



SÍLABO

ASIGNATURA: GESTION DE RRHH II

CÓDIGO: CC0017

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:PSICOLOGIA
1.2	Escuela Profesional	:PSICOLOGIA
1.3	Carrera Profesional	:PSICOLOGIA
1.4	Ciclo de estudios	:VII
1.5	Créditos	:04
1.6	Duración	:17 semanas
1.7	Horas semanales	:04
	1.7.1 Horas de teoría	:02
	1.7.2 Horas de práctica	:02
1.8	Plan de estudios	:2003
1.9	Inicio de clases	: 10 de AGOSTO de 2019
1.10	Finalización de clases	: 30 de NOVIEMBRE del 2019
1.11	Requisito	:GESTION DE RRHH I
1.12	Docentes	:Dr. JULIO LORENZO FIGUEROA GONZALES
1.13	Semestre Académico	:2019-II

II. SUMILLA

Se revisan los conceptos básicos de la gestión moderna y en particular aquellas útiles en recursos humanos. Se describen los elementos básicos para una gestión efectiva. Se enfatiza el uso de una herramienta de planificación moderna para el manejo de los Recursos Humanos en una organización. Se analiza la importancia y el rol del liderazgo en la gestión efectiva.

IV. CAPACIDADES

- C1: SOLUCIONA PROBLEMAS COMPLEJOS EN EL MARCO DE LA GESTION DE RRHH
-
- C2: APLICA SOLUCIONES A LA DEMANDA DE NECESIDADES DEL PERSONAL DE UNA ORGANIZACIÓN Y PROMUEVE EL DESARROLLO DE LOS MISMOS-
-
- C3: ANALIZA LOS ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PROMUEVE LA MEJORA CONTINUA PARA LOGRAR MANTENER ALTOS ESTANDARES DE COMPORTAMIENTO PARA DESARROLLAR MEJORES PRACTICAS LABORALES.
- C4: SINTETIZA LOS ELEMENTOS QUE CONSTITUYEN LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LOS ARMONIZA COMO VARIABLES CONCATENADAS PARA PROMOVER EL MEJORAMIENTO PERMANENTE DE LA FILOSOFIA ORGANIZACIONAL

V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD I					
SISTEMAS DE COMPENSACION Y BENEFICIOS					
C1					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE / EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 1	LAS COMPENSACIONES Y BENEFICIOS LABORALES EN EL SIGLO XXI	DETERMINA LOS ELEMENTOS EN LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA DE COMPENSACIONES.	ASUME UNA ACTITUD ADECUADA AL ENTORNO FUTURO EN EL QUE SE INSERTARA, su presentación y actitudes proactivas, asumiendo su cuidado personal y desarrollando adecuadamente sus capacidades de comunicación, tanto verbal como no verbal.	Análisis de lecturas previas y juego de roles..	02
Semana N° 2	TIPO DE COMPENSACIONES Y SISTEMA MONETARIO QUE RIGE LAS POSIBILIDADES REMUNERATIVAS. SISTEMA MONETARIO QUE REGULA	IDENTIFICAN CLARAMENTE LAS VARIABLES ECONOMICAS QUE REGULAN LAS POLITICAS MONETARIAS.	MUESTRAN INTERES Y DESARROLLAN HABITOS DE LECTURA DE LA REALIDAD	Realizan juegos de empresa con los elementos del área de RRHH	02

Semana N° 3	Los procesos de RRHH Y LOS SISTEMAS DE COMPENSACIONES en una organización y sus POLITICAS DE INCENTIVOS.	Identifican las diferentes FORMAS DE INCENTIVAR A LOS TRABAJADORES de cada área de RRHH en una organización.	POLITICA SOCIAL Y ECONOMICA	EXPLICAN Y DETALLAN LOS ELEMENTOS DE UN PROGRAMA DE INCENTIVOS LABORALES.	02
Semana N° 4	PROCESOS DE COMUNICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE COMPENSACIONES E INCENTIVOS	TRABAJO GRUPAL PROPONEN UN PROGRAMA DE INCENTIVOS Y COMPENSACIONES PARA UNA ORGANIZACION	DESARROLLAN SUS HABILIDADES PARA IDENTIFICAR LA NECESIDADES DE LOS TRABAJADORE Y QUE PUEDAN SOLUCIONARLAS.		02
PRIMERA EVALUACIÓN CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD N° I					
Referencias bibliográficas: •					

UNIDAD II						
LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA DIRECCION DE RRHH						
C2	SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE / EVALUACIÓN	HORAS
	Semana N° 5	LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, LINEAS DE COMUNICACIÓN, IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN UNA EMPRESA.	ELABORAN UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL QUE INVOLUCRE A TODA LA EMPRESA.	ASUME ACTITUDES APROPIADAS PARA EJEMPLIFICAR LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN, TANTO VERBALES COMO NO VERBALES	JUEGO DE ROLES Y REPRESENTACION DE LA COMUNICACIÓN INDIVIDUAL, GRUPAL Y COLECTIVA	02
	Semana N° 6	EL PROCESO DE COMUNICACIÓN EN UNA EMPRESA Y REDES SOCIALES	ELABORACION DE REDES DE COMUNICACIÓN INTERNA ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES, ELABORACION DE INTRANET	UTILIZA ADECUADAMENTE LAS REDES SOCIALES Y LOS BENEFICIOS PARA LA EMPRESA.	MANEJA ADECUADAMENTE LAS REDES SOCIALES.	02
	Semana N° 7	LAS REDES SOCIALES Y SUS USOS EN SELECCIÓN DE PERSONAL,	SE APLICAN LOS APORTES DE PROGRAMAS AUTOMATIZADOS PARA		Demuestran su manejo de redes sociales, con ejercicios aplicativos e	

	EVALUACION DE DESEMPEÑO Y EVALUACIONES DE CLIMA	DESARROLLAR PROCESOS MULTIPLES	ASUMEN LA CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOPS QUE SE MANEJAN Y SE PROCESAN A TRAVES DE LAS REDES SOCIALES. RRHH 2.0, 3.0, Y 4.0	identifican los principales buscadores de personal en las redes. DESARROLLANA APLICACIONES PARA EL CONTRO Y FUNCIONAMIENTO VIA REDES SOCIALES.	
Semana N° 8	LOS PROGRAMAS Y LAS ORGANIZACIONES 2.0, 3.0, 4.0 Y EL DESARROLLO TECNOLOGICO EXAMEN PARCIAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° I y II	MANEJO DEL ENTORNO WINDOW Y SUS APLICACIONES EN EL MANEJO DE NLOS RRHH			

Referencias bibliográficas:

UNIDAD III
LA DIRECCION DE LOS RRHH SIGLO XXI

C3

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE / EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 9	GERENCIA Y DIRECCION DE PERSONAS	IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE LA CAPACIDAD PARA DIRIGIR	LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, DESARROLLAR PROACTIVIDAD	TECNICAS GRUPALES DE JUEGOS DE EMPRESA, JUEGO DE ROLES, TRABAJOS DE DESARROLLO DE EQUIPOS	02
Semana N° 10	ELEMENTOS DE LA GERENCIA Y SU APLICACIÓN EN EL AREA DE RRHH	LA DETERMINACION DE OBJETIVOS Y LA ESTRATEGIA PARA LOGRARLOS	IDENTIFICAN LOS ESTILOS DE DIRECCION Y SUS FORMAS DE APLICACIÓN.	TECNICAS GRUPALES (DINAMICAS) QUE PONGAN EN PRACTICA LAS HABILIDADES DE LA GERENCIA.	02
Semana N° 11	EL CIRCULO VIRTUAL DE LA DIRECCION LA PLANIFICACION, DIRECCION, EJECUCION Y CONTROL	ELABORAR Y DETERMINAR LOS ELEMENTOS DE CADA UNO DE LOS PROCESOS EN LA GESTION.	DESARROLLAR HABILIDADES PARA LA GERENCIA Y LA DIRECCION.	DINAMICAS GRUPALES SOBRE DIRECCION Y TRABAJO EN EQUIPO	02

Semana N° 12	LA MATRIZ FODA Y LOS RRHH EN LA EMPRESA Y SU ALINEAMIENTO.	IDENTIFICAR EN CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES, SU FODA	MANEJO PRACTICO DE LAS FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS DE LAS ORGANIZACIONES	EXPOSICIONES SOBRE COMO DESARROLLAR EL FODA Y SU EVALUACION.	02
	SEGUNDA EVALUACIÓN CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD N° III				
Referencias bibliográficas:					

UNIDAD IV LA GERENCIA ESTRATEGICA DE LOS RRHH					
C4					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	CONTENIDOS ACTITUDINALES	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE / EVALUACIÓN	HORAS
Semana N° 13	RESEÑA DEL PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y SU ALINEAMIENTO CON LOS RRHH	IDENTIFICAN LOS PROCESOS Y SU ALINEAMIENTO CON LA FILOSOFIA EMPRESARIAL.	MANEJAS CON APLOMO LA INFORMACION SOBRE LA FILOSOFIA DE LA ORGANIZACIÓN.	EXPOSICIONES Y PRESENTACION DE RESUMENES SOBRE PLAN ESTRATEGICO Y RRHH	02
Semana N° 14	ELEMENTOS DEL PLAN ESTRATEGICO CON LAS POLITICAS DE RRHH	ELABORAR ESTRATEGIAS DE ALINEAMIENTO DE LAS POLITICAS DE RRHH	ASUMEN UNA ACTITUD CRÍTICA PARA EVALUAR LOS PROCEDIMIENTO Y POLITICAS DE RRHH.	ANALISIS Y EXPOSICION DE TRABAJOS SOBRE EMPRESAS	02
Semana N° 15	LAS MOTIVACIONES , SU IMPORTANCIA EN EL MANEJO DE LOS RRHH	ELABORACION DE PROGRAMAS MOTIVACIONALES	MANEJO ADECUADO DE TECNICAS PARA LOGRAR LA MOTIVACION LABORAL	TRABAJOS SOBRE PLANES Y PROGRAMAS DE MOTIVACION.	02
Semana N° 16	PROGRAMAS DE INCLUSION Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS POLITICAS DE RRHH	ELABORACION DE PLANES DE INCLUSION Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	ASUME UNA ACTITUD PROACTIVA FRENTE A LOS PROGRAMAS DE INCLUSION Y R.S.E.	ANALISIS DE CASOS DE EMPRESAS EN INCLUSION SOCIAL Y R.S.E.	
	EXAMEN FINAL: Evaluación correspondiente a la Unidad N° III y IV				
Referencias bibliográficas:					

VI. METODOLOGÍA

- 6.1 Estrategias centradas en el aprendizaje

EL PARTICIPANTE, EN ESTA ASIGNATURA DEBE DESARROLLAR SUS HABILIDADES DE ENTENDIMIENTO, RAZONAMIENTO Y DEMOSTRAR SUS EXPECTATIVAS SOBRE SU PROCESO DE APRENDIZAJE, PONIENDO EN JUEGO TODOS SUS RECURSOS COGNITIVOS Y PROCEDIMENTALES PARA EL LOGRO DE LAS COMPETENCIAS DEL DISCENTE.

- 6.2 Estrategias centradas en la enseñanza

EL DOCENTE RECURRIRA A EJEMPLOS PRACTICOS, SE TRABAJARA CON EL METODO DE CASOS, TECNICAS GRUPALES, REPRESENTACIONES

VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE, CONTROL DE LECTURAS Y EXPOSICIONES EN CLASES.

VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

VIII. EVALUACIÓN

- De acuerdo al Compendio de Normas Académicas de esta Casa Superior de estudios, en su artículo 13° señala lo siguiente: "Los exámenes y otras formas de evaluación se califican en escala vigesimal (de 1 a 20) en números enteros. La nota mínima aprobatoria es once (11). El medio punto (0.5) es a favor de estudiante".
- Del mismo modo, en referido documento en su artículo 16°, señala: "Los exámenes escritos son calificados por los profesores responsables de la asignatura y entregados a los alumnos y las actas a la Dirección de Escuela Profesional, dentro de los plazos fijados"
- Asimismo, el artículo 36° menciona: "La asistencia de los alumnos a las clases es obligatoria, el control corresponde a los profesores de la asignatura. Si un alumno acumula el 30% de inasistencias injustificadas totales durante el dictado de una asignatura, queda inhabilitado para rendir el examen final y es desaprobado en la asignatura, sin derecho a rendir examen de aplazado, debiendo el profesor, informar oportunamente al Director de Escuela"

- La evaluación de los estudiantes, se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

N°	CÓDIGO	NOMBRE DE LA EVALUACIÓN	PORCENTAJE
01	EP	EXAMEN PARCIAL	30%
02	EF	EXAMEN FINAL	30%
03	TA	TRABAJOS ACADÉMICOS	40%
TOTAL			100%

La Nota Final (NF) de la asignatura se determinará en base a la siguiente manera:

$$NF = \frac{EP*30\% + EF*30\% + TA*40\%}{100}$$

IX. FUENTES DE INFORMACIÓN

9.1 Bibliográficas

- * • Alles, M. *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. Argentina: Granica.2015
- Baron, R. (1996). *Psicología*. México: Prentice Hall.
- Bohlander, G.; Snell, S. y Sherman, A. (2012). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson ed. 16° ed.
- Burack, E. (1997). *Recursos Humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Colombia. Mc Graw Hill.
- French, W. Bell, C. (1996). *Desarrollo Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Filley, A. (2005). *Solución de conflictos interpersonales*. Trillas. México.
- Gelatt, H. (1993). *Toma creativa de decisiones*. México: Iberoamericana.
- Gómez-Mejía, L.; Balkin, D. y Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de*

Recursos Humanos. España: Prentice Hall. 3º ed.

- Juran, J. (1990). *El liderazgo para la Calidad*. Madrid. Ediciones Díaz de los Santos.
- Mertens, L. (2002). *La Gestión por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional*. Documento en línea.
- Mondy, R. y Noe, R. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México: Prentice Hall. 6º ed.
- Pokras, S. (1992). *Cómo resolver problemas y tomar decisiones sistemáticamente*. México: Iberoamericana. p. 103.
- Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. (2015). *El enfoque de competencia laboral*. CINTEFOR – OIT.
- Werther, W. Davis, H. (1997). *Administración de personal y Recursos Humanos*, México: Mc Graw Hill.
- Wilson, T. (2000). *Manual del Empowerment. Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. España: Gestión 2000. 2º ed.
- Zeus, P. y Skiffington, S. (2000). *Guía completa de coaching en el trabajo*. España: Mc Graw Hill.

9.2 Electrónicas

* Ackerman, S. y Con, S. (2013). Metodología de la investigación.
Recuperado de:
<http://site.ebrary.com/lib/ucsursp/detail.action?docID=10804439>

