



UNIVERSIDAD NACIONAL “JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN”

FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL

MODALIDAD PRESENCIAL
SÍLABO POR COMPETENCIAS
ASIGNATURA:
GESTIÓN EMPRESARIAL II

SEMESTRE ACADÉMICO
2026 - I



I. DATOS GENERALES			
Línea de carrera	Gestión		
Semestre académico	2026 - I		
Código del curso	355		
Créditos	02		
Horas semanales	Hrs. Totales: 3	Hrs. Totales: 3	Hrs. Totales: 3
Ciclo	VI		
Sección	A		
Apellidos y Nombres del Docente	Dr. Freddy Fredrich Cabello Vicente		
Correo Institucional	fcabello@unjfsc.edu.pe		
Numero de Celular	951540699		

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura administración de Gestión Empresarial II es de naturaleza teórico-práctica. Pertenece al grupo de conocimientos formativos. El principal objetivo es que los estudiantes tengan conocimiento de la participación de las personas en las organizaciones empresariales quienes aspiran un crecimiento sostenido en su entorno, realizando labores de Administración del recurso más valioso, el Recurso Humano. La asignatura se orienta a brindar un conjunto de conceptos académicos, instrumentos de gestión, ponencias y solución de Casos, destinados a promover la participación activa de los alumnos, comprometiéndolos con los objetivos trazados en el curso.

La asignatura está organizada en las siguientes unidades didácticas:

- Unidad I** : El sistema de administración de recursos humanos.
- Unidad II** : Subsistema de mantenimiento de recursos humanos.
- Unidad III** : Subsistema de desarrollo de recursos humanos.
- Unidad IV** : Análisis de relación entre nuestros clientes.

COMPETENCIA GENERAL

Gestiona el recurso humano en organizaciones y proyectos del sector construcción, aplicando herramientas y técnicas de gestión empresarial (planificación, reclutamiento, evaluación del desempeño, remuneraciones, capacitación y relaciones laborales), para optimizar el desempeño del equipo y contribuir al logro de objetivos organizacionales con criterios de eficiencia, ética y sostenibilidad.



III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO			
U	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Analiza la interacción entre las personas y las organizaciones desde la evolución de la administración (era industrial hasta la era de la información), interpretando su impacto en la cultura organizacional y proponiendo acciones básicas para mejorar el clima y desempeño laboral en contextos organizacionales.	Interacción entre personas y organizaciones.	1 - 4
UNIDAD II	Aplica los fundamentos del sistema de administración de recursos humanos mediante el diseño de perfiles y descripciones de puestos, así como la formulación de criterios de reclutamiento y selección, considerando las necesidades de las organizaciones y proyectos.	El sistema de administración de recursos humanos.	5 - 8
UNIDAD III	Evalúa los sistemas de medición del desempeño y de compensación laboral, relacionándolos con la motivación, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, proponiendo alternativas de mejora para fortalecer el rendimiento del personal.	Subsistema de mantenimiento de recursos humanos.	9 - 12
UNIDAD IV	Diseña propuestas básicas de desarrollo del talento humano, integrando programas de capacitación, relaciones laborales y mejora organizacional, e interpreta información de recursos humanos para sustentar decisiones y acciones de seguimiento en la gestión del personal.	Subsistema de desarrollo de recursos humanos.	13 - 16




IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

Número	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Explica la evolución de las organizaciones desde la era industrial hasta la era de la información.
2	Analiza los factores que influyen en la motivación de las personas dentro de las organizaciones.
3	Identifica la importancia de la cultura organizacional para el desempeño laboral.
4	Analiza casos organizacionales relacionando la interacción entre personas y organizaciones.
5	Explica los fundamentos y funciones de la administración de recursos humanos en las organizaciones.
6	Describe los procesos de reclutamiento y selección de personal en contextos organizacionales.
7	Interpreta la importancia del diseño y descripción de puestos dentro de la gestión del talento humano.
8	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad II.
9	Explica los fundamentos y métodos de evaluación del desempeño laboral.
10	Analiza los sistemas de remuneración y compensación en las organizaciones.
11	Relaciona las prestaciones sociales con la motivación y la calidad de vida en el trabajo.
12	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad III.
13	Reconoce la importancia de mantener un clima laboral adecuado en las organizaciones.
14	Explica la relevancia de la capacitación y desarrollo del personal para la productividad organizacional.
15	Analiza los nuevos enfoques administrativos en la gestión de recursos humanos.
16	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad IV.



V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL SEMESTRE ACADEMICO 2026 II

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA
Presentación de expedientes inmersos en Trámites de: Reactualización, Cambio de Plan y Cursos Dirigidos	Del 15 de diciembre al 20 de febrero de 2026
Presentación de expedientes para Convalidación de Asignaturas de Ingresantes Inmersos en: Traslado Interno, Externo, Segunda Carrera y traslados extraordinarios.	Del 15 de diciembre al 20 de febrero de 2026
Inscripción de Ingresante al Ciclo de Nivelación	Del 22 de diciembre de 2025 al 30 de enero de 2026
Desarrollo de clases al Ciclo de Nivelación	Del 2 de febrero al 27 de febrero de 2026
MATRÍCULA REGULAR Incluye estudiantes inmersos en: Reactualización, Cambio de Plan, Traslados Internos, Externos, Amnistías Académicas, otros.	Del 12 de enero al 22 de marzo de 2026
MATRÍCULA INGRESANTES	Del 19 de enero al 22 de marzo de 2026
MATRÍCULA EXTEMPORÁNEA (Recargo del 50%)	Del 23 de marzo al 29 de marzo de 2026
RECTIFICACIÓN DE MATRÍCULA (Presencial: Oficina de Registros Académicos)	Del 30 de marzo al 14 de abril de 2026
RESERVA DE MATRÍCULA	Del 30 de marzo al 17 de abril de 2026
RESERVA DE MATRÍCULA EXCEPCIONAL	Del 20 de abril al 15 de mayo de 2026
RESERVA DE MATRÍCULA EXTRAORDINARIA	Del 18 de mayo al 12 de junio de 2026
Autorización con acto resolutivo de cursos por extinción de alumnos matriculados (menos de 8 estudiantes) Art. 76°	Del 30 de marzo al 24 de abril de 2026

 **Inicio y culminación del ciclo**
DEL 30 DE MARZO AL 17 DE JULIO DE 2026



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

VI. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

VI. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS						
UNIDAD I: INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y ORGANIZACIONES	CAPACIDAD DE LA UNIDAD I: Fundamenta la importancia del estudio de las personas en las organizaciones desde la era industrial hasta la era de la información, además de exponer como se puede mejorar la cultura de la organización.					
	SEMANA	CONTENIDOS				INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA		
	1	Las organizaciones, las diferentes eras de la organización, niveles organizacionales, eficacia organizacional	Demuestra interés por conocer los conceptos de las diferentes eras de la organización.	Analiza cual es el análisis de las personas sobre las organizaciones.	Expositiva (Docente/Alumno) Debate dirigido (Discusiones) Lecturas •Investigación documental. Lluvia de ideas (Saberes previos)	Explica la evolución de las organizaciones desde la era industrial hasta la era de la información.
	2	Las personas, la motivación humana, comunicación, capital humano.	Participa en el proceso de análisis para entender la motivación de las personas.	Valora el criterio de diferenciación entre los clientes.		Analiza los factores que influyen en la motivación de las personas dentro de las organizaciones.
	3	Las personas y las organizaciones, reciprocidad entre el individuo y la organización, cultura organizacional.	Aplica y comparar los diferentes tipos de personas y organizaciones.	Comparte información de las conclusiones que se tiene de manera individual sobre el individuo y las organizaciones.		Identifica la importancia de la cultura organizacional para el desempeño laboral.
	4	Examen de la unidad I	Desarrollo de la evaluación.	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad I.
	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA					
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
	Evaluación (1 Hora) _/_/2026	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos • Evaluación sobre las organizaciones, las personas motivación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales. • Soluciones casos propuestos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase. • Domina los conocimientos impartidos en cada sesión. 		



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

UNIDAD II: EL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD II: Explica la esencia de la administración de recursos humanos desde el proceso inicial, reclutamiento, diseño de puestos además de la descripción y análisis de los puestos.					
	CONTENIDOS					
	SEMANA	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	5	La administración de recursos humanos. Procesos, políticas, objetivos.	Reconoce el área de recurso humanos como un proceso.	Muestra interés por conocer el ambiente multivariado del área de recursos humanos.	Expositiva (Docente/Alumno)	Explica los fundamentos y funciones de la administración de recursos humanos en las organizaciones.
	6	Reclutamiento de personal. Investigación interna y externa y medios de reclutamiento.	Identifica cada etapa del procedimiento de selección de personal.	Muestra interés por conocer las técnicas de la entrevista en la selección de personal.	Debate dirigido (Discusiones) Lecturas •Investigación documental.	Describe los procesos de reclutamiento y selección de personal en contextos organizacionales.
	7	Diseño de puestos, modelos y equipos de trabajo.	Maneja conceptos fundamentales sobre diseños de puestos de trabajo.	Mantiene una actitud participativa para el desarrollo del trabajo en equipo.	Lluvia de ideas (Saberes previos)	Interpreta la importancia del diseño y descripción de puestos dentro de la gestión del talento humano.
	8	Examen de la unidad II	Desarrolla la evaluación.	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad II.
	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA					
	Evaluación (1 Hora) / / 2026	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		<ul style="list-style-type: none"> Estudios de Casos. Evaluación sobre la base de la administración de recursos humanos. Haciendo uso de los medios disponibles. 		<ul style="list-style-type: none"> Trabajos individuales y/o grupales. Soluciones casos propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento en clase. Domina los conocimientos impartidos en cada sesión.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

UNIDAD III: SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD III: Describe con claridad sobre las etapas de la evaluación de desempeño, la remuneración que corresponde brindando prestaciones sociales básicas para mejorar la calidad de vida en el trabajo.					
	SEMANA	CONTENIDOS				INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA	
	9	Evaluación del desempeño. Objetivos, beneficios, métodos tradicionales y nuevas tendencias.	Analiza la importancia del desempeño que debe de tener cada trabajador para el logro de objetivos de la organización.	Respeto la opinión de sus compañeros sobre en el debate de los métodos tradicionales y las nuevas tendencias.	Expositiva (Docente/Alumno) Debate dirigido (Discusiones) Lecturas •Investigación documental. Lluvia de ideas (Saberes previos)	Explica los fundamentos y métodos de evaluación del desempeño laboral.
	10	Remuneración (administración de sueldos y salarios)	Investigación y síntesis sobre el carácter multivariado, encuesta salarial y política salarial.	Comparte con sus compañeros los sustentos de la investigación realizada.		Analiza los sistemas de remuneración y compensación en las organizaciones.
	11	Proceso completo de selección de personal: Vacante, requisición, búsqueda de candidatos (internos, externos), candidatos reclutados, revisión de solicitudes y curriculum, entrevista preliminar, prueba de selección, entrevista de selección, verificación de referencias, decisión de selección, examen físico, individuos contratados.	Elabora un flujograma sobre el proceso de selección de personal y realiza la dramatización.	Atiende con atención y respeta la presentación de cada equipo y realiza sus preguntas.		Relaciona las prestaciones sociales con la motivación y la calidad de vida en el trabajo.
	12	Examen de la unidad III	Desarrollo de la evaluación.	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad III.
	Evaluación (1 Hora) /_/_/2026	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO	EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
		<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos. • Evaluación sobre la evaluación, remuneraciones, planes de prestaciones sociales y calidad de vida. Haciendo uso de los medios disponibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales. • Soluciones casos propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase. • Domina los conocimientos impartidos en cada sesión. 	



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

UNIDAD IV: EL SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	CAPACIDAD DE LA UNIDAD IV:						
	Expone con fundamento la importancia de las relaciones laborales, de la capacitación de los trabajadores, el adecuado desarrollo de la organización y el adecuado manejo de la base de datos.						
	SEMANA	CONTENIDOS					
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL	ESTRATEGIA DE LA ENSEÑANZA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD	
	13	Relaciones con las personas, manejo y resultado de conflictos	Realiza un ruta de los pasos que debe de seguir para obtener resultados constructivos en los conflictos.	Respeto la opinión de sus compañeros en el sustento de sus ideas.	Expositiva (Docente/Alumno)	Reconoce la importancia de mantener un clima laboral adecuado en las organizaciones.	
	14	Capacitación y desarrollo del personal.	Aplica los ciclos de capacitación en un trabajo de manera grupal.	Tolera las opiniones de sus compañeros.		Debate dirigido (Discusiones)	Explica la relevancia de la capacitación y desarrollo del personal para la productividad
	15	Nuevos enfoques administrativos en recursos humanos: Couching, downsizing, las 5 "S" del Kaizen, desarrollo organizacional.	Elabora un caso práctico sobre uno de los temas y preséntalo mediante una dramatización.	Atiende con atención y respeta la presentación de cada equipo y realiza sus preguntas.	Lecturas •Investigación documental.	Lluvia de ideas (Saberes previos)	Analiza los nuevos enfoques administrativos en la gestión de recursos humanos.
	16	Examen de la unidad IV	Desarrollo de la evaluación.	Responde coherentemente a las preguntas de la evaluación.	Aplicación de la evaluación.	Aprueba de manera satisfactoria la evaluación correspondiente a la unidad IV.	
	EVALUACION DE UNIDAD DIDÁCTICA						
	Evaluación (1 Hora) _/_/2026	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO	
<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de Casos. • Evaluación sobre la dirección del proceso administrativo. Haciendo uso de los medios disponibles. 		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos individuales y/o grupales. • Soluciones casos propuestos. 		<ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento en clase. • Domina los conocimientos impartidos en cada sesión. 			



VII. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

Se utilizarán todos los materiales y recursos requeridos de acuerdo a la naturaleza de los temas programados, básicamente serán:

1. Medios escritos:

- Libros seleccionados según bibliografía.
- Guías académicas
- Casos prácticos

2. Medios visuales

- Pizarra interactiva
- Repositorios de datos

3. Otros medios

- Computadoras.
- Tablet
- Celulares
- Internet

VIII. EVALUACIÓN

La evaluación es inherente al proceso de enseñanza aprendizaje y será continua y permanente. Los criterios de evaluación son de conocimiento, de desempeño y de producto.

7.1 Evidencias de Conocimiento.

En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, para ello debemos ver como identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y la forma en que argumenta (plantea una afirmación, describe las refutaciones en contra de dicha afirmación, expone sus argumentos contra las refutaciones y llega a conclusiones) y la forma en que propone a través de establecer estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas simples y otras con preguntas abiertas para su argumentación.

7.2 Evidencia de Producto.

La evidencia de producto se medirá por medio de la presentación de trabajos individuales y/ grupales. Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, sino que tiene que ver con el campo de acción y los requerimientos del contexto de aplicación.

La evaluación de producto de evidencia en la entrega oportuna de sus trabajos parciales y el trabajo final.

7.3 Evidencia de Desempeño.

Esta evidencia pone en acción recursos cognitivos, recursos procedimentales y recursos afectivos; todo ello en una integración que evidencia un saber hacer reflexivo; en tanto, se puede verbalizar lo que se hace, fundamentar teóricamente la práctica y evidenciar un pensamiento estratégico, dado en la observación en torno a cómo se actúa en situaciones impredecibles.

La evaluación de desempeño se evalúa ponderando como el estudiante se hace investigador aplicando los procedimientos y técnicas en el desarrollo de las clases a través de su asistencia y participación asertiva.

Además, se tendrá en cuenta la asistencia como componente del desempeño, el 30% de inasistencia inhabilita el derecho a la evaluación.

VARIABLES	PONDERACIONES	UNIDADES DIDÁCTICAS DENOMINADAS MÓDULOS
Evaluación de Conocimiento	30 %	El ciclo académico comprende 4
Evaluación de Producto	35%	
Evaluación de Desempeño	35 %	

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4)



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA CIVIL
E.P. INGENIERÍA CIVIL

$$PF = \frac{PM1 + PM2 + PM3 + PM4}{4}$$

IX. BIBLIOGRAFÍA

Unidad Didáctica I

- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (2.^a ed.). Granica.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Daft, R. L. (2015). *Administración* (12.^a ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14.^a ed.). McGraw-Hill.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.

Huacho, marzo del 2026



Universidad Nacional
"José Faustino Sánchez Carrión"

Dr. Freddy Fredrich Cabello-Vicente

ADMINISTRADOR

Dr. Freddy Fredrich Cabello-Vicente

Código: DNU 508

Docente Del Curso