



## SILABO

### DINAMICA DE RECURSOS HUMANOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Código : 062533  
 1.2. Ciclo : V  
 1.3. Créditos : 3  
 1.4. Área curricular : Formación Profesional  
 1.5. Condición : Obligatoria  
 1.6. Semestre Académico : 2017 – I  
 1.7. Duración : 16 semanas: 80 horas  
 1.8. Horas semanales : 5 HT: 2 HP: 3  
 1.9. Requisitos : Taller de Desarrollo Personal  
 1.10. Facultad : Ciencias Administrativas  
 1.11. Escuela Profesional : Administración de Turismo  
 1.12. Profesores : Comisión Académica  
 1.13. Texto Básico : Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos (el capital de las organizaciones). Editorial: Mc. Graw Hill.

#### II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional, es de naturaleza teórica y práctica, tiene por propósito transferir los conocimientos y experiencias para un mejor aprendizaje profesional.

Organiza sus contenidos en las siguientes unidades de aprendizaje: I. Contratación, Provisión, Proceso de Reclutamiento y Asignación salarial de los Recursos Humanos; Proceso Administrativo. II. Ubicación y organigrama de la Unidad de RR HH en la empresa, Interacción entre personas y organizaciones. La complejidad de las organizaciones. Estilos de administración de RR.HH. de Mc.Gregor III. Reciprocidad entre individuo y organización, Capacitación, Rotación y Bienestar. Evaluación de Rendimiento y Desarrollo del RR.HH. IV. Confección del Manual del Sistema de Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos, Políticas de Recursos Humanos. Las remuneraciones: tipos, formas, y clases de remuneraciones. Las Relaciones Laborales. Medidas de seguridad en la empresa (LA PREVENCIÓN).

#### III. COMPETENCIA DE ASIGNATURA

Emplea técnicas, teoría, prácticas y funciones de Gestión de Recursos Humanos, para familiarizarse con la realidad de la Dinámica de los Recursos Humanos en las empresas privadas y Públicas..

#### IV. CAPACIDADES

- J Aplica procedimientos, normas y sistemas de contratación v desarrollo de personal para conjuntamente con el recurso humano lograr los objetivos empresariales e individuales en concordancia con las políticas y legislación laboral.
- J Comprende la estructura, funciones y los estilos de administración de recursos humanos en las organizaciones, considerando la complejidad.
- J Formula herramientas para el desarrollo de programas de capacitación, rotación y evaluación del rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones.
- J Confecciona el Manual del Sistema de Evaluación, utilizando armónicamente las políticas en las remuneraciones y en las relaciones laborales en la empresa.

#### V. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD I: CONTRATACIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN, RECLUTAMIENTO, ASIGNACIÓN SALARIAL Y PROCESO ADMINISTRATIVO.				
CAPACIDAD: Aplica procedimientos, normas y sistemas de contratación v desarrollo de personal para conjuntamente con el recurso humano lograr los objetivos empresariales e individuales en concordancia con las políticas y legislación laboral.				
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>J Disposición por aprender</li> <li>J Trabajo en equipo</li> </ul>			
	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales		
1	Contratación, provisión,	Modelos de contratos de trabajo	Exposición dialogada	2

	reclutamiento	laboral.	Trabajo en equipo	3
2	Provisión de RR.HH, para la empresa	Fuentes de selección para el aprovisionamiento	Ministerio de Trabajo, academias, universidades.	3
			Escuelas profesionales	2
3	Asignación salarial de acuerdo a niveles	Aplicación de política salarial	Aplicación de criterios e indicadores	2
			Técnicas de concientización	3
4	Proceso Administrativo	El PA aplicado a la Dinámica de RRHH	Exposición dialogada	2
			Demostración	3
Referencias:				
) Ley General del Trabajo N° 728 – Ultimas modificaciones 03-97-TR.				
) Chavenato Idalberto año 2,011 Administración de RR.HH. Mc Graw Hill. 6ª Edición.				
) Puchol Luis, año 2,005. Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Edic. Diaz de Santos. 6ª Edición.				

UNIDAD II: UBICACIÓN Y ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD DE RR.HH, INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES. LA COMPLEJIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. ESTILOS DE ADMINISTRACIÓN DE RR.HH.				
CAPACIDAD: Comprende la estructura, funciones y los estilos de administración de recursos humanos en las organizaciones, considerando la complejidad.				
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas
	) Disposición por aprender ) Innovación y creatividad			
	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales		
5	En qué nivel se ubica y cuál es el organigrama de la Unidad de RR.HH	Los niveles organizacionales y el organigrama de la Unidad de RR.HH.	Exposición dialogada	2
			Demostración	3
6	Interacción entre personas y organización	Ventajas, identificación y desventajas de las personas en la organización.	Problematización	2
			Técnicas de concientización	3
7	La complejidad de las organizaciones.	Argumenta la primordial importancia del personal en las empresas	Exposición dialogada	2
			Técnicas de concientización	3
8	Los estilos de administración de RR.HH.	Teoría X, Teoría Y, de Mc Gregor así como la teoría Z de Ouchi.	Análisis documental bibliográfico	3
	Evaluación Parcial		Demostración	2
Referencias:				
) Chavenato Idalberto, año 2011, Administración de Recursos Humanos 6ª edición, Mc Graw Hill.				
) Susana Delgado Gonzales y Belén Ena Ventura: Recursos Humanos, 4ª edición. Paraninfo. Año 2011.				

UNIDAD III: RECIPROCIDAD ENTRE INDIVIDUO Y ORGANIZACIÓN. CAPACITACIÓN, ROTACIÓN LABORAL Y BIENESTAR SOCIAL. EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS. OBTENCIÓN DE FACTORES DE EVALUACIÓN.				
CAPACIDAD: Formula herramientas para el desarrollo de programas de capacitación, rotación y evaluación del rendimiento de los recursos humanos en las organizaciones.				
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas
	) Respeto a la persona humana ) Identidad con la institución			
	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales		
9	Reciprocidad entre individuo y organización	Interacción psicológica entre empleado y organización	Estudio de casos	2
			Técnicas de concientización	3
10	Capacitación, Rotación laboral y Bienestar Social.	Concepto, importancia de la capacitación, objetivos y Asistencia Social a los trabajadores.	Aplicación de criterios e indicadores	2
			Problematización	3
11	Evaluación de Rendimiento y Desarrollo de Recursos Humanos.	Investigación, método de elaboración, contenido, objetivos.	Aplicación de criterios e indicadores	3

			Exposición dialogada	2
12	Obtención de factores de evaluación.	Encuesta a funcionarios calificadores	Técnicas participativas	3
			Dinámica de grupos	2
Referencias:				
J Puchol Luis. 2005. Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Díaz de Santos, Madrid-Buenos Aires				
J Idalberto Chiavenato. 2011. Administración de Recursos Humanos, Mexico, Mc Graw Hill.				
J Susana Delgado Gonzales y Belén Buena Ventura. 2011. Recursos Humanos, 4ª edición, Paraninfo España.				

UNIDAD IV: CONFECCIÓN DEL MANUAL DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS. POLÍTICAS DE RR.HH. LAS REMUNERACIONES: TIPOS, FORMAS Y CLASES DE REMUNERACIONES. LAS RELACIONES LABORALES. MEDIDAS DE SEGURIDAD EN LA EMPRESA: LA PREVENCIÓN.				
CAPACIDAD: Confecciona el Manual del Sistema de Evaluación, utilizando armónicamente las políticas en las remuneraciones y en las relaciones laborales en la empresa.				
Semana	Actitudes		Estrategias de Aprendizaje	Horas
	J Innovación y creatividad J Conducta ética			
	Contenidos Conceptuales	Contenidos Procedimentales		
13	Confección del Manual del Sistema de Evaluación y Desarrollo de RR.HH.	Instruye la forma y medios a utilizar para la confección del Sistema	Aplicación de criterios e indicadores	2
			Técnicas de concientización	3
14	Políticas de Recursos Humanos. Las remuneraciones: tipos, formas y clases de remuneraciones.	Conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización.	Exposición dialogada	1
			Aplicación de criterios e indicadores	2
	Las Relaciones Laborales en la empresa	Aplicación de las distintas políticas de relaciones laborales en la empresa y Sindicato	Análisis documental bibliográfico	1
15	Medidas de Seguridad laboral: en la empresa: La prevención.	Seguridad e higiene laboral en la empresa. Condiciones ambientales. La prevención.	Análisis documental bibliográfico	2
			Problematización	3
16	Examen Final		Demostración	5
Referencias:				
J Idalberto Chiavenato año 2,011. Gestión de Recursos Humanos. Mc Graw Hill 6ª Edición.				
J R.Wayne Mondy. Año 2,010 Prentice Ghall. 11ª Edición.				
J Santiago Pereda y Francisa Berrocal B. año 2,011 Dirección y Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Edit.Universitaria R. Paredes.				
J Gary Dessler. Año 2,011. Administración de Recursos Humanos. Prentice Hill. 5ª. Edic.				

## VI. METODOLOGÍA

### 6.1. Estrategias centradas en la enseñanza

- a. Exposición dialogada
- b. Exposición problemática
- c. Demostración
- d. Dinámicas de Sensibilización

### 6.2. Estrategias centradas en el aprendizaje

- a. Técnicas de concientización
- b. Dinámica de grupos
- c. Inducción
- d. Estudio de casos
- e. Prevención.

## VII. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE

- a. Multimedia
- b. Equipos informáticos
- c. Fuentes de información
- d. Separatas

## VIII. EVALUACIÓN

La evaluación es un componente del proceso formativo que implica el recojo de información sobre los rendimientos y desempeños del estudiante. Permite el análisis para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Se evalúa antes, durante y al finalizar el proceso , según la siguiente Tabla:

Evaluación Académicas	Peso
Prueba de entrada	Sin nota
Evaluación de Proceso	60%
Examen Parcial	20%
Examen Final	20%

- Antes: prueba de entrada.-Se realiza una evaluación inicial, diseñada para recoger los saberes que posee el estudiante para asumir la asignatura y cuyo resultado no interviene en el cálculo de la calificación de la asignatura.
- Durante: Evaluación de Proceso.- De acuerdo al objetivo de aprendizaje de la asignatura se evalúan las competencias adquiridas por el estudiante utilizando los criterios establecidos en el anexo N° 1
- Examen: Parcial y Final.- Se evalúa los productos del aprendizaje, al finalizar una o más unidades de aprendizaje, usándose la prueba escrita como instrumento de medición (examen parcial y examen final).

## IX. FUENTES DE INFORMACIÓN COMPLEMENTARIAS

### 9.1. Fuentes bibliográficas

- )] William B.Werther y Keith Davis. 2008. Administración de Recursos Humanos, el Capital Humano de las empresas. Mc Graw Hill. 6ª Edición
- )] María Vera, Laura Lorente, Isabel M. Martínez. 2012. Técnicas Cualitativas de Recursos Humanos. Edit. Síntesis.
- )] Koontz y O Donnell. 2007. Curso de Administración Moderna Mc.Graw Hill. 5ª Edición.

### 9.2 Fuentes electrónicas

- )] Chavenato, Hidalberto: [www.brainyquote.com](http://www.brainyquote.com)
- )] Chavenato, Hidalberto, [www.chiavenato.com](http://www.chiavenato.com)
- )] Chiavenato,Hidalberto, [www.strategicplannings.net](http://www.strategicplannings.net)
- )] Puchol, Luis: [www.diazdesantos.es/ediciones](http://www.diazdesantos.es/ediciones) [www.diazdesantos.com.ar](http://www.diazdesantos.com.ar)
- )] Susana Delgado G. y Belén Ena Ventura: [clientes@paraninfo.es](mailto:clientes@paraninfo.es) / [www.paraninfo.es](http://www.paraninfo.es)