



UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SÍLABO POR COMPETENCIAS

CURSO:

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL II

DOCENTE:

**M(o) DANIEL MARCELO LA ROSA
ESPINOZA**

**SEMESTRE ACADÉMICO
2026 - II**



UNIVERSIDAD NACIONAL "JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SÍLABO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL II

I. DATOS GENERALES

Línea de Carrera	Gestión del Capital Humano
Curso	Administración de Personal II
Código	1041401
Horas	Teóricas: 03 / Prácticas: 02
Ciclo	VII – A - B

II. SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La asignatura amplía el aprendizaje del alumno hacia temas de gran interés sobre recursos humanos, creando competencias para administrar mejor a sus colaboradores, empleando Métodos e Instrumentos para mejorar el ambiente y los recursos de su organización. El contenido de la asignatura comprende: Nuevos desafíos de la Administración de Personal. Los Cambios Mundiales y los Nuevos Desafíos en la Administración de Personal. Características de la empresa del Futuro. Estrategias Gerenciales del Futuro. Cualidades corporativas para el siglo XXI. El Capital humano. Herramientas modernas de Gestión de Personas: Outplacement, Mentoring, Coaching, Empowerment, Kaizen, Benchmarking. Los cambios mundiales. Admisión y aplicación de Personas. El Contrato colectivo. Política de relaciones laborales. Medios para la acción sindical. Medios para la acción patronal. Organización y Mantenimiento de Recursos Humanos.

COMPETENCIA:

Teniendo en cuenta el contexto Categoriza, diferentes conceptos y teorías sobre Gestión de personal, en condiciones de fundamentar, las demandas y expectativas en empresas exitosas, capaz de participar con interés y responsabilidad en debates respetando opiniones de trabajo en equipo interdisciplinario.

III. CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	NOMBRE DE LA UNIDAD DIDÁCTICA	SEMANAS
UNIDAD I	Ante el requerimiento de nuevos estudios justifica desafíos de Administración de Personal y Cambios Mundiales y Desafíos en la Gestión de Personal, con base a las teorías de investigación.	Nuevos desafíos de la administración de personal. Los cambios mundiales y características de la empresa del futuro. Estrategias gerenciales del futuro. Cualidades corporativas	1-4
UNIDAD II	Comprendiendo la necesidad de cobertura a la falta de personal aplicar estrategias de admisión, aplicación de personal y contratos colectivo con base a criterios de institucionales validados	El capital humano, admisión y aplicación de personas. El contrato colectivo.	5-8
UNIDAD III	Dado la configuración internacional de empresas actuales, contrasta Herramientas modernas de Gestión de Personal.	Herramientas modernas de gestión de personas: outplacement, mentoring, coaching, empowerment, kaizen, benchmarking.	9-12
UNIDAD IV	Ante problemas complejas de organizaciones de actualidad, formula, Políticas de relaciones laborales, medios para la acción sindical, institucional, mantenimiento recursos, tomando como base teorías e investigaciones de reconocidos autores.	Política de relaciones laborales - acción sindical y patronal, organización y mantenimiento de recursos humanos y auditoria de recursos humanos	13-16

IV. INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO

N°	INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO
1	Establecer , nuevos desafíos de la administración de personal. estrategias gerenciales del futuro. cualidades corporativas para el siglo XXI.
2	Explicar , los cambios mundiales en la administración de recursos humanos, en las organizaciones
3	Organizar , características de la empresa en gestión de personal del Futuro, para organizaciones en desarrollo
4	Categorizar , resultados de adecuada gestión gerencial de personal en organizaciones modernas y competitivas
5	Planificar , la gestión del capital humano para empresas competitivas
6	Preparar , las funciones gerenciales admisión para organizaciones en desarrollo
7	Evaluar , Cualidades corporativas para la aplicación de personas en las organizaciones
8	Preparar , propuestas para contratación colectiva para gestión de personal
9	Argumentar , Las necesidades de contrato de personal, su Satisfacción y Rendimiento de las personas en las organizaciones
10	Explicar , herramientas modernas de gestión de personas Outplacement y Mentoring
11	Establecer , influencias del Kaizen, Benchmarking, Coaching, Empowerment, en organizaciones competitivas
12	Explicar , técnicas de motivación del personal en las organizaciones modernas
13	Argumentar , la implementación de política de relaciones laborales de acción sindical y patronal.
14	Programar , políticas de organización laboral del personal
15	Demostrar , medios necesarios para mantenimiento de recursos humanos la acción sindical y patronal, en las organizaciones
16	Interpretar , fuentes de auditorías de recursos humanos para mejorar el desempeño de personal, para organizaciones en desarrollo

V. DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDÁCTICAS

UNIDAD DIDÁCTICA I: NUEVOS DESAFÍOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL. LOS CAMBIOS MUNDIALES Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA DEL FUTURO. ESTRATEGIAS GERENCIALES DEL FUTURO. CUALIDADES CORPORATIVAS PARA EL SIGLO XXI	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I: Ante el requerimiento de nuevos estudios justifica desafíos de Administración de Personal y Cambios Mundiales y Desafíos en la Gestión de Personal, con base a las teorías de investigación.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	1	- Conceptos sobre desafíos de gestión de personal - Organizaciones modernas de gestión de personal.	Categoriza, los desafíos de administración de personal.	Participa, con interés y responsabilidad en debates respetando opiniones.	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Establecer, los nuevos desafíos de la administración de personal, en organizaciones modernas
	2	- Cambios mundiales de gestión de personal - Aplicativo - cambios gestión	Juzga, al entorno global los cambios de gestión de personal	Colabora, abiertamente para realizar cambios en las gestiones de personal.		Explicar, los cambios mundiales en la administración de recursos humanos, en las organizaciones
	3	- Características empresariales de gestión de personal. de futuro - Aplicativo de Características	Explica, particularidades empresariales en la gestión de personal	Debate, activamente en discusiones de trabajos en equipo		Organizar, características de la empresa en gestión de personal del Futuro, para organizaciones en desarrollo
	4	- Determinar resultados de gestión de personal - Evaluación de gestión de personal	Valora, resultados de una gestión de personal	Discute, con propiedad en conclusiones y resultados del tema.		Categorizar, resultados de adecuada gestión de personal en organizaciones modernas
		EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
		EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
		· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases

UNIDAD DIDÁCTICA II: EL CAPITAL HUMANO, ADMISIÓN Y APLICACIÓN DE PERSONAS.
EL CONTRATO COLECTIVO

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II: Comprendiendo la necesidad de cobertura a la falta de personal aplicar estrategias de admisión, aplicación de personal y contratos colectivo con base a criterios de institucionales validados.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
5	- Conceptos de estrategias gerenciales de desarrollo - Formular estrategias de admisión de personal	Categoriza, las estrategias gerenciales para el desarrollo adecuado de la organización	Codifica, con claridad las estrategias gerenciales con predisposición a aporte de sus compañeros	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Planificar, las estrategias gerenciales en organizaciones modernas.
6	- Funciones y aplicación de las personas en la gestión de personal - Definición de procrastinar y consecuencias	Estructura, las funciones y perfil de gerentes en gestión de personal.	Sigue, procedimientos adecuados para determinar funciones, perfil del personal y procrastinación		Preparar, las funciones gerenciales para organizaciones en desarrollo
7	- Definición de contratos y contratos colectivos - Propuestas de contratos en tiempos de pandemia mundial	Esboza, condiciones corporativas en contratos colectivos de entorno global	Discute, con los demás para identificar requisitos para contrato colectivo en organizaciones modernas		Evaluar, Cualidades corporativas de organizaciones en el siglo XXI, en organizaciones
8	Propuestas de convenio colectivo en organizaciones públicas y privadas	Categoriza, adecuada gestión de capital humano para obtener resultados exitosos.	Establece, técnicas para evaluación del capital humano.		Preparar, propuestas de gestión del capital humano, para organizaciones
	EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
	· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases

UNIDAD DIDÁCTICA III: HERRAMIENTAS MODERNAS DE GESTIÓN DE PERSONAS: OUTPLACEMENT, MENTORING, COACHING, EMPOWERMENT, KAIZEN, BENCHMARKING.	CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III: Dado la configuración internacional de empresas actuales, contrasta Herramientas modernas de Gestión de Personal.					
	SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
		CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
	9	- Nuevas herramientas de gestión de personal - Casos de Outplacement y Mentoring	Explica, Conceptos sobre las herramientas modernas de personal Outplacement, mentoring.	Asume, con cordialidad planteamientos de nuevas herramientas	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Explicar, herramientas modernas de gestión de personas Outplacement y Mentoring
	10	- Implementar, Benchmarking, - Aplicación de Benchmarking	Conecta, la aplicación de herramientas modernas Benchmarking,	Establece, con acierto la influencia de nuevas herramientas para la gestión de personal		Establecer, influencias del Benchmarking, Coaching, en organizaciones competitivas
	11	- Definición de la herramienta coaching - Aplicación de la herramienta de personal coaching.	Conduce, utilizando nuevas técnicas de coaching, para el personal coaching.	Colabora, determinar la necesidad en implementar coaching y trabajos en equipo		Argumentar, Las necesidades de implementar el coaching, para Satisfacción y Rendimiento de las personas en las organizaciones
	12	- Definición del Kaizen (mejora continua) - Aplicar la herramienta del Kaizen	Exponer, la necesidad de poner en práctica la mejora continua en la organización	Coopera, en la ejecución de herramientas modernas para personal		Explicar, la importancia de implementar el Kaizen en las organizaciones modernas
		EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO		
· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases		

UNIDAD DIDÁCTICA IV: - MPOLÍTICA DE RELACIONES LABORALES - ACCIÓN SINDICAL Y PATRONAL, ORGANIZACIÓN Y MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS Y AUDITORIA DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV: Ante problemas complejas de organizaciones de actualidad, formula, Políticas de relaciones laborales, medios para la acción sindical, institucional, mantenimiento de recursos humanos, tomando como base teorías e investigaciones de reconocidos autores.					
SEMANA	CONTENIDOS			ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGRO DE LA CAPACIDAD
	CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL		
13	- Las políticas de relaciones laborales en el personal de la organización - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su aplicación	Implanta, mecanismos de relaciones laborales en base a la necesidad de servicio.	Resuelve, dificultades de relaciones humanas entre el personal	Motivación al inicio de cada clase Expositiva (Docente/Alumno) · Uso de pizarra, videos, presentación dinámica. Debate dirigido · Trabajo en equipo, análisis de casos. Lectura · Uso de repositorios digitales, copia de fuentes de información Lluvia de ideas (Saberes previos) Intervenciones de los alumnos, exponiendo sobre sus investigaciones.	Argumentar, la necesidad de relaciones laborales, para las organizaciones
14	- Conceptos de políticas de acción patronal - Determinar acciones de Las políticas en el personal	Categoriza, policitas de relación laboral, con apoyo de textos actualizados	Establece, con acierto políticas de relación laboral mostrando receptividad de aportes		Planificar, políticas de relaciones personales, en las organizaciones
15	- Necesidad de mantenimiento del personal - Plan de mantenimiento para el personal	Explica, los resultados de mantenimiento de personal	Establece, programas de capacitación para el personal respetando la función del puesto		Demostrar, medios necesarios para mantenimiento de personal en las organizaciones
16	- Definición de auditoría de recursos humanos - Aplicación de auditorías de personal	Sustenta, programas de capacitación periódica para el personal	Evalúa, resultados de capacitaciones y auditoria del personal respetando ideas		Interpretar, fuentes de auditoría de personal, para las organizaciones en desarrollo
	EVALUACIÓN DE UNIDAD DIDÁCTICA				
	EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO		EVIDENCIA DE PRODUCTO		EVIDENCIA DE DESEMPEÑO
	· Estudios de Casos. · Cuestionarios.		· Trabajos Individuales y/o grupales. · Soluciones a Ejercicios propuestos.		Comportamiento, desenvolvimiento y participación activa en las clases

VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS

1. MEDIOS ESCRITOS

- Separatas con contenidos temáticos,
- Guías Académicas
- Casos Prácticos
- Lectura de contenidos contrastados con la realidad
- Textos seleccionados
- Revistas Empresariales

2. MEDIOS VISUALES Y ELECTRONICOS

- Proyector multimedia

3. MEDIOS INFORMÁTICOS

- Computadoras
- Tablet
- Celulares
- Internet
- Cámara
- Libros digitales PDF
- Pizarra

VII. 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.

1. Evidencias de Conocimiento.

La Evaluación será a través de pruebas escritas e intervenciones en aula, para el análisis y autoevaluación. En cuanto al primer caso, medir la competencia a nivel interpretativo, argumentativo y propositivo, observar cómo identifica (describe, ejemplifica, relaciona, reconoce, explica, etc.); y 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 que propone estableciendo estrategias, valoraciones, generalizaciones, formulación de hipótesis, respuesta a situaciones, etc.

En cuanto a la autoevaluación permite que el estudiante reconozca sus debilidades y fortalezas para corregir o mejorar.

Las evaluaciones de este nivel serán de respuestas concretas.

2. 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.

3. Evidencia de Producto.

Están implicadas en las finalidades de la competencia, por tanto, no es simplemente la entrega del producto, relacionado 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 asincrónicas.

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	20 %	El ciclo académico comprende 4 Módulos
Evaluación de Producto	40 %	
Evaluación de Desempeño	40 %	

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

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

VIII. BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD DIDÁCTICA I:

- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Robins & Coulter (2023). Administración. Quinceava Edición. Pearson Educación. Impreso en México.
- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México
- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.

UNIDAD DIDÁCTICA II:

- Administración de Recursos Humanos. 11va. Edición. Gary Dessler. Florida International University. Edición 2009. Editorial. Mc Graw Hill. – Pearson.
- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Robins & Coulter (2023). Administración. Quinceava Edición. Pearson Educación. Impreso en México.
- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México

- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.

UNIDAD DIDÁCTICA III:

- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Robins & Coulter (2023). Administración. Quinceava Edición. Pearson Educación. Impreso en México.
- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México
- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Fundació Factor Humà (2011). Unidad de Conocimiento – Outplacement. factorhumana.org.
- Plaza, Benjamin (2018). Outplacement: La entrevista Consejos para una exitosa entrevista de trabajo. Primera Edición. Universo de Letras. Editorial Planeta, S.A.U
- Center for Health Leadership & Practice, "Guía de Mentoría: Guía para Mentores" (2003). Ethics in Science and Engineering National Clearinghouse. 305. Obtenido de <https://scholarworks.umass.edu/esence/305>.
- Fernández López, Javier (2009). Coaching, desempeño, competencias y talento. Pearson Educación.

UNIDAD DIDÁCTICA IV:

- Gómez, Balkin & Cardy (2008). Gestión de recursos humanos. Quinta Edición. Pearson Educación. Impreso en España.
- Perú. Congreso de la República. (2011, 20 de agosto). Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano. www.gob.pe.
- Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012, 25 de abril). Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano.
- Werther, Davis & Guzman (2019). Administración de Capital Humano. Octava edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Chiavenato, Idalberto (2020). Gestión del talento humano. Quinta edición. McGraw-Hill. Impreso en México
- Chiavenato, Idalberto (2019). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. McGraw-Hill. Impreso en México.
- Vega, Alvarez, Medina & Salas (2018). Auditoría de recursos humanos. Primera Edición. Editorial Jurídica del Ecuador. Impreso en Ecuador.

IX. PROBLEMAS QUE EL ESTUDIANTE RESOLVERÁ AL FINALIZAR EL CURSO

MAGNITUD CAUSAL OBJETO DEL PROBLEMA	ACCIÓN MÉTRICA DE VINCULACIÓN	CONSECUENCIA MÉTRICA VINCULANTE DE LA ACCIÓN
Todo colaborador que participa en la organización, como elemento clave para su desarrollo, es un hecho reconocido por la mayoría de directivos y responsables de las organizaciones. Sin embargo, en ocasiones la visión que tiene del talento limita el nivel de competencias y conocimientos.	Podría optimizarse hasta en un 90 %	Al ser correctamente gestionado y potenciado con la finalidad de generar ventajas competitivas para las empresas.
Las personas son gestores claves en la empresa. Lo que nunca se debe hacer es dejarlo al azar ni confiar en la suerte.	La gestión eficaz al 100%	Al lograr mejorar con estrategias adecuadas en: Desarrollo, mantenimiento y Retención, se logra al grupo unido, motivado y talentoso, capaz de alcanzar metas más grandes y ambiciosas
Es complicado para la empresa perder a los colaboradores mejor preparados y talentosos, que muchas veces son los más inquietos y los que encuentran más facilidades para crecer profesionalmente en otro lugar.	Podrían reducirse hasta un 50%	Al ser Incentivados adecuadamente mediante compensaciones económicas y no económicas, desarrollo personal y realización profesional.
Excesiva rigidez en las tareas, los puestos y responsabilidades, de forma que se encorsete y encasille demasiado a los empleados limita dar rienda suelta a su potencial.	Podrían reducirse hasta un 30%	Al establecer buen clima laboral con relaciones humanas fluidas entre compañeros y superiores.

Huacho, agosto de 2026



UNIVERSIDAD NACIONAL
"JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN"

M(o) La Rosa Espinoza Daniel Marcelo
Docente Universitario