 UNIVERSIDAD NACIONAL

“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**MODALIDAD NO PRESENCIAL**

**SYLLABUS POR COMPETENCIAS**

**CURSO:**

**ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I**

1. **DATOS GENERALES**

|  |  |
| --- | --- |
| **Línea de Carrera** | GESTION DEL CAPITAL HUMANO |
| **Semestre Académico** | 2020 - I |
| **Código del Curso** | 1041351 |
| **Créditos** | 04 |
| **Horas Semanales**  | Horas totales: 05 Teóricas: 03 Practicas: 02 |
| **Ciclo** | VI |
| **Sección** | A |
| **Apellidos y Nombres del Docente** | M(a). Medina Palma Damaris Faviola |
| **Correo Institucional** | dmedina@unjfsc.edu.pe |
| **N° De Celular** | 922626480 |

1. **SUMILLA**

El curso de administración de personal es de naturaleza teórico – práctico. Tiene como propósito profundizar en el proceso de gestión del talento humano como ventaja competitiva de las organizaciones exitosas. El contenido de la asignatura comprende Gerencia, Talento Humano y mercado laboral. Admisión de Personas: Aplicación de personas: Compensación de personas. Desarrollo de personas y desarrollo organizacional. Mantenimiento y monitoreo de personas. Evaluación de la función y macro tendencias de la gestión del talento humano: Responsabilidad social empresarial.

Unidad I: Gerencia, Talento Humano y mercado laboral

Unidad II: Admisión de Personas: Aplicación de personas: Compensación de personas. Desarrollo de personas y desarrollo organizacional.

Unidad III: Mantenimiento y monitoreo de personas.

Unidad IV: Evaluación de la función y macro tendencias de la gestión del talento humano: Responsabilidad social empresarial.

1. **CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** | **NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** | **SEMANAS** |
| **UNIDAD** **I** | Frente a la concepción de los recursos humanos hábiles y talentosos, generar valor enmarca las nuevas modalidades de gestión de los recursos humanos para adoptarse a las necesidades de las más exitosas empresas a nivel mundial. | Gerencia, Talento Humano y mercado laboral | **1-4** |
| **UNIDAD****II** | Para concretar el éxito empresarial, será necesario ejecutar un buen proceso de admisión de personal, eligiendo para el puesto adecuado, la persona adecuada, a través de las mejores estrategias de convocatorias de personal. | Admisión de Personas: Aplicación de personas: Compensación de personas. Desarrollo de personas y desarrollo organizacional. | **5-8** |
| **UNIDAD****III** | Desarrolla estratégicamente habilidades en el estudiante y aprenderá organizar sesiones de trabajo, actividades y programas laborales que minimicen errores en el proceso productivo dentro de la empresa y maximicen el margen de las ganancias | Mantenimiento y monitoreo de personas. | **9-12** |
| **UNIDAD****IV** | Selecciona criterios saludables de disciplina, que crean relaciones internas, mejora el clima organizacional, el comportamiento y finalmente establece una buena relación trabajador – empresa. | Evaluación de la función y macro tendencias de la gestión del talento humano: Responsabilidad social empresarial.  | **13-16** |

1. **INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO**

|  |  |
| --- | --- |
| **N°** | **INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO** |
| *1* | **Explica** las habilidades blandas que se desarrolla al conocer a una persona y su desenvolvimiento. |
| *2* | **Debate** sobre la competitividad del personal del país y su desenvolvimiento en el mundo. |
| *3* | **Analiza** el mercado local y se proyecta a los internacionales, a través de personas. |
| *4* | **Entende**r porque las personalidades afectan a las empresas y a nuestras metas personales. |
| *5* | **Explica** las razones por las que muchas veces no alcanzamos un puesto laboral. |
| *6* | **Debate** sobre el pensamiento convergente y Divergente en la selección de personal. |
| *7* | **Analiza** en la sociedad las fuentes de información que se presentan ante una oferta laboral. |
| *8* | **Entende**r que algunos métodos de evaluación son muy tácitos pero relevantes. |
| *9* | **Explica** la estrategia, los métodos y sistemas de presentación en la evaluación de un puesto. |
| *10* | **Identifica** si las personas se sienten satisfechas con el nivel remunerativo al que pertenecen.  |
| *11* | **Analiza** en la sociedad que empresa programa constantemente actividades de evaluación de puesto constantes. |
| *12* | **Entende**r las ideas inclusivas que son creadas para ustedes y su deleite. |
| *13* | **Explica** las habilidades blandas que se desarrolla al conocer a una persona y su desenvolvimiento.**Entende**r la importancia de la gerencia efectiva. |
| *14* | **Debate** sobre la competitividad del personal del país y su desenvolvimiento en el mundo |
| *15* | **Analiza** el mercado local y se proyecta a los internacionales, a través de personas. |
| *16* | **Entende**r la importancia de la gerencia efectiva. |

1. **DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:**

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIDAD DIDÁCTICA I: Gerencia, Talento Humano y mercado laboral** | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I:*** Frente a la concepción de los recursos humanos hábiles y talentosos, generar valor enmarca las nuevas modalidades de gestión de los recursos humanos para adoptarse a las necesidades de las más exitosas empresas a nivel mundial. |
| **SEMANA** | **CONTENIDOS**  | **ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL** | **INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD**  |
| **CONCEPTUAL** | **PROCEDIMENTAL** | **ACTITUDINAL** |
| 1234 | CONTENIDO CONCEPTUALLA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, El potencial humano y el nuevo trabajador. Conceptos y objetivos de la administración de personal.EL PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. Las funciones de la administración de personal.Sistemas y sub sistemas de la administración de personal l. ENFOQUE DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.La política en la administración de personal.Organización del Departamento de Personal. La Gerencia de Personal.Evaluación I módulo | CONTENIDO PROCEDIMENTALDebatir: El ser humano antes y el hombre en la actualidad.Ejecutar las casuísticas seleccionadas.Ejecutar metodologías rápidas a través de las preguntas aleatorias.Analizar holísticamente a las personas y entender sus intereses. | CONTENIDO ACTITUDINALParticipar en el diálogo sobre que queremos ser hombres ricos o pobres.Participar en las conclusiones sobre la lectura: El mercado laboralDebatir el nuevo enfoque de la administración de Personas.Propiciar el interés de los estudiantes a través de métodos tecnológicos, periódicos empresariales y dinámicas grupales. | **Expositiva (Docente/Alumno)*** Uso del Google Meet

**Debate dirigido (Discusiones)*** Foros, Chat

**Lecturas*** Uso de repositorios digitales

**Lluvia de ideas (Saberes previos)*** Foros, Chat
 | **Explica** las habilidades blandas que se desarrolla al conocer a una persona y su desenvolvimiento.**Debate** sobre la competitividad del personal del país y su desenvolvimiento en el mundo.**Analiza** el mercado local y se proyecta a los internacionales, a través de personas.**Entende**r la importancia de la gerencia efectiva. |
| **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** |
| * Examen oral
* Autoevaluación N°01
 | * Trabajos individuales y/o grupales
* Soluciones a Ejercicios propuestos
 | * Comportamiento en clase virtual y chat
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIDAD DIDÁCTICA II: Admisión de Personas: Aplicación de personas: Compensación de personas. Desarrollo de personas y desarrollo organizacional.** | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II:*** Para concretar el éxito empresarial, será necesario ejecutar un buen proceso de admisión de personal, eligiendo para el puesto adecuado, la persona adecuada, a través de las mejores estrategias de convocatorias de personal. |
| **SEMANA** | **CONTENIDOS**  | **ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL** | **INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD**  |
| **CONCEPTUAL** | **PROCEDIMENTAL** | **ACTITUDINAL** |
| 5678 | CONTENIDO CONCEPTUALRECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL: Concepto, Objetivo, proceso y Técnicas.La Requisición de Personal. PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONALFundamentos y TécnicasLa Selección de Personal: conceptos y Etapas.La entrevista de Personal.Las Pruebas de Selección.La Incorporación de PersonalEvaluación del módulo II | CONTENIDO PROCEDIMENTALDebatir ¿Cómo poder alcanzar el éxito a través de un buen reclutamiento?Ejecutar las casuísticas seleccionadas.Ejecutar trabajos dinámicos sobre técnicas de selección y resaltar las más usadas.Aprenderemos a generar simuladores de entrevistas, calificación y periodos de prueba | CONTENIDO ACTITUDINALParticipar en el diálogo sobre la determinación un éxito sostenible.Participar en las conclusiones sobre la lectura.Debatir cuando se logra el éxito personal y cuando organizacional.Propiciar el interés de los estudiantes en establecer criterios de comunicación saludables y abiertos. | **Expositiva (Docente/Alumno)*** Uso del Google Meet

**Debate dirigido (Discusiones)*** Foros, Chat

**Lecturas*** Uso de repositorios digitales

**Lluvia de ideas (Saberes previos)*** Foros, Chat
 | **Explica** las razones por las que muchas veces no alcanzamos un puesto laboral.**Debate** sobre el pensamiento convergente y Divergente en la selección de personal.**Analiza** en la sociedad las fuentes de información que se presentan ante una oferta laboral.**Entende**r que algunos métodos de evaluación son muy tácitos pero relevantes. |
| **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** |
| * Examen oral
* Autoevaluación N°02
 | * Trabajos individuales y/o grupales
* Soluciones a Ejercicios propuestos
 | * Comportamiento en clase virtual y chat
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIDAD DIDÁCTICA III:**  **Mantenimiento y monitoreo de personas** | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III:*** Desarrolla estratégicamente habilidades en el estudiante y aprenderá organizar sesiones de trabajo, actividades y programas laborales que minimicen errores en el proceso productivo dentro de la empresa y maximicen el margen de las ganancias. |
| **SEMANA** | **CONTENIDOS**  | **ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL** | **INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD**  |
| **CONCEPTUAL** | **PROCEDIMENTAL** | **ACTITUDINAL** |
| 9101112 | CONTENIDO CONCEPTUALLA EVALUACIÓN DE PUESTOSConcepto, objetivos, métodos y procesos.Proceso de jerarquización.Métodos, categorías predeterminadas y sistemas de presentación.MANUAL DE EVALUACIÓN DEL PUESTO.Administración de las remuneraciones: Conceptos, tipos y políticas remunerativas.MÉTODOS REMUNERATIVOS Y SISTEMAS.Evaluación III Módulo. | CONTENIDO PROCEDIMENTAL**Debatir** ¿Por qué es importante la evaluación de puestos en una empresa?**Ejecutar** las casuísticas seleccionadas sobre políticas remunerativas.**Ejecutar** trabajos que permitan diferenciarlos.**Analizar** las empresas peruanas que hacen programaciones y son las mejores en este sistema. | CONTENIDO ACTITUDINALParticipar en el diálogo sobre la determinación de estrategias de EVALUACION DE PUESTOS en el personal de PLAZA VEA.Participar en las conclusiones sobre la lectura.Debatir cuando es bueno aumentar un sueldo.Propiciar el interés de los estudiantes por conocer el desarrollo de estas etapas en empresas reales del Perú. | **Expositiva (Docente/Alumno)*** Uso del Google Meet

**Debate dirigido (Discusiones)*** Foros, Chat

**Lecturas*** Uso de repositorios digitales

**Lluvia de ideas (Saberes previos)*** Foros, Chat
 | **Explica** la estrategia, los métodos y sistemas de presentación en la evaluación de un puesto**Identifica** si las personas se sienten satisfechas con el nivel remunerativo al que pertenecen. **Analiza** en la sociedad que empresa programa constantemente actividades de evaluación de puesto constantes.**Entende**r las ideas inclusivas que son creadas para ustedes y su deleite. |
| * **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA**
 |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** |
| * Examen oral
* Autoevaluación N°03
 | * Trabajos individuales y/o grupales
* Soluciones a Ejercicios propuestos
 | * Comportamiento en clase virtual y chat
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **UNIDAD DIDÁCTICA IV: *Evaluación de la función y macro tendencias de la gestión del talento humano: Responsabilidad social empresarial.*** | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV:*** Selecciona criterios saludables de disciplina, que crean relaciones internas, mejora el clima organizacional, el comportamiento y finalmente establece una buena relación trabajador – empresa. |
| **SEMANA** | **CONTENIDOS**  | **ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL** | **INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD**  |
| **CONCEPTUAL** | **PROCEDIMENTAL** | **ACTITUDINAL** |
| 13141516 | CONTENIDO CONCEPTUALEVALUACION DE PERSONALEvaluación de Personal: Concepto objetivos, usos y procesoMétodos de contrataciones, Negociaciones y conciliaciones en la solución de conflictos.MOVILIDADMétodo de evaluación de personalGraduación y puntuación.Movilidad de personal: Concepto e importancia.Rotación y ascensos.CONTROLEl control en la administración de personal: Fundamentos, objetivos sistemas y procesosEvaluación VI módulo. | CONTENIDO PROCEDIMENTAL**Debatir** ¿Cuál es la mejor forma para evaluar un personal?**Ejecutar** las casuísticas seleccionadas: es bueno un ascenso, cual es el mejor momento.**Ejecutar** trabajos que permitan aprender la aplicación respectiva.**Aplicar** encuestas de los problemas más álgidos ocasionados por falta de control en la organización. | CONTENIDO ACTITUDINAL**Participar**  en el debate grupal, dos equipos experimentos vs experiencia.**Participar** en las conclusiones del debate.**Creación** de instrumentos de seguridad y salud en el trabajo.**Propicia**r el interés de los estudiantes a través de lecciones prácticas y en empresas. | **Expositiva (Docente/Alumno)*** Uso del Google Meet

**Debate dirigido (Discusiones)*** Foros, Chat

**Lecturas*** Uso de repositorios digitales

**Lluvia de ideas (Saberes previos)*** Foros, Chat
 | **Explica** como de un conflicto se puede determinar aspectos positivos también.**Identifica** que método son más usados en las empresas de servicios.**Analiza** en la sociedad porque INEI siempre utiliza esta metodología en sus trabajos de campo.**Entende**r, motivar y gestionar el talento humano. |
| **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** |
| * Examen oral
* Autoevaluación N°04
 | * Trabajos individuales y/o grupales
* Soluciones a Ejercicios propuestos
 | * Comportamiento en clase virtual y chat
 |

1. **MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS**

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

1. **MEDIOS Y PLATAFORMAS VIRTUALES**
* Casos prácticos
* Pizarra interactiva
* Google Meet
* Repositorios de datos
1. **MEDIOS INFORMATICOS:**
	* Computadora
	* Tablet
	* Celulares
	* Internet.
2. **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.

1. **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 práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

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.

1. **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)

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

1. **BIBLIOGRAFÍA**
	1. **Fuentes Documentales**
* Idalberto Chiavennato : Administración de Recursos Humanos
* Idalberto Chiavennato : Gestión de talento Humano
* Agustín Rojas Ponce : Administración de Personal
* William W/Keith Dam. : Administración Personal y RRHH
	1. **Fuentes Bibliográficas**
* IDALBERTO CHIAVENATO (2011). Administración de Recursos Humanos el capital
	+ - Humano en las organizaciones /novena Edición
* IDALBERTO CHIAVENATO (2007). Administración de Recursos Humanos el capital
	+ - Humano en las organizaciones /Octava Edición
* DON HELLRIEGEL / JOHN SLOCOM Comportamiento Organizacional 12ª edición

* IDALBERTO CHAVENATO / Gestión del talento humano

* IDALBERTO CHIAVENATO (2011). Administración de Recursos Humanos el capital

 Humano en las organizaciones /novena Edición

* IDALBERTO CHIAVENATO (2007). Administración de Recursos Humanos el capital

 Humano en las organizaciones /Octava Edición

* 1. **Fuentes Hemerográficas**
* La población activa y su participación en el medio económico – DIARIO GESTION 2° SEMANA
* La población estratégicamente activa - DIARIO GESTION 2° SEMANA
	1. **Fuentes Electrónicas**
* [**www.gestion.gob.pe**](http://www.gestion.gob.pe)
* **www.ministeriodeltrabajo.gob.pe**

Huacho Junio del 2020

