

## SÍLABO GESTIÓN DE PERSONAL Y LEGISLACIÓN LABORAL

### ÁREA CURRICULAR: GESTIÓN

#### I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	: Ingeniería y Arquitectura
1.2	Semestre Académico	: 2019-II
1.3	Código de la asignatura	: 09068110040
1.4	Ciclo	: X
1.5	Créditos	: 04
1.6	Horas semanales totales	: 9
	1.6.1 Horas lectivas (Teoría, Práctica. Laboratorio)	: 5(T=3, P=2, L=0)
	1.6.2. Horas no lectivas	: 4
1.7	Condición de la asignatura	: Obligatoria
1.8	Requisito(s)	: 09068309020 Psicología Industrial y Organizacional
1.9	Docente	: Mg. José Luis Sánchez Ponte

#### II. SUMILLA

Por su naturaleza la asignatura es esencialmente teórica y práctica. Le permite al alumno un amplio soporte de conocimiento y valoración en las disciplinas y actividades humanas relacionadas con la ingeniería, a fin que puedan hacer una mejor gestión en su profesión.

El curso se desarrollará mediante las Unidades de Aprendizaje siguientes:

I. Gestión estratégica de recursos humanos. II. Gestión de la atracción del talento humano. III. Gestión del desarrollo y motivación del talento humano IV. La influencia de la legislación laboral en el manejo de los recursos humanos.

#### III. COMPETENCIAS Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

##### 3.1 Competencia

- Aplica conceptos, métodos, procedimientos y herramientas de la gestión del talento humano en las organizaciones de manera sistémica y ética.

##### 3.2 Componentes

###### • Capacidades

- Comprende el proceso y los roles de la gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones.
- Reconoce los procesos de administración de recursos humanos, con un enfoque sistémico.
- Formula instrumentos y herramientas de gestión de recursos humanos de acuerdo a las políticas de la empresa, considerando los derechos de todos los colaboradores de la organización.
- Utiliza las normas de seguridad en el ambiente externo e interno de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador y la organización.

###### • Contenidos actitudinales

- Participa en los debates dirigidos con respeto a la persona.
- Comprometido en buscar la excelencia.

#### IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

### UNIDAD I : GESTIÓN ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS

**CAPACIDAD:** Comprende el proceso y los roles de la gestión de recursos humanos en el ámbito estratégico y operativo en las organizaciones.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS	
				L	T.I.
1	<b>Primera sesión</b> Presentación de sílabo: Competencias, capacidades, contenidos, y evaluación de aprendizajes. Estrategia y competitividad. Retos de la gestión de recursos humanos <b>Segunda sesión</b> La gestión de recursos humanos, y su impacto en los resultados de la organización.	<p>.</p> Asocia a través de un mapa conceptual los tipos de gestión, retos y su impacto en los resultados de la empresa.	<b>Lectivas (L):</b> Introducción al tema - 1 Desarrollo del tema - 2 Ejercicios en aula - 2 <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> Resolución tareas - 2 Trabajo Aplicativo - 2	5	4
2	<b>Primera sesión</b> La gestión de recursos humanos: objetivos y evolución en la empresa, funciones sistémicas. <b>Segunda sesión</b> Estructura orgánica de Recursos Humanos: Funcional, Modelo de 3 capas (HRP), Servicios compartidos.	Determina el hard y soft de la gestión de recursos humanos, teniendo en cuenta una perspectiva global, multicultural e inclusiva. <b>Organización del trabajo de investigación formativa:</b> Informe de un modelo de gestión de recursos humanos,	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1 <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
3	<b>Primera sesión</b> Planeamiento estratégico, alineamiento de los subsistemas de recursos humanos con la estrategia de la organización. <b>Segunda sesión</b> Introducción a la transformación digital de recursos humanos. Talento digital.	Reconoce por medio de un diagrama los subsistemas de recursos humanos y el alineamiento con la estrategia de la empresa. Participa en debates de caso.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1 <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
4	<b>Primera sesión</b> Planeamiento de recursos humanos, tipos de planeamiento. <b>Segunda sesión</b> Modelo de recursos humanos basado en competencias.	Identifica a través de un cuadro comparativo los modelos de planeamiento de RR.HH. Desarrollo de ejercicios aplicativos.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1 <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4

## UNIDAD II: GESTIÓN DE LA ATRACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

**CAPACIDAD:** Reconoce los procesos de administración de recursos humanos, con un enfoque sistémico.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS	
				L	T.I.
5	<b>Primera sesión</b> Subsistema de cargos; análisis y descripción del puesto de trabajo; análisis dinámico de las funciones y responsabilidades. <b>Segunda sesión</b> Partes de la descripción de puestos; principales usos del análisis de funciones y responsabilidades.	Ilustra el proceso de análisis de puestos, de acuerdo a los objetivos de la empresa y su cultura. Realiza la descripción de un puesto de trabajo.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1  <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
6	<b>Primera sesión</b> Reclutamiento externo e interno. <b>Segunda sesión</b> Metodología del Inbound Recruiting: Employer Branding, Redes Sociales, Experiencia del empleado	Clasifica por medio de esquema de llaves las fuentes de reclutamiento. Participa en debate de caso.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1  <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
7	<b>Primera sesión</b> Selección de personal: Proceso de selección. Competencias modulares de los directivos. <b>Segunda sesión</b> Tipos de selección de personal, proceso de comparación, proceso de decisión grupal é individual	Ilustra mediante un flujograma el proceso de selección. Participa en juego de roles en un proceso de selección de personal.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1  <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
8	<b>Primera sesión</b> Inducción laboral y etapas. <b>Segunda sesión</b> Examen parcial	Planifica un proceso de inducción.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 2 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 0  <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	3	4

### UNIDAD III: GESTIÓN DEL DESARROLLO Y MOTIVACIÓN DEL TALENTO HUMANO

· **CAPACIDAD:** Formula instrumentos y herramientas de gestión de recursos humanos de acuerdo a las políticas de la empresa, considerando los derechos de todos los colaboradores de la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS	
				L	T.I.
9	<b>Primera sesión</b> Capacitación y desarrollo de personal. <b>Segunda sesión</b> Evaluación de desempeño.	Esboza el diseño de un plan de capacitación y evaluación de personal.	<b>Lectivas (L):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo del tema - 3</li> <li>· Ejemplos del tema - 1</li> <li>· Ejercicios en aula - 1</li> </ul> <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Resolución tareas - 2</li> <li>· Trabajo Aplicativo - 2</li> </ul>	5	4
10	<b>Primera sesión</b> Compensaciones y Beneficios. <b>Segunda sesión</b> Clasificación de puestos, estructuras salariales.	Demuestra la importancia de la gestión de compensaciones. Desarrollo de ejercicios aplicativos.	<b>Lectivas (L):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo del tema - 3</li> <li>· Ejemplos del tema - 1</li> <li>· Ejercicios en aula - 1</li> </ul> <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Resolución tareas - 2</li> <li>· Trabajo Aplicativo - 2</li> </ul>	5	4
11	<b>Primera sesión</b> Diferencias entre cultura y clima. Modelo de clima organizacional. La cultura organizacional bajo el enfoque del modelo Cameron & Quinn. <b>Segunda sesión</b> Comunicación organizacional. Equipos de Trabajo, objetivos del equipo de trabajo. Fases del desarrollo de equipos.	Formula lineamientos de acción de comunicación interna para mejorar el clima organizacional, de acuerdo a las políticas organizacionales. Desarrollo de ejercicios aplicativos.	<b>Lectivas (L):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo del tema - 3</li> <li>· Ejemplos del tema - 1</li> <li>· Ejercicios en aula - 1</li> </ul> <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Resolución tareas - 2</li> <li>· Trabajo Aplicativo - 2</li> </ul>	5	4
12	<b>Primera sesión</b> Indicadores de Gestión de Recursos Humanos. <b>Segunda sesión</b> Analítica y Big Data en RR.HH	Desarrollo de ejercicios aplicativos.	<b>Lectivas (L):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Desarrollo del tema - 3</li> <li>· Ejemplos del tema - 1</li> <li>· Ejercicios en aula - 1</li> </ul> <b>Trabajo Independiente (T.I.):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Resolución tareas - 2</li> <li>· Trabajo Aplicativo - 2</li> </ul>	5	4

#### UNIDAD IV: LA INFLUENCIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN EL MANEJO DE LOS RECURSOS HUMANOS

· **CAPACIDAD:** Utiliza las normas de seguridad en el ambiente externo e interno de la organización, considerando deberes y obligaciones del trabajador y la organización.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS	
				L	T.I.
13	<b>Primera sesión</b> Contrato de trabajo: Modalidades de contratación. Remuneración: Conceptos remunerativos y no remunerativos. <b>Segunda sesión</b> Terceización e Intermediación Laboral.	Elabora un cuadro comparativo sobre los diversos tipos de contratos laborales de acuerdo a las normas legales. Examina diferencias del personal contratado por Terceización e Intermediación laboral. Desarrolla caso de contratación laboral.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1 <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
14	<b>Primera sesión</b> Jornada laboral: Tiempo de trabajo y descanso. Descansos remunerados. Beneficios Sociales: CTS, Gratificaciones. <b>Segunda sesión</b> Suspensión y cese Laboral	Calcula una liquidación de beneficios sociales.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1 <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
15	<b>Primera sesión</b> Derechos Colectivos: Sindicatos, tipos y formación de sindicatos. <b>Segunda sesión</b> Negociación Colectiva, Trato directo, Conciliación, Huelga y Arbitraje.	Analiza un pliego de reclamos.	<b>Lectivas (L):</b> · Desarrollo del tema - 3 · Ejemplos del tema - 1 · Ejercicios en aula - 1 <b>Trabajo Independiente (T.I):</b> · Resolución tareas - 2 · Trabajo Aplicativo - 2	5	4
16	Examen final				
17	Entrega de promedios finales y acta del curso.				

## V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

- Método Expositivo – Interactivo. Disertación docente, exposición del estudiante.
- Método de Discusión Guiada. Conducción del grupo para abordar situaciones y llegar a conclusiones y recomendaciones.
- Método de Demostración – Ejecución. El docente ejecuta para demostrar cómo y con que se hace y el estudiante ejecuta, para demostrar que aprendió.

## VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Equipos: Computadora, ecran, proyector de multimedia y una impresora

Materiales: Separatas, transparencias, pizarra acrílica, plumones, mota, direcciones electrónicas, manuales para prácticas.

## VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El promedio final de la asignatura se obtiene mediante la fórmula siguiente:

$$PF= 0.3*PE+0.3*EP+0.4*EF$$

$$PE= (P1 + P2 + P3 + P4 ) / 4$$

Donde:

PF: Promedio final

PE: Promedio de evaluaciones

EP: Examen parcial

EF: Examen final

P1, ..., P4 = Evaluaciones: Prácticas, lecturas, controles y otros.

## VIII. FUENTES DE CONSULTA

### 7.1 Bibliográficas

- Bohlander, G. Snell, S. Morris, S. (2017). Administración de Recursos Humanos. (17ª. Edición). México: Cengage Learning
- Dolan, S. Valle, R. Jackson, S. Schuler, R. (2013). La Gestión de los Recursos Humanos. (3ª Edición). Madrid: Mc Graw Hill
- Allens, M. (2016). Estrategia de Recursos Humanos. (Vol. 2). Buenos Aires: Granica
- Allens, M. (2014). Social Media y Recursos Humanos. (1 R). Buenos Aires: Granica
- Ulrich, D. (2004). Recursos Humanos Champions. (5 R). Buenos Aires: Granica

### 7.2 Electrónicas

- Ministerio de Trabajo y Promoción Social:  
<https://www.trabajo.gob.pe/mtpe/mostrarserviciosc1bb.html?codServicios=32>
- Oracle: Human Capital Management:  
<file:///C:/INFORMACION%20GENERAL/JOSE%20LUIS%20SANCHEZ/LIBROS%20EN%20GENERAL/Pasos-para-preparar-HR-%20PLANTEAR%20ESTRATEGIAS%20ENCUESTA%20ORACLE%20.pdf>

## IX. APOORTE DEL CURSO AL LOGRO DE RESULTADOS

El aporte del curso al logro de los resultados del estudiante (Outcomes), para las Escuelas Profesionales de: Ingeniería Industrial, se establece en la tabla siguiente:

**K** = clave      **R** = relacionado      **Recuadro vacío** = no aplica

(a)	Habilidad para aplicar conocimientos de matemática, ciencia e ingeniería	
(b)	Habilidad para diseñar y conducir experimentos, así como analizar e interpretar los datos obtenidos	
(c)	Habilidad para diseñar sistemas, componentes o procesos que satisfagan las necesidades requeridas	
(d)	Habilidad para trabajar adecuadamente en un equipo multidisciplinario	<b>K</b>
(e)	Habilidad para identificar, formular y resolver problemas de ingeniería	
(f)	Comprensión de lo que es la responsabilidad ética y profesional	<b>K</b>
(g)	Habilidad para comunicarse con efectividad	<b>R</b>
(h)	Una educación amplia necesaria para entender el impacto que tienen las soluciones de la ingeniería dentro de un contexto social y global	<b>K</b>
(i)	Reconocer la necesidad y tener la habilidad de seguir aprendiendo y capacitándose a lo largo de su vida	<b>R</b>
(j)	Conocimiento de los principales temas contemporáneos	<b>K</b>
(k)	Habilidad de usar técnicas, destrezas y herramientas modernas necesarias en la práctica de la ingeniería	