



SÍLABO POR COMPETENCIAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL I

I. DATOS GENERALES

LÍNEA DE CARRERA	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO
CURSO	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL I
CÓDIGO	1041351
HORAS	05 HORAS SEMANALES
CRÉDITO	4
SEMESTRE ACADÉMICO	2018 I
CICLO DE ESTUDIOS	VI – A – B
DOCENTES	Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe
E-MAIL	jreyesulfe@gmail.com

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura es de naturaleza Teórico Práctica, pertenece al área curricular de especialización, su propósito principal es que el estudiante al término del desarrollo de las unidades didácticas evidencie los dominios de la competencia general del curso

La asignatura está organizada en las siguientes unidades didácticas

Unidad I: Introducción al Sistema de Administración de Recursos Humanos

Unidad II: Organización de personal

Unidad III.- Reclutamiento, selección, evaluación, entrenamiento, evaluación de desempeño

Unidad IV: Desafío de la administración de Recursos Humanos, Comportamiento Organizacional.

III. COMPETENCIAS GENERALES DEL CURSO

Siendo un curso de Gestión, es base fundamental para el futuro profesional en Administración, ya que permitirá a este sustentar las herramientas adecuadas para la gestión de las empresas relacionadas a este campo profesional.

Adquiere conocimiento básico de la administración de personal como sistema integrado, así mismo podrá identificar el manejo potencial de los Recursos Humanos, como también describir los elementos para el manejo de los entrenamientos y la evaluación del desempeño.



IV. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Explica la importancia del sistema de administración de recursos humanos, considerando la viabilidad de exponentes teóricos existentes y el rol que cumplen en el desarrollo de las organizaciones	Introducción al sistema de administración de Recursos Humanos	1,2,3
UNIDAD II	Expone la importancia de la organizacional de personal en las organizaciones elemento fundamental para hacer frente al mercado cada vez más competitivo.	Organización de personal.	4,5,6
UNIDAD III	Expone la interacción de los variados elementos del proceso de la gestión de personal, y la importancia de cada uno de los procesos para lograr la competitividad en las organizaciones.	Reclutamiento, selección, evaluación, entrenamiento, evaluación del desempeño.	7,8,9 10,11,12
UNIDAD IV	Explica el rol y la importancia de la administración de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional, profundizándose en el análisis exhaustivo de dichos elementos para luego reiniciar mediante la gestión integrada de los mismos al interior de las empresas en un mundo altamente competitivo.	Desafío de la administración de Recursos Humanos, Comportamiento Organizacional.	13,14 15,16



V. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Numero	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
<i>1</i>	Expone en rasgos generales la introducción a los Recursos Organizacionales
<i>2</i>	Describe de manera analítica los estilos de administración de Recursos Humanos.
<i>3</i>	Interpreta los enfoques más relevantes de la Teorías X, Y de Mc Gregor y la teoría Z de Ouchi.
<i>4</i>	Fundamenta los aspectos generales de la Administración de Recursos Humanos.
<i>5</i>	Describe de manera analítica los principios de la Organización de Personal.
<i>6</i>	Fundamenta la importancia de las Relaciones Humanas en la Empresa.
<i>7</i>	Interpreta la relación que hay entre la organización del trabajo y la gestión del empleo.
<i>8</i>	Expone la diferencia de la gestión del rendimiento y la gestión de compensación.
<i>9</i>	Fundamenta la relevancia del reclutamiento y selección de personal.
<i>10</i>	Describe de manera analítica el diseño de cargos.
<i>11</i>	Interpreta la relevancia de la descripción y análisis de cargos.
<i>12</i>	Fundamente la relevancia de la evaluación y análisis de cargos.
<i>13</i>	Explica el concepto y la importancia del Outsourcing y sub contratación.
<i>14</i>	Describe la relevancia de la labor de los gerentes.
<i>15</i>	Interpreta los retos del comportamiento organizacional en la empresa
<i>16</i>	Señala las oportunidades del comportamiento organizacional en la empresa



VI. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD I: INTRODUCCIÓN AL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD DE LA UNIDAD I:

Explica la importancia del sistema de administración de recursos humanos, considerando la viabilidad de exponentes teóricos existentes y el rol que cumplen en el desarrollo de las organizaciones

CONTENIDOS

SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	1. Introducción a los recursos organizacionales 2. Estilos de administración de Recursos Humanos.	- Muestra los fundamentos en las teorías de los recursos organizacionales. - Identifican los estilos de la administración de Recursos Humanos, como base fundamental para el desarrollo eficiente de la empresa	Interés por entender los fundamentos de la administración de los Recursos Humanos.	Motivación al inicio de cada sesión	Expone con claridad la Teoría de la administración de Recursos Humanos. Describe de manera analítica los recursos organizacionales.
	3. Teorías de Mc Gregor X, Y. y la Teoría Z de Ouchi.	- Elaboración de una monografía, sustentación y debate sobre las Teorías de Mc Gregor X, Y. y la Teoría Z de Ouchi.	Participación activa en la sustentación y debate sobre las diferentes teorías.	Exposición y debate.	Explican de modo coherente su entender y posición sobre los diferentes teorías.
	4. administración de Recursos Humanos.	- Investigación monográfica sobre la administración de Recursos Humanos.	Actitud participativa en la investigación, exposición y debate en torno a la administración de Recursos Humanos.	Exposición y debate. Investigación documental.	Sustenta de modo coherente su entender y posición sobre la administración de Recursos Humanos para el efecto tomar por base la información de la monografía elaborada.
EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA					



	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO	EVIDENCIA DE PRODUCTO	EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
	Prueba escrita de 20 preguntas relacionadas con los aspectos de la naturaleza los Recursos Humanos	Presenta mapas mentales sobre la administración de los Recursos Humanos.	Domina los procesos y/o procedimientos para elaborar resúmenes de informaciones bibliográficas; participa activamente en los debates para esclarecer los subtemas.

UNIDAD II: ORGANIZACIÓN DE PERSONAL

CAPACIDAD DE LA UNIDAD II:

Expone la importancia de la organizacional de personal en las organizaciones elemento fundamental para hacer frente al mercado cada vez más competitivo.

SEMANA	CONTENIDOS				
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	5. La organización de Personal principios para la Organización Personal	- Análisis de la organización de personal, principios para la organización de personal, para el desarrollo eficiente de las actividades en la organización.	Interés por conocer la organización de personal	Motivación al inicio de cada sesión	Expone con claridad la importancia de la organización de personal.
	6. Las Relaciones Humanas en la Empresa.	- Investigación y síntesis de la importancia de las Relaciones Humanas en la Empresa, su ámbito de actuación y según la titularidad del capital.	Participación activa en el debate para dilucidar la importancia de las Relaciones Humanas en la Empresa.	Exposición y debate.	Fundamenta con claridad las Relaciones Humanas en la Empresa.
	7. la organización del trabajo y la gestión del empleo	- Debate grupal y plenario sobre la organización del trabajo y la gestión del empleo.	Actitud participativa en la investigación, exposición y debate en torno a la organización del trabajo y la gestión del empleo.	Investigación documental.	Plantea con claridad sus apreciaciones sobre la organización del trabajo y la gestión del empleo.
	8. la gestión del rendimiento y la gestión de compensación	- Ejecución de una investigación monográfica y exposición y debate sobre el ámbito de actuación de la gestión de rendimiento y la gestión	Elaboración de una monografía, sustentación y debate sobre la gestión de rendimiento y la gestión de	Investigación documental.	Sustenta de modo coherente su entender y posición sobre la gestión de rendimiento y la gestión de compensación.



	de compensación.	compensación.		
EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA				
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO	EVIDENCIA DE PRODUCTO	EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Prueba escrita de 20 preguntas elaboradas de acuerdo a los contenidos de la unidad.	Presenta mapas mentales sobre la organización de personal.	Demuestra dominio de los procesos y/o procedimientos en la elaboración de mapas mentales.	

UNIDAD III: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, EVALUACIÓN, ENTRENAMIENTO, EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CAPACIDAD DE LA UNIDAD III:					
Expone la interacción de los variados elementos del proceso de la gestión de personal, y la importancia de cada uno de los procesos para lograr la competitividad en las organizaciones.					
SEMANA	CONTENIDOS				
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	9. Reclutamiento de personas selección de personal.	Realización de una investigación monográfica, exposición y debate sobre el reclutamiento y selección de personal	Preocupación por la calidad de la investigación monográfica, exposición y debate en relación a la naturaleza, del proceso de reclutamiento y selección de personal.	Motivación al inicio de cada sesión Exposición y debate.	Plantea con claridad sus apreciaciones sobre la naturaleza, procesos y resultados del reclutamiento y selección de personal
	10. Diseño de cargos.	Aplicación de la investigación monográfica, exposición y debate en torno a la naturaleza del diseño de cargos.	Actitud investigativa e interés por contribuir a la comprensión de la naturaleza del diseño de cargos.	Investigación documental y de campo	Expone con fundamento la naturaleza del diseño de cargos, basándose en el análisis y síntesis de la información pertinente.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

	11. Descripción y análisis de cargos	Realización de una investigación monográfica, exposición y debate sobre la descripción y análisis de cargos	Actitud investigativa e interés por contribuir a la comprensión de la descripción y análisis de cargos	Investigación documental y de campo	Plantea con claridad sus apreciaciones sobre la naturaleza, de la descripción y análisis de cargos
	12. Evaluación del desempeño humano	Aplicación de la investigación monográfica, exposición y debate en torno a la naturaleza de la evaluación del desempeño humano	Actitud investigativa e interés por contribuir a la comprensión de la evaluación del desempeño humano	Exposición y debate.	Expone con fundamento la evaluación del desempeño humano, basándose en el análisis y síntesis de la información pertinente.
EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
Prueba escrita de 20 preguntas relacionadas con los contenidos temáticos de cada elemento del proceso de contratación de personal.		Presentación de un trabajo monográfico por cada elemento del proceso de contratación de personal		Demuestra dominio del proceso de investigación monográfica y de técnicas de sustentación y debate de los temas.	

UNIDAD IV: DESAFÍO DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

CAPACIDAD DE LA UNIDAD IV:					
Explica el rol y la importancia de la administración de Recursos Humanos y el Comportamiento Organizacional, profundizándose en el análisis exhaustivo de dichos elementos para luego reiniciar mediante la gestión integrada de los mismos al interior de las empresas en un mundo altamente competitivo.					
CONTENIDOS					
SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DIDACTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	13. concepto y la importancia del Outsourcing y sub contratación	Investigación monográfica, sustentación, debate sobre	Participación activa en la sustentación y debate en torno a la naturaleza,	Motivación al inicio de cada sesión	Fundamenta de modo coherente su entender y posición sobre la naturaleza, instrumentos y resultados de la



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

		el concepto e importancia del Outsourcing y sub contratación	instrumentos y resultados de la dirección.	Exposición y debate.	dirección, para el efecto se respalda en la información relacionada con la dirección empresarial.
	14. relevancia de la labor de los gerentes	Elaboración de una monografía, sustentación y debate en torno a la relevancia de la labor de los gerentes.	Predisposición por investigar y debatir sobre la relevancia de la labor de los gerentes	Investigación documental y de campo	Expone con claridad la naturaleza, la relevancia de la labor de los gerentes en las empresas.
	15.comportamiento organizacional en la empresa	Elaboración de una monografía, sustentación y debate en torno al comportamiento organizacional en la empresa	Predisposición por investigar y debatir sobre el comportamiento organizacional en la empresa	Exposición y debate.	Expone con claridad la naturaleza, la relevancia del comportamiento organizacional en la empresa
	16. oportunidades del comportamiento organizacional en la empresa	Realización de una investigación monográfica, exposición y debate sobre las oportunidades del comportamiento organizacional en la empresa.	Predisposición por investigar y debatir sobre las oportunidades del comportamiento organizacional en la empresa	Investigación documental y de campo	Fundamenta de modo coherente su entender y posición sobre la naturaleza, de las oportunidades del comportamiento organizacional en la empresa
EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA					
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
Prueba escrita de 20 preguntas relacionadas con los contenidos temáticos del desafío de la administración de recursos humanos		Presentación de un trabajo monográfico sobre los desafíos de la administración de recursos humanos		Demuestra dominio del proceso de investigación monográfica y de técnicas de sustentación y debate de los temas.	



VII. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Plumones, pizarra, mota, videos, equipo multimedia

VIII. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará por Unidad Didáctica. Consistirá en verificar y calificar en el estudiante las evidencias de conocimiento, producto y desempeño.

Los promedios de las unidades didácticas se determinarán con base al siguiente cuadro:

Unidades	Evidencias	Porcentaje	Ponderación	Instrumentos
I, II, III, IV	De conocimiento	30	0.03	Cuestionario
	De producto	30	0.03	Tabla de escala valorativa
	De desempeño	40	0.04	Tabla de escala valorativa
TOTAL		100 %	1.00	

El promedio de cada unidad será resultante de la siguiente fórmula:

$$PFUD = EC (0.30) + EP (0.30) + ED (0.40)$$

El promedio final de la asignatura se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$PF = PUD1 (0.25) + PUD2 (0.25) + PUD3 (0.25) + PUD4 (0.25)$$

IX. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB

Unidad Didáctica I

- Administración de Personal.- DALTON E. MC. FARLAND
- Administración de Personal – AGUISTIN REYES PONCE
- Administración de Recursos Humanos – HERNAN BOWANDER.SNELL
- Administración de Personal de Recursos - IDALBERTO CHIAVENATO

Unidad Didáctica II

- Administración de Personal de Recursos - IDALBERTO CHIAVENATO
- Administración de Personal y RR.HH. – DALEYODER
- Gestión Deltalento Humano – IDALBERTO CHIAVENATO
- Comportamiento Organizacional – STEPHEN P. ROBBINS.

Unidad Didáctica III

- Administración de Personal.- DALTON E. MC. FARLAND
- Administración de Personal – AGUISTIN REYES PONCE
- Administración de Recursos Humanos – HERNAN BOWANDER.SNELL



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

- Administración de Personal de Recursos - IDALBERTO CHIAVENATO

Unidad Didáctica IV

- Administración de Personal de Recursos - IDALBERTO CHIAVENATO
- Administración de Personal y RR.HH. – DALEYODER
- Gestión del talento Humano – IDALBERTO CHIAVENATO
- Comportamiento Organizacional – STEPHEN P. ROBBINS.

X. PROBLEMAS QUE RESOLVERÁ EL ALUMNO:

- Por qué es tan importante saber a cerca de la Administración de Recursos Humanos
- Porque es importante conocer a cerca de la Organización de Personal.
- El proceso de contratación de personal como elemento importante para lograr la competitividad en la Empresa.
- La administración de Recursos Humanos y sus desafíos a los que se enfrenta en este mundo competitivo.

Dr. Juan Carlos Reyes Ulfe
Docente