



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

SÍLABO /PLAN DE APRENDIZAJE

DIRECCION DE PERSONAL II

A. SILABO

1. Información General

1.1. Denominación de la asignatura	Dirección de Personal II
1.2. Código de la asignatura	111653
1.3 Tipo de estudio	3.0 Área Formativa (AF)
1.4 Naturaleza de la asignatura	Obligatoria- Teórica/practica
1.5 Nivel de Estudios	Pregrado
1.6 Ciclo académico	V
1.7 Créditos	3
1.8 Semestre Académico	2017 - II
1.9 Horas semanales	04 HT/P - 08 H. Trabajo autónomo
1.10 Total Horas	64 HT/P - 128 H. Trabajo autónomo
1.11 Pre requisito	111647 – Dirección de Personal I
1.12 Docente Titular (D)	Mg. Héctor Rivera Prieto / hriverap@uladech.edu.pe
1.13 Docente Tutor (DT)	Ver anexo 03

2. Rasgo del perfil del egresado relacionado con la asignatura

5. Demuestra habilidades blandas para la gestión de los procesos de las organizaciones y el desarrollo del capital humano

3. Sumilla

La asignatura de **Dirección de personal II**, pertenece al tipo de estudio Específico (E); es obligatoria y de naturaleza teórica/práctica.

Aporta al desarrollo de habilidades blandas para el desarrollo del capital humano. Con el apoyo de Tic, investiga, desarrolla e innova para resolver problemas, demostrando compromiso con la calidad y la mejora continua, promoviendo el trabajo autónomo y en equipo con actitud asertiva. Demostrando aptitud investigadora y responsabilidad social.

4. Competencia

2.5. Evalúa la importancia de las habilidades blandas para el desarrollo del capital humano y con apoyo de las TIC, investiga, desarrolla e innova para resolver problemas, promoviendo el trabajo autónomo y en equipo con actitud asertiva. Demostrando aptitud investigadora y responsabilidad social.

5. Capacidades

2.5.1 Analiza la importancia de los modelos de planeamiento del capital humano en las organizaciones, en el campo de su profesión.

2.5.2 Analiza el desarrollo de mecanismos económicos y de seguridad y salud para mejorar las relaciones laborales en las organizaciones, en el desempeño profesional.

2.5.3 Evalúa los resultados de una evaluación de 360 grados, para determinar las habilidades blandas, en el contexto de su especialidad.

6. Unidades de aprendizaje:

Competencia	Unidad de aprendizaje	Capacidades	Indicadores
2.5	I UNIDAD Objetivos del talento humano	2.5.1	<p>2.5.1.1 Identifica los objetivos de la gestión del talento humano de una organización, en un trabajo colaborativo, mediante exposiciones, en un organizador visual.</p> <p>2.5.1.2 Determina el aporte de los modelos del planeamiento de recursos humanos con apoyo de la base de datos, promoviendo el trabajo autónomo, mediante mapa semántico digital.</p> <p>2.5.1.3 Propone el sistema de retribución al trabajador de una organización, con actitud asertiva, mediante debates en clase, en una síntesis.</p>
	II UNIDAD La retribución económica y el incentivo	2.5.2	<p>2.5.2.1 Reconoce la importancia de la retribución económica y el incentivo en las organizaciones, resolviendo un caso práctico, en trabajo colaborativo y con aptitud asertiva, mediante un informe empleando la norma APA.</p> <p>2.5.2.2 Emite opinión sobre el sistema de seguridad y de salud del trabajador, visitando una empresa con una guía de cotejo, con actitud asertiva, y presenta sus apreciaciones en una exposición.</p> <p>2.5.2.3 Formula el origen de los conflictos laborales en las organizaciones, a través del estudio de casos, mediante trabajo en equipo, presentando un organizador visual.</p>
	III UNIDAD Desarrollo organizacional	2.5.3	<p>2.5.3.1 Emite opinión sobre el desarrollo organizacional en las organizaciones, aplicando una guía de entrevista al conductor de una empresa, en un trabajo colaborativo y presentando un informe que considera la norma APA</p> <p>2.5.3.2 Interpreta y Explica los resultados de una evaluación de 360 grados para determinar las habilidades blandas necesarias para el desarrollo del capital humano, en un caso práctico de su especialidad, mediante mesa redonda.</p> <p>2.5.3.3 Informa los resultados de evaluación del trabajo en equipo y el coachings con propuestas de innovación en situaciones de aprendizaje basada en problemas promoviendo la actitud asertiva,</p>

			en una exposición, empleando la norma APA.
--	--	--	--

7. Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje:

La metodología del curso responderá al régimen de estudios en Blended - Learning (BL) y utiliza el enfoque pedagógico socio cognitivo bajo la dinámica de aprendizaje coherente con el Modelo Didáctico ULADECH Católica, dando énfasis al uso de las tecnologías en el marco de la autonomía universitaria; respetando el principio de libertad de cátedra, espíritu crítico y de investigación, entre otros, considerando el carácter e identidad católica. Asimismo, utiliza el campus virtual de la ULADECH Católica EVA (Entorno Virtual Angelino), como un ambiente de aprendizaje que permite la interconexión de los actores directos en la gestión del aprendizaje, se utilizará las siguientes estrategias:

- Estrategias para indagar sobre los conocimientos previos: Lluvias de ideas, pregunta exploratoria
- Estrategias que promueven la comprensión y aplicación del aprendizaje en contexto: Cuadros descriptivos, comparativos, monografía.
- Estrategias grupales: Talleres, trabajo colaborativo, exposiciones
- Metodologías activas para contribuir al desarrollo del pensamiento complejo son: Estudio de casos, aprendizaje colaborativo, trabajo de campo.

El desarrollo de la asignatura incluye actividades de investigación formativa (IF) en cada unidad de aprendizaje por ser ejes transversales en el plan de estudios de la carrera. Las actividades de investigación formativa (IF) están relacionadas con la elaboración de productos que refuercen el pensamiento y aptitud investigador teniendo en cuenta la norma APA y los requisitos establecidos en el reglamento de propiedad intelectual aprobados por la Universidad. Los estudiantes que requieran apoyo para hacer efectiva su formación integral pueden acudir al docente de tutoría de la carrera profesional.

8. Recursos Pedagógicos

Para el desarrollo de la asignatura se requiere los siguientes recursos Entorno virtual Angelino (EVA), equipo multimedia ,navegación en internet, videos, diapositivas, textos digitales, artículos de prensa popular y ensayos de investigación, biblioteca física y virtual en base a datos E-libro y Esbco que se presentan e interactúan en el aula moderna . Las actividades de campo se realizan en una institución educativa de la comunidad, permitiéndole al estudiante desarrollar habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, que lo involucren directamente con la práctica pedagógica. Los estudiantes serán los protagonistas en la construcción de su aprendizaje, siendo el docente un mediador educativo

9. Evaluación del Aprendizaje

La evaluación de la asignatura es integral y holística, integrada a cada unidad de aprendizaje, en función de los resultados de las actividades desarrolladas por el estudiante. La nota promedio por unidad de aprendizaje se obtiene como sigue:

• Actividades Formativa de la Carrera	(60%)
-Participación en el aula / virtual/exposición/debate/plenarios, otros	15%
-Solución de caso/trabajo práctico/resolución de problemas/Trabajo de campo, otros	15 %
-Informe de aprendizajes/compilados, síntesis, resúmenes, organizadores, otros	20%
- Informe/ actividades de resultados colaborativos RS (Registro en el libro manual)	10%
• Actividades de investigación formativa (monografía/registro de notas y referencias)	(20%)
• Examen Sumativo	(20%)

Los estudiantes que no cumplan con la presentación de actividades tendrán nota cero (00). Asimismo, los estudiantes o grupos de estudiantes que presenten contenidos como copia que no puedan sustentarlas ante el docente tutor, serán asumidas como plagio teniendo como nota cero.

Es responsabilidad del estudiante asistir a la hora programada para la realización de las actividades lectivas presencial y entregar los reportes de actividades en la plataforma dentro de los plazos señalados. La nota mínima aprobatoria de la asignatura es trece (13) para pregrado. No se utiliza el redondeo. Tendrán derecho a examen de aplazados los estudiantes de pregrado que alcancen como mínimo una nota promocional de diez (10). La nota del examen de aplazado no será mayor de trece (13) y sustituirá a la nota desaprobatoria en el acta que será llenada por el DT. Las asignaturas de trabajo de investigación, tesis, doctrina social de la iglesia, responsabilidad social y prácticas pre-profesionales no tienen examen de aplazados. (Reglamento Académico V12, artículo 62)

10. Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, Tercera edición, Edición, Editorial Mc Graw Hill , Mexico DF
- DESSLER G. (2001), *Administración de Personal*, Pearson, Barcelona.
- FREDERICK I., (2001), *La Motivación Higiene Concepto y Problemas*. Ariel. Barcelona.
- Guizado, M., (2015), *Caracterización del financiamiento en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro distribuidoras de pollos para el consumo humano en el mercado dos de mayo del distrito de Chimbote*, 2013. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037833>
- **LEY 267, LEY DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERU**. Recuperado de: <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- Rivera, H. (2013) *“Dirección de Personal II”*. Serie UTEX edición Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote
- Vergiú, J. (2014), *Los costos laborales en la empresa*. http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/NMSM_f83b312a079bbfb3734741c254233974

11. Anexos:

I.Unidad de Aprendizaje: Objetivos del Talento humano

CAPACIDAD

2.5.1 Analiza la importancia de los modelos de planeamiento del capital humano en las organizaciones, en el campo de la profesión

Tiempo	Actividades de aprendizaje	Indicadores	Instrumentos de evaluación
Semana 1	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en las actividades de inducción al uso del módulo de matrícula según el cronograma establecido en cada escuela profesional - Registra su matrícula según las orientaciones recibidas en su escuela profesional 	Registra su matrícula con el apoyo de las tics, en el módulo del Erp University	Registro de matrícula
Semana 2	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la sesión de aprendizaje con la Socialización del SPA y los estudiantes brindan sus opiniones según la orientación de los desempeños esperados en el aula moderna /foro-BL. - El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje en la unidad. - Observan imágenes y se apertura una lluvia de ideas relacionando al tema Objetivos de la gestión del talento humano. - Identifican los objetivos de la gestión del talento humano de una organización, en el compilado de la asignatura. - Seleccionan colaborativamente los aspectos relevantes y realizan una síntesis temática según la normativa vigente. - En grupos colaborativos elaboran exposiciones y presentan un organizador visual, relacionan los objetivos del talento humano. - Escuchan las orientaciones y sugerencias del docente, mediante una retroalimentación final. 	2.5.1.1 Identifica los objetivos de la gestión del talento humano de una organización, en un trabajo colaborativo, mediante exposiciones, en un organizador visual.	Escala valorativa Organizado visual
Semana 3	<ul style="list-style-type: none"> - Observan un video sobre las competencias del recurso humano y participan con sus inquietudes y dudas de manera 	2.5.1.2 Determina el aporte de los modelos del	

	<p>autónoma.</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=tsooPzeSqXY</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recogen información sobre el tema tratado de otras fuentes comparando y debatiendo entre los integrantes. - Determinan el aporte de las competencias del personal para el éxito organizacional. - Con el apoyo de la base de datos, promueven un trabajo autónomo, mediante un mapa semántico digital. - Socializan los resultados y organizan su envío según el cronograma - Construyen las conclusiones promoviendo siempre el trabajo autónomo y el aporte del docente 	<p>planeamiento de recursos humanos con apoyo de la base de datos, promoviendo el trabajo autónomo, mediante mapa semántico digital.</p>	<p>Escala valorativa Mapa semántico</p>
Semana 4	<ul style="list-style-type: none"> - Reunidos en grupos revisan el material sistema de retribución al trabajador, se apertura una lluvia de ideas- Seleccionan las ideas importantes de la información en el material adjunto. - Proponen un nuevo sistema de retribución al trabajador mediante un debate en clase, con actitud asertiva entre los participantes, identifican y comprenden la evaluación del desempeño humano, culminan con una síntesis final, reciben las orientaciones del docente <p>Actividad de responsabilidad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elabora en forma asertiva sus conclusiones y exponen, sustentando su punto de vista en un debate. 	<p>2.5.1.3 Propone el sistema de retribución al trabajador de una organización, con actitud asertiva, mediante debates en clase, en una síntesis.</p>	<p>Escala valorativa síntesis</p>
Semana 5	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la clase proyectando un video sobre la evaluación del desempeño humano y responden interrogantes exploratorias. <p>https://www.youtube.com/watch?v=BC-IVjgKQa8</p> <ul style="list-style-type: none"> - De manera colaborativa revisan la información del tema de estudio, presentada en el aula virtual. - Se hace entrega de un caso de evaluación del desempeño humano a desarrollar en grupo - En trabajo de grupo leen el material debate e intercambian ideas entre los integrantes y con actitud asertiva, elaboran una síntesis, destacando la importancia que tiene la evaluación del desempeño humano 		<p>Escala valorativa síntesis</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Redacta conclusiones y las expone un representante del grupo <p style="text-align: center;">Actividad de Investigación Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñe un informe relacionado a los incentivos laborales, agrega citas bibliográficas según la norma APA. Consultan la tesis de Guizado, M, (2015), http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037833 		
--	---	--	--

11. Anexos: Anexo 02: Plan de Aprendizaje			
II .Unidad de Aprendizaje: La retribución económica y el incentivo			
CAPACIDAD 2.5.2 Analiza el desarrollo de mecanismos económicos y de seguridad y salud para mejorar las relaciones laborales en las organizaciones, en el desempeño profesional.			
Tiempo	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Semana 6	<ul style="list-style-type: none"> - El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje en la unidad - Reconocen la importancia de las retribuciones Económicas, los incentivos y el pago por méritos, y en forma colaborativa recogen la información sobre este tema, en las diversas organizaciones de nuestra localidad. - Se presenta un caso práctico de retribución económica y de incentivo en ella los integrantes responderán a una serie de preguntas planteadas. - Se forman grupos y en forma colaborativa y con aptitud asertiva elaboran un informe empleando la norma Apa, sus conclusiones finales tienen en cuenta el principio meritocrático. - Reciben las orientaciones del docente En el aula mod 	2.5.2.1 Reconoce la importancia de la retribución económica y el incentivo en las organizaciones, resolviendo un caso práctico, en trabajo colaborativo y con aptitud asertiva, mediante un informe empleando la norma	Escala valorativa informe

	aplicando una retroalimentación.	APA	
Semana 7	<ul style="list-style-type: none"> - Se proyecta un video sobre las relaciones laborales y negociación colectiva en las diversas organizaciones. https://www.youtube.com/watch?v=CJeo_nQfEUw - Recoge información sobre la metodología aplicada en las diversas empresas locales, regionales e internacionales. - Reconocen la importancia que tiene la negociación colectiva, en trabajo grupal socializa la información obtenida, describe los diferentes métodos aplicados, presenta un informe. - Revisan el marco conceptual del informe de tesis de una Pymes y toman como referencia la tesis: - Guizado, M, (2015), Caracterización del financiamiento en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro distribuidoras de pollos para el consumo humano en el mercado dos de mayo del distrito de Chimbote, 2013. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=0037833 		Escala Valorativa Informe
Semana 8	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la sesión de aprendizaje dando lectura a la seguridad y salud de los empleados de una empresa y se realiza una lluvia de ideas para socializar las opiniones, haciendo énfasis que todas las intervenciones son válidas. - Emiten opinión sobre el sistema de seguridad y salud del trabajador, para esto complementan la información a través de la biblioteca virtual, en el Texto base digital: Sánchez, F. M. D. (2013). http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/read.action?ppg=40&docID=11200782&tm=1465419112025 	2.5.2.2 Emite opinión sobre el sistema de seguridad y de salud del trabajador, visitando una empresa con una guía de cotejo, con actitud asertiva, y presenta sus apreciaciones en una exposición.	Escala valorativa exposición

	<ul style="list-style-type: none"> - Se organizan en grupos y con actitud asertiva visitan una organización de nuestro medio y mediante una guía de cotejos, evalúan su implementación de sus medidas de seguridad y salud, luego con actitud asertiva presentan sus conclusiones en el aula mediante una exposición. <p>Actividad de Responsabilidad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustentan su trabajo desarrollando habilidades de trabajo en equipo actitud proactiva y asertiva, 		
Semana 9	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura espacios de debates entre compañeros en el tema de administración del tiempo y su importancia en nuestra organización. - Emiten sus opiniones en base a las lecturas obtenidas, informan el trabajo realizado con actitud asertiva mediante una exposición, reciben las orientaciones respectivas del docente. <p>Actividades de Investigación Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñe un informe relacionado a la seguridad y salud del trabajador, agrega citas bibliográficas según la norma APA. Consultan la tesis de Guizado, M, (2015), http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037833 		Escala valorativa exposición
Semana 10	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una indagación sobre conocimientos previos de conflictos laborales. - En trabajo de grupo: recoge información del texto compilado: Rivera H, 2013.Revisa información sobre los conflictos laborales y otros de nuestro medio. - -Formulan el origen de los conflictos laborales través de un estudio de casos, y las conclusiones finales lo presentan mediante un organizador visual. - Con guía del docente cada grupo elabora conclusiones 	2.5.2.3 Formula el origen de los conflictos laborales en las organizaciones, a través del estudio de casos, mediante trabajo en equipo, presentando un organizador visual.	Escala valorativa organizador visual

III .Unidad de Aprendizaje: Desarrollo organizacional

CAPACIDAD

2.5.3 Evalúa los resultados de una evaluación de 360 grados, para determinar las habilidades blandas, en el contexto de su especialidad.

Tiempo	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
Semana 11	<ul style="list-style-type: none"> - El docente declara los criterios de evaluación de la actividad de aprendizaje. - Observan un video de reflexión sobre desarrollo organizacional y lo relacionan el contenido con lo aplicado en nuestros medio por las empresas. https://www.youtube.com/watch?v=4Mz_SPsPSX8 - Emiten opinión sobre el desarrollo organizacional, aplicando una guía de entrevistas a los conductores de las organizaciones, para luego en forma colaborativa presentan un informe teniendo en cuentas las normas Apa.. - -Organizan los temas de reflexión según los componentes del mensaje - En un debate socializan los temas y lo sustentan 	<p>2.5.3.1 Emite opinión sobre el desarrollo organizacional en las organizaciones, aplicando una guía de entrevista al conductor de una empresa, en un trabajo colaborativo y presentando un informe que considera la norma APA</p>	<p>Escala valorativa informe</p>
Semana 12	<ul style="list-style-type: none"> - Observan videos sobre control del sistema de recursos humanos y la evaluación de 360 grados, la importancia que tiene para el trabajador. https://www.youtube.com/watch?v=yu_Bw0ILc8 - Interpretan y explican sobre el desarrollo organizacional y lo relacionan con el contexto real, tratando de determinar las habilidades blandas necesarias para el desarrollo del capital humano. - Se organizan en grupos y cada participante da un aporte respecto al tema, desarrollan una mesa redonda y lo exponen, con la coordinación del 	<p>2.5.3.2 Interpreta y Explica los resultados de una evaluación de 360 grados para determinar las habilidades blandas necesarias para el desarrollo del capital humano, en un caso práctico de su especialidad, mediante mesa</p>	<p>Escala valorativa mesa redonda</p>

	docente.	redonda.	
Semana 13	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la sesión con un video sobre el control del recurso humano. https://www.youtube.com/watch?v=HYVDKpycyvQ - Reunidos por grupos para realizar una mesa redonda: - -Cada grupo desarrollara el tema importancia del control del recurso humano en nuestro contexto. - -Se asigna un moderador por grupo y el tiempo determinado para trabajar - -Cada grupo usa la bibliografía recolectada y se apoya con la información de nuestra biblioteca virtual. - -Los grupos interpretan y explican el efecto de la no aplicación adecuada del control al recurso humano y discuten los efectos que estos generan en ellos y en las organizaciones. 		Escala Valorativa Mesa redonda
Semana 14	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el diálogo colaborativo según los casos presentados en la ejecución de estrategias del trabajo en equipo. - Informa sobre los resultados de la evaluación del trabajo en equipo, relacionan las simulaciones realizadas en el aula y las ejecutadas por las diversas empresas de nuestro medio local o regional respecto. - Con actitud asertiva y empleando las normas Apa, presentan propuestas de innovación en situaciones basadas en problemas, luego exponen. -Consolidan sus aprendizajes con el apoyo del docente <p>Actividad de responsabilidad social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustentan su trabajo desarrollando habilidades de actitud asertiva y proactiva 	2.5.3.3 Informa resultados de evaluación de trabajo en equipo y coaching con propuestas de innovación en situaciones de aprendizaje basadas en problemas promoviendo actitud asertiva, en exposición, empleando norma APA	Escala Valorativa exposición

Semana 15	<ul style="list-style-type: none"> - Se detallan los diversos beneficios que tiene la auditoria e indicadores en la administración del potencial humano como sistema de mejora continua. - Se desarrolla casos prácticos en forma grupal, respecto a un tema independiente por grupo. - -Reciben las orientaciones del docente sobre la auditoria y su aplicación necesaria y constante en la empresa. - -Socializan los resultados de los integrantes de los grupos y se presenta un informe, luego es expuesto por sorteo. - El foro de investigación formativa - Diseña un informe relacionado al trabajo en equipo, agrega citas bibliográficas según la norma APA. Consultan la tesis de Guizado, M, (2015), http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=0000037833 - Participan del examen de unidad 		Escala Valorativa Exposición.
Semana 16	EXAMEN FINAL		
Semana 17	EXAMEN DE APLAZADOS		

Anexo 02: Instrumentos de evaluación del aprendizaje

ESCALA VALORATIVA DE ORGANIZADOR VISUAL

CARRERA: Administración CICLO: V SEMESTRE 2017-II

°	APELLIDOS Y NOMBRES	2.5.1.1 Identifica los objetivos de la gestión del talento humano de una organización, en un trabajo colaborativo, mediante exposiciones, en un organizador visual				Calificación
		CRITERIOS				
		Presenta correctamente el esquema propuesto y el orden.	Evidencia claramente sobre las ideas importantes	Tiene en cuenta las normas de redacción	Evidencia el trabajo en equipo.	
		1 - 5	1 - 5	1-- 5	1 - 5	
01						
02						

ESCALA VALORATIVA DE MAPA SEMANTICO

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.5.1.2 Determina el aporte de los modelos del planeamiento de recursos humanos con apoyo de la base de datos, promoviendo el trabajo autónomo, mediante mapa semántico digital.				Calificación
		Criterios				
		Esquema bien organizado y claramente presentado	Profundiza el tema. Descripción clara, sustancial y coherente del tema. Facilita la comprensión	Esquema sobresaliente y atractivo, presenta alto grado de originalidad.	No presenta errores ortográficos	
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	

ESCALA VALORATIVA DE SINTESIS

CARRERA: Administración **CICLO:** V **SEMESTRE** 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	2.5.1.3 Propone el sistema de retribución al trabajador de una organización, con actitud asertiva, mediante debates en clase, en una síntesis				Calificación
		CRITERIOS				
		1.1. Identifica las ideas principales y las transforma textualmente con sus propias palabras, no copia y pega información.	1.2. Expresa ideas claras, lógicas y secuenciadas en todos los párrafos. (De fácil comprensión)	1.3. Redacta correctamente, ortografía, léxico, sintaxis	1.4. Expresa el tema evidenciando la norma APA.	
		0 - 5	0 - 5	0 - 5	0 - 5	
01		4	3	5	4	16
02						

ESCALA VALORATIVA DE INFORME

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION **CICLO:** V **SEMESTRE:** 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.5.2.1 Reconoce la importancia de la retribución económica y el incentivo en las organizaciones, resolviendo un caso práctico, en trabajo colaborativo y con aptitud asertiva, mediante un informe empleando la norma APA				Calificación
		Criterios				
		Usa elementos del esquema de la asignatura	Agrega evidencias del trabajo en equipo	Tiene en cuenta las normas de redacción	Agrega referencias bibliográficas con la norma APA	
		1 - 5	1 - 5	1-- 5	1- 5	

ESCALA VALORATIVA DE EXPOSICIÓN

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.5.2.2 Emite opinión sobre el sistema de seguridad y de salud del trabajador, visitando una empresa con una guía de cotejo, con actitud asertiva, y presenta sus apreciaciones en una exposición.				Calificación
		Criterios				
		1.1. Expone con coherencia	1.2. Aporta en la exposición con el aprendizaje	1.3. La exposición está bien organizada	1.4. la exposición tiene su Punto de vista según el tema	
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	

ESCALA VALORATIVA DE MESA REDONDA (DEBATE)

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.5.3.2 Interpreta y Explica los resultados de una evaluación de 360 grados para determinar las habilidades blandas necesarias para el desarrollo del capital humano, en un caso práctico de su especialidad, mesa redonda				Calificación
		Criterios				
		Plantean claramente los objetivos	Dominan el tema	Defienden su postura con fundamentos claros	Respetan el punto de vista de los demás	
		1 – 5	1 – 5	1 - 5	1 - 5	

**ESCALA DE ACTITUDES
RESPONSABILIDAD SOCIAL
Primera Unidad**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Actitud: Trabajo colaborativo				Nivel de logro
		Criterios				
		Siempre trabaja colaborativamente para lograr las metas	Casi siempre trabaja colaborativamente para lograr las metas	Algunas veces trabaja colaborativamente para lograr las metas	Nunca trabaja colaborativamente para lograr las metas	
		18-20	14-17	11-13	0-10	

Anexo 03: Listado de docentes tutores

1. Julio Cerna Izaguirre jcernai@uladech.edu.pe

Anexo 04: Referencias Categorizadas

1. Texto base/Digital

Sánchez, F. M. D. (2013). *Gestión de recursos humanos* (MF0238_3). Madrid, ES: Editorial CEP, S.L..
Recuperado de:
<http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=40&docID=11200782&tm=1465419112025>

2. Texto compilado

Rivera, H. (2013) *"Dirección de Personal II"*. Serie UTEX edición Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

3. Tesis

Guizado, M, (2015), *Caracterización del financiamiento en las micro y pequeñas empresas del sector comercio - rubro distribuidoras de pollos para el consumo humano en el mercado dos de mayo del distrito de Chimbote*, 2013. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037833>

4. Texto Complementario

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, Tercera edición, Edición, Editorial Mc Graw Hill, Mexico DF

Sánchez, F. M. D. (2013). *Gestión de recursos humanos* (MF0238_3). Madrid, ES: Editorial CEP, S.L.
Recuperado de:
<http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/reader.action?ppg=40&docID=11200782&tm=1465419112025>

DESSLER G. (2001), *Administración de Personal*, Pearson, Barcelona.

FREDERICK I., (2001), *La Motivación Higiene Concepto y Problemas*. Ariel. Barcelona. **LEY 267, LEY DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERU.** Recuperado de:
<http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>

Guizado, M, (2015), <http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037833>

Vergíu, J. (2014), Los costos laborales en la empresa.
http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/NMSM_f83b312a079bbfb3734741c254233974