



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



FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO : GESTIÓN EMPRESARIAL II

DOCENTE : DR. FREDDY FREDRICH CABELLO VICENTE



I. DATOS GENERALES

Línea de carrera	Gestión		
Semestre académico	2020 - I		
Código del curso	355		
Créditos	02		
Horas semanales	Hrs. Totales: 3	Teóricas: 2	Prácticas: 02
Ciclo	VI		
Sección	01		
Apellidos y Nombres del Docente	Dr. Freddy Fredrich Cabello Vicente		
Correo Institucional	fcabello@unjfsc.edu.pe		
Numero de Celular	951540699		

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura administración de Gestión Empresarial II es de naturaleza teórico-práctica. Pertenece al grupo de conocimientos formativos. El principal objetivo es que los estudiantes tengan conocimiento de la participación de las personas en las organizaciones empresariales quienes aspiran un crecimiento sostenido en su entorno, realizando labores de Administración del recurso más valioso, el Recurso Humano. La asignatura se orienta a brindar un conjunto de conceptos académicos, instrumentos de gestión, ponencias y solución de Casos, destinados a promover la participación activa de los alumnos, comprometiéndolos con los objetivos trazados en el curso.

La asignatura está organizada en las siguientes unidades didácticas:

- Unidad I** : El sistema de administración de recursos humanos.
- Unidad II** : Subsistema de mantenimiento de recursos humanos.
- Unidad III** : Subsistema de desarrollo de recursos humanos.
- Unidad IV** : Análisis de relación entre nuestros clientes.



III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

U	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Fundamenta la importancia del estudio de las personas en las organizaciones desde la era industrial hasta la era de la información, además de exponer como se puede mejorar la cultura de la organización.	Interacción entre personas y organizaciones.	1 - 4
UNIDAD II	Explica la esencia de la administración de recursos humanos desde el proceso inicial, reclutamiento, diseño de puestos además de la descripción y análisis de los puestos.	El sistema de administración de recursos humanos.	5 - 8
UNIDAD III	Describe con claridad sobre las etapas de la evaluación de desempeño, la remuneración que corresponde brindando prestaciones sociales básicas para mejorar la calidad de vida en el trabajo.	Subsistema de mantenimiento de recursos humanos.	9 - 12
UNIDAD IV	Expone con fundamento la importancia de las relaciones laborales, de la capacitación de los trabajadores, el adecuado desarrollo de la organización y el adecuado manejo de la base de datos.	Subsistema de desarrollo de recursos humanos.	13 - 16



IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Numero	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Fundamenta sus ideas sobre las diferentes eras de la organización.
2	Explica con facilidad sobre los factores que mejoran la motivación de las personas.
3	Reconoce la importancia de identificar el mantener una adecuada cultura organizacional.
4	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad I.
5	Expone con claridad los conceptos de administración de recursos humanos.
6	Describe de manera analítica las diferentes los conceptos sobre la el reclutamiento de personal.
7	Explican de modo coherente su entender y posición sobre el diseño de puestos.
8	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad II.
9	Expone con claridad los fundamentos de la evaluación del desempeño laboral.
10	Fundamenta con claridad sobre los tipos de remuneración.
11	Plantea con claridad sus apreciaciones sobre los tipos, objetivos de las prestaciones sociales.
12	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad III.
13	Comprende la importancia de mantener un ambiente con un clima adecuado de trabajo.
14	Reconoce que un personal capacitado en temas generales y específicos lo puede hacer más productivo.
15	Fundamenta con claridad cada una de las etapas del desarrollo organizacional.
16	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad IV.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD I: INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD I: Fundamenta la importancia del estudio de las personas en las organizaciones desde la era industrial hasta la era de la información, además de exponer como se puede mejorar la cultura de la organización.					
	SEMANA	CONTENIDOS				INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	
	1	Las organizaciones, las diferentes eras de la organización, niveles organizacionales, eficacia organizacional	Demuestra interés por conocer los conceptos de las diferentes eras de la organización.	Analiza cual es el análisis de las personas sobre las organizaciones.	Expositiva (Docente/Alumno) • Uso del Google Meet Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat Lecturas •Uso de repositorios digitales	Fundamenta sus ideas sobre las diferentes eras de la organización.
	2	Las personas, la motivación humana, comunicación, capital humano.	Participa en el proceso de análisis para entender la motivación de las personas.	Valora el criterio de diferenciación entre los clientes.		Explica con facilidad sobre los factores que mejoran la motivación de las personas.
	3	Las personas y las organizaciones, reciprocidad entre el individuo y la organización, cultura organizacional.	Aplica y comparar los diferentes tipos de personas y organizaciones.	Comparte información de las conclusiones que se tiene de manera individual sobre el individuo y las organizaciones.		Reconoce la importancia de identificar el mantener una adecuada cultura organizacional.
	4	Examen de la unidad IV	Desarrollo de la evaluación virtual	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación virtual.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad I.
	Evaluación (1 Hora) _/_/2020	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos • Evaluación sobre las organizaciones, las personas motivación. 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales. • Soluciones casos propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase virtual y chat. • Domina los conocimientos impartidos en cada sesión.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

UNIDAD II: EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD II: Explica la esencia de la administración de recursos humanos desde el proceso inicial, reclutamiento, diseño de puestos además de la descripción y análisis de los puestos.					
	CONTENIDOS					
	SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	5	La administración de recursos humanos. Procesos, políticas, objetivos.	Reconoce el área de recurso humanos como un proceso.	Muestra interés por conocer el ambiente multivariado del área de recursos humanos.	Expositiva (Docente/Alumno) • Uso del Google Meet	Expone con claridad los conceptos de administración de recursos humanos.
	6	Reclutamiento de personal. Investigación interna y externa y medios de reclutamiento.	Identifica cada etapa del procedimiento de selección de personal.	Muestra interés por conocer las técnicas de la entrevista en la selección de personal.	Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat Lecturas •Uso de repositorios digitales	Describe de manera analítica las diferentes los conceptos sobre la el reclutamiento de personal.
	7	Diseño de puestos, modelos y equipos de trabajo.	Maneja conceptos fundamentales sobre diseños de puestos de trabajo.	Mantiene una actitud participativa para el desarrollo del trabajo en equipo.	Lluvia de ideas (Saberes previos) •Foros, Chat	Explican de modo coherente su entender y posición sobre el diseño de puestos.
	8	Examen de la unidad II	Desarrolla la evaluación virtual	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación virtual.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad II.
	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA					
	Evaluación (1 Hora) _/_/2020	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		<ul style="list-style-type: none"> Estudios de Casos. Evaluación sobre la base de la administración de recursos humanos. Haciendo uso de los medios disponibles. 		<ul style="list-style-type: none"> Trabajos individuales y/o grupales. Soluciones casos propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento en clase virtual y chat. Domina los conocimientos impartidos en cada sesión.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

UNIDAD III: SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD III: Describe con claridad sobre las etapas de la evaluación de desempeño, la remuneración que corresponde brindando prestaciones sociales básicas para mejorar la calidad de vida en el trabajo.					
	SEMANA	CONTENIDOS				
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	9	Evaluación del desempeño. Objetivos, beneficios, métodos tradicionales y nuevas tendencias.	Analiza la importancia del desempeño que debe de tener cada trabajador para el logro de objetivos de la organización.	Respeto la opinión de sus compañeros sobre en el debate de los métodos tradicionales y las nuevas tendencias.	Expositiva (Docente/Alumno) • Uso del Google Meet Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat	Expone con claridad los fundamentos de la evaluación del desempeño laboral.
	10	Remuneración (administración de sueldos y salarios)	Investigación y síntesis sobre el carácter multivariado, encuesta salarial y política salarial.	Comparte con sus compañeros los sustentos de la investigación realizada.	Lecturas •Uso de repositorios digitales	Fundamenta con claridad sobre los tipos de remuneración.
	11	Planes de prestaciones sociales. Tipos, criterios y objetivos de las prestaciones sociales.	Debate grupal y plenario sobre la aplicación correcta de las prestaciones sociales.	Atiende con atención y respeta la posición de cada compañero.	Lluvia de ideas (Saberes previos) •Foros, Chat	Plantea con claridad sus apreciaciones sobre los tipos, objetivos de las prestaciones sociales.
	12	Examen de la unidad III	Desarrollo de la evaluación virtual	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación virtual.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad III.
	Evaluación (1 Hora) /_/_/2020	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos. • Evaluación sobre la evaluación, remuneraciones, planes de prestaciones sociales y calidad de vida. Haciendo uso de los medios disponibles. 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales. • Soluciones casos propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase virtual y chat. • Domina los conocimientos impartidos en cada sesión.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD IV:						
Expone con fundamento la importancia de las relaciones laborales, de la capacitación de los trabajadores, el adecuado desarrollo de la organización y el adecuado manejo de la base de datos.						
UNIDAD IV: EL SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	SEMANA	CONTENIDOS				INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA VIRTUAL	
	13	Relaciones con las personas, manejo y resultado de conflictos	Realiza un ruta de los pasos que debe de seguir para obtener resultados constructivos en los conflictos.	Respeto la opinión de sus compañeros en el sustento de sus ideas.	Expositiva (Docente/Alumno) • Uso del Google Meet	Comprende la importancia de mantener un ambiente con un clima adecuado de trabajo.
	14	Capacitación y desarrollo del personal.	Aplica los ciclos de capacitación en un trabajo de manera grupal.	Tolera las opiniones de sus compañeros.	Debate dirigido (Discusiones) • Foros, Chat	Reconoce que un personal capacitado en temas generales y específicos lo
	15	Desarrollo organizacional. Características, procesos, técnicas y modelos.	Aplica cada uno de los procesos en un trabajo de desarrollo grupal.	Se interesa por conocer la importancia de la aplicación de desarrollo organizacional dentro de la organización.	Lecturas •Uso de repositorios digitales Lluvia de ideas (Saberes previos)	Fundamenta con claridad cada una de las etapas del desarrollo organizacional.
	16	Examen de la unidad IV	Desarrollo de la evaluación virtual	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación virtual.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación virtual correspondiente a la unidad IV.
		EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA				
	Evaluación (1 Hora) ___/___/2020	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO	EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
		<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos. • Evaluación sobre la dirección del proceso administrativo. Haciendo uso de los medios disponibles. 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales. • Soluciones casos propuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase virtual y chat. • Domina los conocimientos impartidos en cada sesión. 	



**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL**

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 escritos:

- Libros seleccionados según bibliografía.
- Guías académicas

2. Medios visuales y electrónicos

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

3. Medios Informáticos

- Computadoras.
- 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.

7.1 Evidencias de Conocimiento.

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.



7.2 Evidencia de Producto.

La evidencia de producto se medirá por medio de la presentación de trabajos individuales y/ grupales. 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.

7.3 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.

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 Y REFERENCIAS WEB

Unidad Didáctica I

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Evaluación del Desempeño Individual*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: México: Pearson Educación.

Unidad Didáctica II

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Evaluación del Desempeño Individual*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: México: Pearson Educación.

Unidad Didáctica III

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Evaluación del Desempeño Individual*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: México: Pearson Educación.

Unidad Didáctica IV

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México, D. F.: McGRAW-



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: México: Pearson Educación.

Lambin, J. Galluci, C. Sicurello, C. (2007). *Dirección de marketing*. México, D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Huacho, agosto del 2020



Universidad Nacional
“José Faustino Sánchez Carrión”

Dr. Freddy Fredrich Cabello Vicente

ADMINISTRADOR

Dr. Freddy Fredrich Cabello Vicente

Código: DC1540

Docente Del Curso