

## SÍLABO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

### I. INFORMACION GENERAL

<b>1.1 Facultad</b>	Ingeniería
<b>1.2 Carrera Profesional</b>	Ingeniería Industrial
<b>1.3 Departamento</b>	-----
<b>1.4 Requisito</b>	140 créditos aprobados
<b>1.5 Periodo Lectivo</b>	2014-1
<b>1.6 Ciclo de Estudios</b>	9
<b>1.7 Inicio – Término</b>	24 de marzo – 19 de julio 2014
<b>1.8 Extensión Horaria</b>	8 Horas totales (4HC-4HNP)
<b>1.9 Créditos</b>	3

### II. SUMILLA

<p>El presente curso es de naturaleza teórico-práctico y está orientado a lograr que el estudiante de Ingeniería Industrial conoce, aplica e integra los conceptos fundamentales vinculados a la gestión de las personas en actualidad bajo el enfoque de competencias, en el marco de las organizaciones y de los diferentes procesos y herramientas que pueden ser útiles para una conducción eficaz de los mismos.</p> <p>Los temas principales son: planeamiento estratégico de rrhh y sistemas de recursos humanos para atraer personas, sistemas de recursos humanos para retener y desarrollar las personas, relaciones industriales y sistemas de compensación del personal.</p>
--

### III. LOGRO DEL CURSO

<p>Al terminar el curso, el estudiante, expone un trabajo aplicativo, en base conocimientos, técnicas y los procedimientos fundamentales en el diseño y aplicación de las mejores prácticas de la gestión de los recursos humanos, en el cual demuestra su capacidad (análisis) de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones estatales y privadas de la Región y propone soluciones de mejora éticas.</p>
--

### IV. UNIDADES DE APRENDIZAJE

<b>UNIDAD I: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DE RRHH Y SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS PARA ATRAER PERSONAS</b>					
<b>Logro de Unidad:</b> Al finalizar la unidad, el estudiante elabora un informe de análisis de puesto de trabajo por competencias de una empresa, utilizando métodos, técnicas e instrumentos por competencias, con dominio del tema y buena organización de la información.					
Semana	Saberes Básicos	Actividades de Aprendizaje		Recursos	Criterios de Evaluación
		Horas Presenciales	Horas no Presenciales		
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introducción a Recursos Humanos. Visión histórica y sistémica.</li> <li>Ubicación del área.</li> </ul>	<p>Atiende a la exposición del docente y aporta ideas al tema</p> <p>Análisis sistémico del área de recursos humanos.</p>	<p>Ejercicios de autoevaluación 1-8 del libro[1] capítulo: 1</p>	<p>PPT y proyector</p> <p>Video del tema.</p> <p>Página Web</p> <p>Libro</p>	<p>C1: Elabora conclusiones finales del tema presentado a nivel grupal y comparte con sus compañeros y docente.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procesos de gestión de RRHH.</li> <li>• Políticas y objetivos de RRHH.</li> <li>• Gestión integrada de RRHH</li> <li>• Macrotendencias de Gestión de Talento Humano</li> </ul>	Ejercicios de reflexión N°13 del libro[2] capítulo: 1			C2: Participa planteando interrogantes sobre la exposición
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos humanos con enfoque estratégico.</li> <li>• Estrategia organizacional.</li> <li>• Rasgos y tendencias de la actual GRH</li> <li>• Tecnología para Diagnóstico de gestión estratégica de la GRH.</li> </ul>	Atiende a la exposición del docente y aporta ideas al tema. Análisis aplicado al área de RH. Ejercicios de reflexión N°13 del libro[2] capítulo: 1	Ejercicios de autoevaluación 1.6 del libro (2) capítulo : 1.	PPT y proyector Video del tema. Página Web Libro	C1: Presenta conclusiones verbales del análisis del caso a nivel grupal. C2: Demuestra conocimiento al diferenciar competencia y objetivo labora en una lista presentada por el docentel.
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo de gestión de RRHH por Competencias.</li> <li>• Competencias organizacionales genéricas y específicas.</li> <li>• Implementación del modelo de gestión de competencias en las organizaciones.</li> <li>• Diccionario de competencias</li> </ul>	Atiende a la exposición del docente y aporta ideas al tema. Presentación del video sobre competencias  Ejercicio de caso:  Determina las probables causas de una "Deficiente Gestión de RH"	Análisis de lectura sobre el tema	Equipo de multimedia Materiales didácticos: Lectura de caso. Video PPT	C1: Da opiniones creativos sobre el video presentado C2: Presenta conclusiones verbales del análisis del caso a nivel grupal. C2: Demuestra conocimiento al diferenciar competencia y objetivo labora en una lista presentada por el docentel.
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis funcional de competencia</li> <li>• Método Delphi como una herramienta de identificación de competencias laborales.</li> </ul>	Presentación de PPT sobre el tema. Análisis funcional de competencia: pasos. Ejercicio de caso: Análisis de competencias laborales con método Delphi.	Análisis de lectura sobre el tema. Descripción de competencias para un puesto de trabajo.	Lectura de caso. Video PPT Formatos de cuestionario impreso	Presenta un documento final que muestre el resultado de análisis de competencias laborales de un puesto de trabajo con el método Delphi. Todos los miembros del equipo deben ser capaces de exponer los procedimientos y logros de la actividad.
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelos de análisis y</li> </ul>	Presentación de PPT sobre el tema.	Elaboración de descripción de puestos	Equipo de multimedia	C1: Presenta un documento final

	<p>descripción de puestos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Métodos, técnicas e instrumentos para el análisis, descripción y valoración de cargos y ocupaciones.</li> <li>El proceso metodológico del análisis y descripción de puestos</li> </ul>	<p>Análisis de instrumentos de análisis de puestos.</p> <p>Ejercicio de caso: Análisis y descripción de puestos de trabajo.</p>	<p>de trabajo como un trabajo grupal de una empresa.</p>	<p>Lectura de caso. PPT Formatos de recopilación de datos para análisis de puestos Aula virtual de UPN</p>	<p>que muestre el resultado de análisis de puesto. Todos los miembros del equipo deben ser capaces de exponer los procedimientos y logros de la actividad.</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fundamentos del proceso de reclutamiento y selección de personal.</li> <li>El proceso de selección de personal como un sistema.</li> <li>Métodos y técnicas empleados en la selección de personal.</li> <li>Los pasos de un proceso de selección de personal.</li> <li>Los tramites de ingreso. Planeación del proceso de inducción.</li> </ul>	<p>Video: Entrevista por competencias Presentación y análisis de un CV por logros. Ejercicio de caso: Proceso de selección de personal del libro[2] capítulo: 6</p>	<p>Lectura sobre el tema  Trabajo colaborativo: Análisis del proceso de Inducción de una empresa del medio.</p>	<p>PPT y proyector Equipo de multimedia Libros Lectura del caso Aula virtual de UPN</p>	<p>C1: Redacta el anuncio de selección de acuerdo de estándar. C2: Selecciona adecuados fuentes de reclutamiento C3: Presenta mapa del proceso de selección de personal de acuerdo de estándares.</p>

**EVALUACIÓN: (T1): EXAMEN ESCRITO**

**Sumatoria de S1-S4 y el Informe de Análisis de puesto**

**UNIDAD II: SISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS PARA RETENER Y DESARROLLAR LAS PERSONAS**

**Logro de Unidad:** al terminar la unidad, el estudiante esquematiza el proceso y el instrumento de evolución de desempeño para una empresa del medio, empleando herramientas de evaluación del desempeño, demostrando argumentación sólida, profundidad de investigación y dominio teórico.

Semana	Saberes Básicos	Actividades de Aprendizaje		Recursos	Criterios de Evaluación
		Horas Presenciales	Horas no Presenciales		
7	<ul style="list-style-type: none"> <li>El proceso de evaluación de desempeño.</li> <li>Evaluación de desempeño por resultados, por competencias laborales.</li> </ul>	<p>Presentación de PPT. Ejercicio de aprendizaje vivencial: realiza una evaluación de desempeño de ocho compañeros</p>	<p>Uso de Biblioteca (libros) Diseña un sistema de evaluación de desempeño por competencias laborales para personal operativo</p>	<p>PPT y proyector Aula virtual de UPN Libro Lectura de caso. Aula virtual de UPN</p>	<p>C1: Participa activamente y demuestra resultados de ejercicio de aprendizaje vivencial: realiza una evaluación de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Métodos de evaluación de desempeño.</li> <li>Evaluación del desempeño por competencias. Evaluación 180ª y 360ª.</li> <li>El rol de RRHH en la evaluación de desempeño.</li> <li>Retroalimentación constructiva.</li> </ul>	de su ciclo de estudios utilizando un método y estableciendo el orden de “mejor a menos bueno”. Discusión. Analiza y desarrolla a través de una presentación de juego de roles un caso de retroalimentación constructiva	de una empresa.		desempeño de ocho compañeros de su ciclo. C2: Presenta un trabajo aplicativo de acuerdo de estándares recomendados
<b>SEMANA 8: I EXAMEN PARCIAL</b>					
8	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación: concepto y proceso.</li> <li>El proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación DNC</li> <li>Evaluación, costos y beneficios de la capacitación.</li> </ul>	Atiende a exposición del docente y aporta ideas al tema Presentación de PPT sobre el tema. Diálogo. Análisis de caso “Súper descuento”	Uso de Biblioteca (libros)  Ejercicios de autoevaluación	Equipo de multimedia Libros Lectura de caso. Video PPT	C1: Participa activamente en análisis de casos C2: Elabora un resumen de la investigación bibliográfica con base de síntesis, orden y coherencia.
9	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de Talento Humano</li> <li>Métodos de desarrollo de personal dentro y fuera del trabajo.</li> <li>Las competencias del ciclo XXI.</li> <li>Assessment Center Method: pruebas situacionales.</li> <li>Desarrollo y competencias.</li> <li>El mentoring, el coaching y el outdoor training.</li> <li>Empleabilidad.</li> </ul>	Atiende a exposición del docente y aporta ideas al tema. Ejercicio de autodesarrollo: La rueda de la vida profesional (coaching ontológico). Ejercicio de caso: Pruebas situacionales- análisis y presentación grupal.	Realiza un análisis de lectura sobre el tema Análisis del proceso de desarrollo de Talento humano de una empresa del medio	Equipo de multimedia PPT Libros Ejercicio de coaching ontológico Aula virtual de UPN	C1: Presenta ejercicio terminado, desarrollado por completo y da una reflexión verbal. C2: Presenta un análisis resultado de una investigación sobre una empresa del medio con creatividad y ética. C3: Presenta un ensayo sobre Assessment center elaborado de acuerdo de esquema.
10	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuidado del talento de la</li> </ul>	Atiende a exposición del docente y aporta	Realiza un análisis del proceso de Plan de la carrera de una	Equipo de multimedia Materiales	C1: Participa activamente en análisis de

	<p>organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los planes de carrera y de sucesión. La familia de puestos.</li> <li>• Cómo implementar un Programa de Planes de Carrera y Planes de Sucesión.</li> </ul>	<p>ideas al tema. Ejercicio de caso: Plan de carrera para el área comercial.</p>	<p>empresa del medio</p>	<p>didácticos: Lectura de caso.</p>	<p>casos C2: Presenta un análisis del caso: Plan de carrera para el área comercial donde da conclusiones creativas y éticas.</p>
--	---	--	--------------------------	---	--

**EVALUACIÓN: (T2): EXAMEN ESCRITO Sumatoria de S5-S12 y el Informe de Evaluación de desempeño**

**UNIDAD III: RELACIONES INDUSTRIALES Y SISTEMAS DE COMPENSACIÓN DEL PERSONAL**

**Logro de Unidad:** al finalizar la unidad, el estudiante expone mediante un organizador gráfico las diferentes formas del manejo de las relaciones laborales y el proceso de la evaluación de la gestión de recursos humanos, reconociendo indicadores cuantitativos y cualitativos de buen funcionamiento de la gestión.

Semana	Saberes Básicos	Actividades de Aprendizaje		Recursos	Criterios de Evaluación
		Horas Presenciales	Horas no Presenciales		
11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de puestos de trabajo.</li> <li>• El proceso. Métodos de valoración.</li> <li>• Línea salarial</li> <li>• Encuesta salarial</li> <li>• Estructura del manual de valoración de puestos de trabajo</li> </ul>	<p>Presentación de PPT. Análisis de un ejemplo de modelo de escala de valuación de puestos por factores. Discusión grupal. Caso práctico grupal. Elaboración de Encuesta salarial.</p>	<p>Analiza el caso práctico grupal. "Transpain". Pag.96. Libro de casos.</p>	<p>Equipo de multimedia Libros Materiales didácticos: Lectura de caso. Aula virtual de UPN</p>	<p>C1: Presente los resultados de encuesta salarial para el puesto de chofer A3 de acuerdo de formatos establecidos. C2: Presenta un análisis del caso: Plan de carrera para el área comercial. Todos los miembros del equipo deben ser capaces de exponer los procedimientos y logros de la actividad.</p>
12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución e Incentivos.</li> <li>• El sistema de compensación laboral. Planilla de remuneraciones.</li> </ul>	<p>Presentación de PPT sobre el tema. Diálogo. Análisis de caso "Bonos e incentivos". Ejercicios de cálculo de</p>	<p>Realiza un análisis y resumen sobre el tema de teorías motivacionales en el ambiente laboral</p>	<p>Equipo de multimedia Libros Lectura de caso. Aula virtual de UPN</p>	<p>C1: Presenta ejercicios resueltos sobre cálculos de la planilla a nivel grupal. C2: presenta un análisis y</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías motivacionales relativas al trabajo.</li> <li>• Nuevas formas de remuneración.</li> </ul>	principales partes de la planilla.			resumen sobre el tema de teorías motivacionales en el ambiente laboral
13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con las personas. Obligaciones del contrato de Trabajo.</li> <li>• Término de la relación laboral.</li> <li>• Manejo de disciplina y conflictos laborales.</li> <li>• Derechos del empleador. Derechos del trabajador.</li> </ul>	Presentación de PPT sobre el tema. Diálogo. Realiza ejercicios grupales sobre	Realiza investigación bibliográfica sobre derechos de empleados y obligaciones del empleador	Equipo de multimedia Libros Aula virtual de UPN Página Web	C1: Presenta un análisis del caso sobre conflictos laborales aplicando criterio ético. C2: Elabora un resumen sobre investigación bibliográfica con coherencia y orden.
14	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La evaluación de la gestión de recursos humanos.</li> <li>• Indicadores cuantitativos e indicadores cualitativos.</li> <li>• Cómo medir la contribución del capital humano a los objetivos de la empresa.</li> </ul>	Presentación de PPT sobre el tema. Diálogo. Ejercicios: indicadores cuantitativos.	Realiza entrevista a los profesionales sobre código de ética en ingeniería en grupo.	Equipo de multimedia Formato de entrevista Aula virtual de UPN	C1: Presenta y expone resultados sobre entrevista realizada con responsabilidad y ética.
15	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El factor humano como centro de la Ética Empresarial.</li> <li>• Las personas como fuente de ingreso y no de costes.</li> <li>• Relación de la Ética Empresarial con las tendencias actuales de la gestión.</li> <li>• Ética de trabajo con personas con habilidades diferentes</li> </ul>	Debate después de análisis de lectura. Análisis de un caso sobre trabajo ético con los sistemas humanos en las organizaciones.	Reflexión sobre logros alcanzados en el curso y gestión de personas con habilidades diferentes.	Equipo de multimedia.	C1: Presentación y exposición de trabajos finales en grupo.

16	<b>EXAMEN FINAL ESCRITO</b>
17	<b>EXAMEN SUTITUTORIO</b>
<b>T3: Trabajo de aplicación grupal: SEMANA 15</b>	

## V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Las principales estrategias, técnicas y materiales a utilizar, así como el rol del docente y en alumno en el desarrollo del curso se explican en el siguiente cuadro:

Investigación bibliográfica y Elaboración de resúmenes.	Se asignan temas específicos para ser investigados mediante consulta en fuentes bibliográficas, y se preparan resúmenes personales con los resultados de la investigación. Los resúmenes personales sirven como material de trabajo para la participación en clase.
Exposición docentes	Docente expone el tema de acuerdo de recomendaciones de IDEA
Aprendizaje basado en resolución de casos prácticos	Se plantean y solucionan ejercicios de clase, conformados por réplicas y variantes en el uso de herramientas desarrolladas en clase. Cada alumno debe idear un problema nuevo realizando analogías de ejemplos recreados.
Trabajo de campo	Se investiga, se analiza y se evalúa, en una realidad empresarial concreta (área de Recursos Humanos), la aplicación y uso de conceptos y herramientas presentados en el curso.
Actividades de aprendizaje colaborativo informal y formal	Trabajo en equipo con el objetivo de fomentar la creatividad, habilidades e integración de los alumnos donde alumno demuestra su capacidad de síntesis y análisis demostrando respeto por diferencias individuales.

## VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL CURSO

<b>ESPECIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN CONTINUA EN EL CURSO</b>		
<b>T</b>	<b>Descripción</b>	<b>Semana</b>
<b>T1</b>	Estará compuesta por el 30% de notas de trabajos calificadas + 70% del examen escrito T1	4
<b>T2</b>	Estará compuesta por el 30% de notas de trabajos calificadas + 70% del examen T2	12
<b>T3</b>	Trabajo Práctico colaborativo	15

Los pesos ponderados de los resultados de evaluación continua son los siguientes:

<b>EVALUACIÓN</b>	<b>PESO (%)</b>	<b>ESCALA VIGESIMAL</b>
T1	20	2,4
T2	35	4,2
T3	45	5,4
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>

Los pesos ponderados de los resultados de evaluación son los siguientes:

EVALUACIÓN	PESO (%)	ESCALA VIGESIMAL
PARCIAL	20	4
CONTINUA (Ts)	60	12
FINAL	20	4
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>

### Eventos UPN – Live (dirigido a docentes y estudiantes)

EVENTO	FECHA
World Leadership Forum (México)	09 y 10 de abril
World Innovation Forum (New York)	04 y 05 de junio
World Business Forum (New York)	07 y 08 de octubre

## VII. BIBLIOGRAFÍA:

### 1. Bibliografía Básica (Biblioteca Trujillo)

N°	CÓDIGO	AUTOR	TITULO	EDICIÓN, AÑO DE PUBLICACIÓN, EDITORIAL
1	658.3CHIA2007	Idalberto Chiavenato	Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones.	Editorial McGraw – Hill Interamericana; 8ª edición – 2007
2	Facilitado por el docente	Jesús A. Valero Mattos	Casos Prácticos de los recursos humanos y relaciones laborales	Ediciones Pirámide –Madrid -2010

### 1. 2. Bibliografía complementaria (Biblioteca Trujillo)

N°	CÓDIGO	AUTOR	TITULO	EDICIÓN, AÑO DE PUBLICACIÓN, EDITORIAL
3	Facilitado por el docente	Armando Cuesta Santos	Gestión de Talento Humano y Conocimiento	Ecoe Ediciones – Bogotá -2010
4	658.3PERE2005	Santiago Pereda Marín & Francisca Berrocal Berrocal	Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias	Editorial universitaria Ramón Areces – Segunda edición - 2008
5	658.3ERER	Cesar Augusto Elera Arévalo	Administración y Gestión del potencial Humano. Un enfoque a la gestión de la Administración de los recursos Humanos en el Perú	Lima – Perú; Primera edición - 2009
6	658.3ALE/D2006	Martha Alles	Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Casos	Ediciones Granica S.A.; 3 a edición-2008.
7	658.3ALLE2006	Martha Alles	Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por	Ediciones Granica S.A.; 9 a edición-



			Competencias	2006.
8	Facilitado por el docente	José Miguel Ucero Omaña	El Plan de Formación en la empresa	ESIC EDITORIAL – Business&MarketingSchool; Primera edición – Madrid -2011
9	Facilitado por el docente	José Miguel Ucero Omaña	Planes de Carrera	ESIC EDITORIAL – Business&MarketingSchool; Primera edición – Madrid -2012

Páginas Web para consultar en Internet

Nº	AUTOR	TITULO	LINK	AÑO
1	Abogados Laboralistas	Portal laboral y empresarial del Perú	<a href="http://www.peruabogado.com/cf_02.htm">http://www.peruabogado.com/cf_02.htm</a>	2013
2	Editor responsable: María Lina Félix Paz	Los Recursos Humanos.com	<a href="http://www.losrecursoshumanos.com">http://www.losrecursoshumanos.com</a>	2013

### VIII. ANEXOS

COMPETENCIAS GENERICAS UPN	
COMPETENCIAS	DESCRIPCION
1. Liderazgo	Inspira confianza en un grupo, lo guía hacia el logro de una visión
2. Trabajo en Equipo	Trabaja en cooperación con otros de manera coordinada, supera conflictos y utiliza sus habilidades en favor de objetivos comunes.
3. Comunicación Efectiva	Intercambia información a través de diversas formas de expresión y asegura la comprensión mutua del mensaje.
4. Responsabilidad Social	Asegura que sus acciones producirán un impacto general positivo en la sociedad y en la promoción y protección de los derechos humanos.
5. Pensamiento Crítico	Analiza e Interpreta, en contextos específicos, argumentos o proposiciones. Evalúa y argumenta juicios de valor.
6. Aprendizaje Autónomo	Busca, identifica, evalúa, extrae y utiliza eficazmente información contenida en diferentes fuentes para satisfacer una necesidad personal de nuevo conocimiento.
7. Capacidad para Resolver Problemas	Reconoce y comprende un problema, diseña e implementa un proceso de solución y evalúa su impacto.
8. Emprendimiento	Toma iniciativa para crear e implantar ideas innovadoras que generan valor en las organizaciones

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LA CARRERA DE ING. INDUSTRIAL

- a.** Capacidad para aplicar conocimientos de matemáticas, ciencia e ingeniería al análisis de diversos problemas relacionados a las áreas de la Ingeniería Industrial.
- b.** Capacidad para diseñar y conducir experimentos de ingeniería, asociados a la especialidad, así como para analizar e interpretar datos.
- c.** Capacidad para aplicar distintas herramientas, técnicas de diseño de sistemas productivos, componentes y procesos que satisfagan las necesidades deseadas dentro de restricciones realistas (económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, de sanidad, seguridad, de manufactura) y su sostenibilidad.
- d.** Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios.
- e.** Capacidad para identificar, formular y resolver problemas de ingeniería, utilizando un enfoque de sistema que incluye a las personas, materiales, equipos, instalaciones, energía e información.
- f.** Comprensión de la responsabilidad ética y profesional.
- g.** Capacidad para comunicarse de manera efectiva.
- h.** Una amplia educación necesaria para entender el impacto de las soluciones de ingeniería Industrial en un contexto social, medioambiental, cultural, económico y global.
- i.** Reconocer la necesidad y la capacidad para comprometerse con el aprendizaje permanente.
- j.** Conocimiento de los temas contemporáneos.
- k.** Capacidad de utilizar las técnicas, habilidades y herramientas modernas de ingeniería industrial para la práctica de su profesión.