	<b>Plantea</b> con claridad sus ideas sobre las relaciones laborales, higiene y seguridad en el trabajo.



V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:						
<b>R4UNIDAD DIDÁCTICA I: TEORÍA DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL</b>	<b>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I:</b> En todas las organizaciones se ha generalizado la aplicación de la administración relacionada con sus teorías, y que por consiguiente <b>define</b> sobre la teoría de la administración de personal basándose en informaciones obtenidas de varias fuentes mediante investigación..					
	<b>Semana</b>	<b>CONTENIDOS</b>			<b>Estrategias de la enseñanza virtual</b>	<b>Indicadores de logro de la capacidad</b>
		<b>Conceptual</b>	<b>Procedimental</b>	<b>Actitudinal</b>		
	1	Introducción, concepto, elementos, importancia y teoría. La escuela de las relaciones humanas	Analiza Introducción, concepto, elementos, importancia y teoría. La escuela de las relaciones humanas.	Interés por endentar la significancia de la Introducción, concepto, elementos, importancia y teoría. La escuela de las relaciones humanas	<b>Expositiva (Docente/Alumno)</b> Uso del Google Meet  <b>Debate dirigido (Discusiones)</b> Foros, Chat  <b>Lecturas</b> Uso de repositorios digitales  <b>Lluvia de ideas (Saberes previos)</b> Foros, Chat	<b>Interpreta</b> el concepto de la Administración de personal, previo análisis.
	2	Clima organizacional	Describe la importancia Del clima organizacional	Participa activamente en el debate para esclarecer clima organizacional		<b>Expone</b> con claridad la importancia del clima organizacional en base la información pte.
	3	Cultura Organizacional	Reconoce la cultura organizacional	Emite opiniones sobre Cultura Organizacional		<b>Señala</b> con claridad la importancia de la Cultura Organizacional.
	4	Encuesta sobre clima organizacional	Explica la encuesta sobre clima organizacional	Participa activamente para interpretar la importancia organizacional		<b>Señala</b> las bondades del Clima Organizacional, previo análisis de las fuentes diversas.
	<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>					
	<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>	
	Diez preguntas de prueba escrita objetiva de opción múltiple en el aula virtual, para evaluar el dominio de los aspectos generales sobre la teoría de la administración de personal		Entrega del desarrollo del primer cuestionario sobre los aspectos generales de la teoría de la administración de personal.		Demuestra su conocimiento de los aspectos generales sobre la teoría de la administración de personal a través del videoconferencia	



UNIDAD DIDÁCTICA II: LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UN AMBIENTE DINÁMICO Y COMPETITIVO	<b>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II:</b> Frente al hecho de que la administración tan igual que las otras ciencias tiene su génesis y que es necesario entenderla, <b>describe</b> la importancia de la administración de recursos humanos en un ambiente dinámico y competitivo.					
	Semana	CONTENIDOS			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	5	Definición de Reclutamiento de personal	Explica la definición de reclutamiento de personal	Emite opiniones sobre la definición de reclutamiento de personal.	<b>Expositiva (Docente/Estudiante)</b> Uso del Google Meet  <b>Debate dirigido (Discusiones)</b> Foros, Chat  <b>Lecturas</b> Uso de repositorios digitales  <b>Lluvia de ideas (Saberes previos)</b> • Foros, Chat	<b>Indica</b> la importancia del reclutamiento de empleados y listar algunas fuentes que pueden ser útiles para encontrar candidatos adecuados
	6	Evaluación de prospectos y selección de empleados	Debate grupal sobre la Evaluación de prospectos y selección de empleados	Participa activamente en el debate para esclarecer sobre la evaluación de prospectos y selección de empleados.		<b>Identifica</b> los pasos a seguir en la evaluación de los solicitantes de empleo.
	7	Capacitación y desarrollo de los empleados	Valora la capacitación y desarrollo de los empleados	Establece la importancia de la Capacitación y desarrollo de los empleados.		<b>Describe</b> los roles de la capacitación y el desarrollo para los empleados gerenciales y no gerenciales de una empresa pequeña.
	8	Compensación e incentivos para los empleados	Reconoce compensación e incentivos para los empleados	Asume con responsabilidad la importancia de la compensación e incentivos para los empleados.		<b>Explica</b> los diferentes planes de compensación, así como el uso de planes de incentivos
	<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>					
	<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>	
	Cuestionario 10 preguntas de opción múltiple en el aula virtual, para evaluar el dominio de la administración de recursos humanos en un ambiente dinámico y competitivo		Presentará de manera sincrónica trabajos individuales y/o grupales propuestos		Participación activa y puntual en la conferencia virtual, fórum y chat respondiendo con precisión sobre la administración de recursos humanos en un ambiente dinámico y competitivo	



<b>UNIDAD DIDÁCTICA III: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.</b>	<b>CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III:</b> Tomando como referencia la diversidad de cambios de naturaleza, amplitud y con una velocidad de evolución sin precedentes, las empresas y organizaciones <b>explica</b> sobre la planificación estratégica de recursos humanos orientada en aumentar el nivel de competitividad en un mercado global.					
	Sema na	CONTENIDOS			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
		Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
	9	Aspectos generales de la planificación estratégica de recursos humanos en las empresas	Reconoce los aspectos generales de la planificación estratégica de recursos humanos	Emite opiniones respecto a la planificación estratégica de recursos humanos	<b>Expositiva (Docente/Estudiante)</b> Uso del Google Meet	<b>Define</b> los aspectos generales sobre la planificación estratégica de recursos humanos en las empresas
	10	Sistema de administración de recursos humanos en las empresas	Sustenta sobre Sistema de administración de recursos humanos en las empresas	Actitud participativa en la investigación, exposición y debate en torno a los temas conceptuales de esta sesión	<b>Debate dirigido (Discusiones)</b> Foros, Chat	<b>Reconoce</b> la importancia de Sistema de administración de recursos humanos en las empresas
	11	Subsistema de provisión de recursos humanos en las empresas	Interpreta sobre los modelos burocráticos de la organización	Actitud participativa en la investigación, exposición y debate en torno a los temas conceptuales de esta sesión	<b>Lecturas</b> Uso de repositorios digitales	<b>Fundamenta</b> sus apreciaciones sobre Subsistema de provisión de recursos humanos en la empresa
	12	Subsistema de aplicación de recursos humanos	Analiza sobre la teoría estructuralista de la organización	Fundamenta sobre los temas conceptuales de esta sesión	<b>Lluvia de ideas (Saberes previos)</b> Foros, Chat	<b>Explica</b> de manera clara respecto al Subsistema de aplicación de recursos humanos
	<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>					
	<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>	
	Cuestionario de 10 preguntas de opción múltiple para evaluar sobre la planificación estratégica de recursos humanos.		Presentará de manera sincrónica trabajos individuales y/o grupales propuestos		Participación puntual en la conferencia virtual, fórum y chat Respondiendo coherentemente las preguntas del docente y compañeros de la conferencia sobre la planificación estratégica de recursos humanos	

**RE M U** **CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV:** Ante la importancia que tiene la retribución sobre la motivación del personal, **entiende** la importancia de las



remuneraciones en la empresa.					
Semana	CONTENIDOS			Estrategia didáctica	Indicadores de logro de la capacidad
	Conceptual	Procedimental	Actitudinal		
13	Aspectos generales de la remuneración en la empresa	Analiza y investiga sobre la teoría del comportamiento en la administración.	Toma conciencia de la importancia sobre la teoría del comportamiento en la administración.	<b>Expositiva (Docente/Estudiante)</b> Uso del Google Meet  <b>Debate dirigido (Discusiones)</b> Foros, Chat	<b>Define</b> los aspectos generales con relación de la remuneración en la empresa
14	Administración de las remuneraciones en la empresa	Conoce respecto la administración de las remuneraciones en la empresa.	Actitud participativa en la sustentación y debate en torno a los temas de esta sesión.		<b>Explica</b> de modo coherente su entender y posición sobre la administración de las remuneraciones en la empresa
15	Planes de beneficios sociales en la empresa.	Sustenta acerca los planes de beneficios sociales en la empresa.	Valora la importancia de los planes de beneficios sociales en la empresa	<b>Lecturas</b> Uso de repositorios digitales  <b>Lluvia de ideas (Saberes previos)</b> Foros, Chat	<b>Fundamenta</b> de manera clara sus apreciaciones acerca los planes de beneficios sociales en la empresa
16	Relaciones laborales, higiene y seguridad en el trabajo.	Explica sobre relaciones laborales, higiene y seguridad en el trabajo.	Fundamenta sobre los temas conceptuales de esta sesión		<b>Plantea</b> con claridad sus ideas sobre las elaciones laborales, higiene y seguridad en el trabajo.
<b>EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA</b>					
<b>EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS</b>		<b>EVIDENCIA DE PRODUCTO</b>		<b>EVIDENCIA DE DESEMPEÑO</b>	
Cuestionario de 10 preguntas de opción múltiple, para evaluar las remuneraciones en la empresa..		Presentará de manera sincrónica trabajos individuales y/o grupales propuestos		Participación puntual en la conferencia virtual, fórum y chat. Respondiendo coherentemente las preguntas del docente y compañeros de la conferencia sobre las remuneraciones en la empresa..	



## **VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDACTICOS**

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados. Básicamente son:



### **6.1 MEDIOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES**

- Casos prácticos
- Pizarra interactiva
- Google Meet
- Repositorios de datos

### **6.1 MEDIOS INFORMATICOS**

- Computadora
- Tablet
- Celulares
- Internet

## **VII. EVALUACIÓN:**

La Evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

### **1. Evidencias de Conocimiento.**

La Evaluación será a través de pruebas escritas y orales para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver como identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

### **2. Evidencia de Desempeño.**

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando como el estudiante se hace investigador aplicando los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

### **3. Evidencia de Producto.**

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.



La evaluación de producto de evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.



VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	30 %	El ciclo académico comprende 4
Evaluación de Producto	35%	
Evaluación de Desempeño	35 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

## VIII. BIBLIOGRAFIA

### 8.1 Fuentes Bibliográficas

- CERTO C., Samuel: (2000). Administración Moderna. Edit.Mc. Graw HILL.
- CHIAVENATO, Idalberto: (2002) Introducción a la Teoría General de la Administración. 4 ° Edic.
- DEL CASTILLO, Mancebo: (2002). El Administrador y su entorno dentro de la administración.
- JIMENES CASTRO, Wilburg: (1998). Introducción al estudio de la Teoría Administrativa. Edit. UTEHA.
- ROBINS, Stepen: (2002) La Administración en el Mundo de Hoy. Edición 2° Edit. Prentice Hall.
- HITT, Michael, BLACK, Stewart, PORTER, Lyman: (2006). Administración, Editorial, Pearson, México.
- HILL Charles W.L. y JONES, Gareth R: (2001) Administración Estratégica. Edit. MacGraw Hill, Colombia.
- STONER, James, FREMAN, Edgard; GILBERT, Daniel (2000): Administración, Editorial, Pretince Hill Hispanoamericana SA, México.
- TAYLOR, Friederick, y FAYOL, Henry (2000): Principios de Administración Científica, Administración Industrial y General. Editorial, Universitas, Lima.

## 8.2 Fuentes Electrónicas

- BETEMAN Snell Tomas (2007). ADMINISTRACIÓN (Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo), MC GRAW HILL. HILL/INTERAMERICA EDITORES S.A. de C.V, México
  - MUNCH LOURDES (2009). ADMINISTRACION (Escuela, Proceso Administrativo, Áreas funcionales y desarrollo emprendedor), MC GRAW HILL. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Atlacomulco  
E-Mail: [editorial.universidades@pearsoned.com](mailto:editorial.universidades@pearsoned.com)
- CHIAVENATO Idalberto, AMINISTRACION (Teoría, Proceso y Practica), MC GRAW HILL. [www. Elsolucionario.Net](http://www.Elsolucionario.Net)
- LONGENECKER, MOORE, PETTY, PALICH, (2010), ADMINISTRACIÓN DE PEQUEÑAS EMPRESAS (Lanzamiento y Crecimiento de Iniciativas Emprendedoras), Cengage Learning Editores S.A. C.V. Mexico. <http://latimoamerica.cengage.com>
- GARETH R. JONES (2008)- TEORIA ORGANIZACIONAL (Diseño y Cambio en las Organizaciones), 5ta edición, Pearson educación, México. [www. Elsolucionario.Org](http://www.Elsolucionario.Org)



Huacho, junio del 2020



Universidad Nacional  
"José Faustino Sánchez Carrión"

MG CPCC Ceferino Trebejo Roque  
AIRHSP 000699



Universidad Nacional  
"José Faustino Sánchez Carrión"

MG. CPCC. Roque Ceferino Trebejo  
AIRHSP 000699

