



UNIVERSIDAD NACIONAL
“JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”
VICERRECTORADO ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

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

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	GESTION DEL CAPITAL HUMANO
Semestre Académico	2020-I
Código del Curso	1041401
Créditos	4
Horas Semanales	Horas Totales: 5 Teóricas 3 Practicas 2
Ciclo	VII
Sección	A
Apellidos y Nombres del Docente	CORONADO ESPINOZA JESUS JACOBO
Correo Institucional	jcoronado@unjfsc.edu.pe
N° De Celular	986965281

II. SUMILLA

El curso de Administración de Personal II, amplía el aprendizaje del alumno hacia temas de gran interés sobre recursos humanos, creando competencias para administrar mejor a sus colaboradores, empleando Métodos e Instrumentos para mejorar el ambiente y los recursos de su organización.

El contenido de la asignatura comprende: Nuevos desafíos de la Administración de Personal. Los Cambios Mundiales y características de la empresa del futuro. Estrategias Gerenciales del Futuro. Cualidades corporativas para el siglo XXI. El Capital humano, Herramientas modernas de Gestión de Personas: Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Benchmarking. Los cambios mundiales. Admisión y aplicación de Personas. El Contrato colectivo. Política de relaciones laborales. Medios para la acción sindical. Medios para la acción patronal. Organización y Mantenimiento de Recursos Humanos.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Ante el requerimiento de nuevos estudios justifica desafíos de Administración de Personal y Cambios Mundiales y Desafíos en la Gestión de Personal, con base a las teorías de investigación.	NUEVOS DESAFÍOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. LOS CAMBIOS MUNDIALES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DEL FUTURO. ESTRATEGIAS GERENCIALES DEL FUTURO. CUALIDADES CORPORATIVAS PARA EL SIGLO XXI.	1-4
UNIDAD II	Comprendiendo la necesidad de cobertura a la falta de personal aplicar estrategias de admisión, aplicación de personal y contratos colectivo con base a criterios de institucionales validados	EL CAPITAL HUMANO, ADMISIÓN Y APLICACIÓN DE PERSONAS. EL CONTRATO COLECTIVO.	5-8
UNIDAD III	Dado la configuración internacional de empresas actuales, contrasta Herramientas modernas de Gestión de Personal,	HERRAMIENTAS MODERNAS DE GESTIÓN DE PERSONAS: OUTPLACEMENT, MENTORING, COACHING, EMPOWERMENT, KAIZEN, BENCHMARKING.	9-12
UNIDAD IV	Ante problemas complejas de organizaciones de actualidad, formula, Políticas de relaciones laborales, medios para la acción sindical, institucional, mantenimiento de recursos humanos, tomando como base teorías e investigaciones de reconocidos autores.	POLÍTICA DE RELACIONES LABORALES - ACCIÓN SINDICAL Y PATRONAL, ORGANIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS Y AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Establecer , nuevos desafíos de la administración de personal. estrategias gerenciales del futuro. cualidades corporativas para el siglo XXI.
2	Explicar , los cambios mundiales en la administración de recursos humanos, en las organizaciones
3	Organizar , características de la empresa en gestión de personal del Futuro, para organizaciones en desarrollo
4	Categorizar , resultados de adecuada gestión gerencial de personal en organizaciones modernas y competitivas
5	Planificar , la gestión del capital humano para empresas competitivas
6	Preparar , las funciones gerenciales ADMISIÓN para organizaciones en desarrollo
7	Evaluar , Cualidades corporativas para la aplicación de personas en las organizaciones
8	Preparar , propuestas para contratación colectiva para gestión de personal
9	Explicar , herramientas modernas de gestión de personas Outplacement y Mentoring
10	Establecer , influencias del Kaizen, Benchmarking, Coaching, Empowerment, en organizaciones competitivas
11	Argumentar , Las necesidades de contrato de personal, su Satisfacción y Rendimiento de las personas en las organizaciones
12	Explicar, técnicas de motivación del personal en las organizaciones modernas
13	Argumentar , la implementación de política de relaciones laborales de acción sindical y patronal.
14	Programar , políticas de organización del personal
15	Demostrar , medios necesarios para mantenimiento de recursos humanos la acción sindical y patronal, en las organizaciones
16	Interpretar , fuentes auditorias de recursos humanos de mantenimiento de personal, para las organizaciones en desarrollo

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS:

UNIDAD DIDÁCTICA I: NUEVOS DESAFÍOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. LOS CAMBIOS MUNDIALES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DEL FUTURO. ESTRATEGIAS GERENCIALES DEL FUTURO. CUALIDADES CORPORATIVAS PARA EL SIGLO XXI	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Ante el requerimiento de nuevos estudios justifica desafíos de Administración de Personal y Cambios Mundiales y Desafíos en la Gestión de Personal, con base a las teorías de investigación.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
1	- Conceptos sobre desafíos de gestión de personal - Organizaciones modernas de gestión de personal.	Categoriza , los desafíos de administración de personal	Participa , con interés y responsabilidad en debates respetando opiniones.	Expositiva (Docente/Alumno) • Uso del Google Meet	Establecer , los nuevos desafíos de la administración de personal, en organizaciones modernas	
2	- Cambios mundiales de gestión de personal - Aplicativo - cambios gestión	Juzga , al entorno global los cambios de gestión de personal	Colabora , abiertamente para realizar cambios en las gestiones de personal.	Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat	Explicar , los cambios mundiales en la administración de recursos humanos, en las organizaciones	
3	- Características empresariales de gestión de pers. de futuro - Aplicativo de características	Explica, particularidades empresariales en la gestión de personal	Debate , activamente en discusiones de trabajos en equipo	Lecturas • Uso de repositorios digitales	Organizar , características de la empresa en gestión de personal del Futuro, para organizaciones en desarrollo	
4	- Determinar resultados de gestión de personal - Evaluación de gestión de personal	Valora , resultados de una gestión de personal	Discute , con propiedad en conclusiones y resultados del tema.	Lluvia de ideas (Saberes previos) • Foros, Chat	Categorizar , resultados de adecuada gestión de personal en organizaciones modernas	
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA						
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de casos en organizaciones • Exámenes objetivos en aula virtual 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales asincrónicos 		<ul style="list-style-type: none"> • Interés y adecuado comportamiento en clase virtual y chat 		

EL UNIDAD DIDÁCTICA II EL CAPITAL HUMANO, ADMISIÓN Y APLICACIÓN DE PERSONAS. CONTRATO COLECTIVO	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Comprendiendo la necesidad de cobertura a la falta de personal aplicar estrategias de admisión, aplicación de personal y contratos colectivo con base a criterios de institucionales validados.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	5	- Conceptos de estrategias gerenciales de desarrollo - Formular estrategias de admisión de personal	Categoriza , las estrategias gerenciales para el desarrollo adecuado de la organización	Codifica , con claridad las estrategias gerenciales con predisposición a aporte de sus compañeros	Expositiva (Docente/Alumno) • Uso del Google Meet	Planificar , las estrategias gerenciales en organizaciones modernas.
	6	- Funciones y aplicación de las personas en la gestión de personal - Determinar perfil del personal	Estructura, las funciones y perfil de gerentes en gestión de personal.	Sigue , procedimientos adecuados para determinar funciones y perfil del personal.	Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat	Preparar , las funciones gerenciales para organizaciones en desarrollo
	7	- Definición de contratos y contratos colectivos - Propuestas de contratos en tiempos de pandemia mundial	Esboza , condiciones corporativas en contratos colectivos de entorno global	Discute , con los demás para identificar requisitos para contrato colectivo en organizaciones modernas	Lecturas • Uso de repositorios digitales	Evaluar , Cualidades corporativas de organizaciones en el siglo XXI, en organizaciones
	8	- Propuestas de convenio colectivo en organizaciones públicas y privadas	Categoriza , adecuada gestión de capital humano para obtener resultados exitosos.	Establece , técnicas para evaluación del capital humano.	Lluvia de ideas (Saberes previos) • Foros, Chat	Preparar , propuestas de gestión del capital humano, para organizaciones
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos en organizaciones • Exámenes objetivos en aula virtual 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales asincrónicos 		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase virtual y chat 	

UNIDAD DIDÁCTICA III: HERRAMIENTAS MODERNAS DE GESTIÓN DE PERSONAS: OUTPLACEMENT, MENTORING, COACHING, EMPOWERMENT, KAIZEN, BENCHMARKING.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Dado la configuración internacional de empresas actuales, contrasta Herramientas modernas de Gestión de Personal.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	<ul style="list-style-type: none"> - Nuevas herramientas de gestión de personal - Casos de Outplacement y Mentoring 	Explica , Conceptos sobre las herramientas modernas de personal Outplacement, mentoring y coaching.	Asume , con cordialidad planteamientos de nuevas herramientas	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none"> • Uso del Google Meet Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat Lecturas <ul style="list-style-type: none"> • Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none"> • Foros, Chat 	Explicar , herramientas modernas de gestión de personas Outplacement y Mentoring
	10	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar de Kaizen, Benchmarking, Coaching, Empowerment - Aplicacion de Benchamarkin 	Conecta , la apliacion de herramientas modernas Empowerment,	Establece , con acierto la influencia de nuevas herramientas para la gestión de personal		Establecer , influencias del Kaizen, Benchmarking, Coaching, Empowerment, en organizaciones competitivas
	11	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de la herramienta coaching - Definición de la herramienta de personal el Kaizen. 	Conduce , utilizando nuevas técnicas de coaching, Kaisen para el personal	Colabora, determinar la necesidad en implementar mejora continua y trabajos en equipo		Argumentar , Las necesidades de contrato de personal, su Satisfacción y Rendimiento de las personas en las organizaciones
	12	<ul style="list-style-type: none"> - Deficion del Kaizen (mejora continua) - Aplicar la herramienta del Kaizen y Empowerment 	Exponer , la necesidad de poner en práctica la mejora continua en la organización	Coopera , en la ejecución de herramientas modernas para personal		Explicar , los procesos de contratación de personal en las organizaciones modernas
	EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos en organizaciones • Exámenes objetivos en aula virtual 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales asincrónicos 		<ul style="list-style-type: none"> • Interés y adecuado comportamiento en clase virtual y chat 	

UNIDAD DIDÁCTICA IV: POLÍTICA DE RELACIONES LABORALES - ACCIÓN SINDICAL Y PATRONAL, ORGANIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS Y AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Ante problemas complejas de organizaciones de actualidad, formula, Políticas de relaciones laborales, medios para la acción sindical, institucional, mantenimiento de recursos humanos, tomando como base teorías e investigaciones de reconocidos autores.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIAS DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
13	- Las políticas de relaciones laborales en el personal de la organización - Aplicar relaciones laborales en el personal	Implanta , mecanismos de relaciones laborales en base a la necesidad de servicio.	Resuelve , dificultades de relaciones humanas entre el personal	Expositiva (Docente/Alumno) <ul style="list-style-type: none">• Uso del Google Meet Debate dirigido (Discusiones) <ul style="list-style-type: none">• Foros, Chat Lecturas <ul style="list-style-type: none">• Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos) <ul style="list-style-type: none">• Foros, Chat 	Argumentar , la necesidad de admisión y aplicación de personal, para las organizaciones Planificar , políticas de relaciones personales, en las organizaciones Demostrar , medios necesarios para la acción sindical y patronal, en las organizaciones Interpretar , fuentes de mantenimiento de personal, para las organizaciones en desarrollo
14	- Conceptos de políticas de acción personal - Determinar acciones de patronal para la gestión de personal	Categoriza , policitas de relación laboral, con apoyo de textos actualizados	Establece , con acierto políticas de relación laboral mostrando receptividad de aportes		
15	- Necesidad de mantenimiento del personal - Plan de mantenimiento para el personal	Explica , los resultados de mantenimiento de personal	Establece , programas de capacitación para el personal respetando la función del puesto		
16	- Dedicación de auditoria de recursos humanos - Aplicación de auditorías de personal	Sustenta , programas de capacitación periódica para el personal	Evalúa , resultados de capacitaciones y auditoria del personal respetando ideas		
EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
<ul style="list-style-type: none">• Estudios de Casos en organizaciones• Exámenes objetivos en aula virtual		<ul style="list-style-type: none">• Trabajos individuales y/o grupales asincrónico		<ul style="list-style-type: none">• Interés y adecuado comportamiento en clase virtual y chat	

VI. 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

2. MEDIOS INFORMATICOS:

- Computadora
- Tablet
- Celulares
- Internet.

3. MEDIOS ESCRITOS:

- Separatas con contenidos temáticos,
- Guías Académicas
- Casos Prácticos
- Lectura de contenidos contrastados con la realidad
- Textos seleccionados
- Revistas Empresariales

VII. VALUACIÓN:

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 e intervenciones en aula virtual, para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, observar cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y 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 que propone estableciendo 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 concretas sincrónicas.

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 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 virtual y participación asertiva.

3. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, relacionado 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 asincrónicas

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. BIBLIOGRAFÍA

8.1. Fuentes Documentales

Dirección de recursos humanos y competitividad Dirección de recursos humanos y competitividad, Gregorio Calderón Hernández*

8.2. Fuentes Bibliográficas

- Administración de Recursos humanos, el Capital humano de las Organizaciones 9na edición, Idalberto Chiavenato, 2011, editorial Mc Graw Hill – México
- Administración. 10ma. Edición- Stephen P. Robbins. San Diego State University. Mary Coulter. Edición 2010. Editorial Mc Graw Hill – Pearson.
- Administración de Recursos Humanos. 11va. Edición. Gary Dessler. Florida International University. Edición 2009. Editorial. Mc Graw Hill. – Pearson.
- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009,editorial Mc Graw Hill – México
- Administración de Recursos Humanos en la empresa. Mario Ibáñez Machicao. Edit. San Marcos. Edición 2011, 391 páginas. Lima-Perú.
- Comportamiento Organizacional 12°ava edición , Don Hellriegel/ John Slocum
- Gestión del Talento humano. tercera edición Idalberto Chiavenato. 2009,editorial Mc Graw Hill – México
- Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ª. Edición. Luis R. Gómez Mejía Arizona State University. David B. Balkin University of Colorado. Robert L. Cardy Arizona State University. 728 págs. Editorail Mc Graw Hill – Pearson.

8.3. Fuentes Hemerográficas

8.4. Fuentes Electrónicas

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Huacho, enero del 2021

Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"

 CORONADO ESPINOZA JESUS JACOBO
Código DNU 419