



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

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

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	201253
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- I
1.9 Horas semanales	02 HT - 02 HP - 04 horas trabajo autónomo
1.10 Total Horas	64 TH - 128 Horas 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.

4. Competencia

2.5.1 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

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	Indicador
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, en una exposición, empleando la norma APA</p>

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 sustentarlos 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 desaprobatória 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 matricula
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

<p>Semana 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Observan un video sobre las competencias del recurso humano y participan con sus inquietudes y dudas de manera autónoma. https://www.youtube.com/watch?v=ts0oPzeSqXY - 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>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>Escala valorativa Organizadora o visual</p>
<p>Semana 4</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reunidos en grupos revisan el material sistema de retribución al trabajador, se abre 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 style="text-align: center;">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 Organizadora o visual</p>
<p>Semana 5</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la clase proyectando un video sobre la evaluación del desempeño humano y responden interrogantes exploratorias. https://www.youtube.com/watch?v=BC-IVjgKQa8 - 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 		<p>Escala valorativa</p>

	<p>síntesis, destacando la importancia que tiene la evaluación del desempeño humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redacta conclusiones y las expone un representante del grupo <p>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 	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,	Escala valorativa

	<p>norma Apa, sus conclusiones finales tienen en cuenta el principio meritocratico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reciben las orientaciones del docente En el aula mod aplicando una retroalimentación. 	<p>mediante un informe empleando la norma APA</p>	
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_nOfEUw - 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. - 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=0000037833 		
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 todos las intervenciones son válidas. - Emiten opinión sobre el sistema de seguridad y salud del trabajador, para esto complementan la información atreves de la biblioteca virtual: Sánchez, F. M. D. (2013). http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/read.action?ppg=40&docID=11200782&tm=14654 	<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</p>	<p>Escala valorativa</p>

	<p>19112025</p> <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, 	exposición.	
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=0000037833 - 		Escala valorativa
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 Organizador visual</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 	<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,</p>	<p>Escala valorativa caso práctico</p>

	redonda y lo exponen, con la coordinación del docente.	mediante mesa 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=HYVDKpyc_yvQ - Reunidos por grupos para realizar una mesa redonda: <ul style="list-style-type: none"> -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 del 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 Organizador visual
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 	2.5.3.3 Informa resultados de evaluación trabajo en equipo couching con propuestas innovación en situaciones de aprendizaje basadas problemas promoviendo actitud asertiva, en exposición, empleando norma APA	Escala Valorativa Organizador visual

	actitud asertiva y proactiva		
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=00000037833 - Participan del examen de unidad 		Escala valorati
Semana 16	EXAMEN FINAL		
Semana 17	EXAMEN DE APLAZADOS		

Anexo 02: Instrumentos de evaluación del aprendizaje

ESCALA VALORATIVA DE EXPLICACIÓN (UNIDAD I) CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-I

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 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				
		Identifica los objetivos del talento humano, en trabajo colaborativo, mediante exposiciones, en un organizador visual.	Identifica los objetivos del talento humano, en trabajo colaborativo, mediante exposiciones	Identifica los objetivos del talento humano	No identifica los objetivos del talento humano,	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

ESCALA VALORATIVA DE INTERPRETACIÓN (UNIDAD I) CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-I

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				

		Determina el aporte de los modelos del planeamiento de recursos humanos con apoyo de la base de datos, promoviendo trabajo autónomo, mediante mapa semántico digital.	Determina el aporte de los modelos del planeamiento de recursos humanos con apoyo de la base de datos, promoviendo trabajo autónomo.	Determina el aporte de los modelos del planeamiento de recursos humanos	No determina el aporte de los modelos del planeamiento de recursos humano	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

ESCALA VALORATIVA DE RESOLUCIÓN DE CASOS (UNIDAD I)
CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-I

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 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				
		Propone el sistema de retribución al trabajador de una organización, con actitud asertiva, mediante debates en clase, en una síntesis.	Propone el sistema de retribución al trabajador de una organización, con actitud asertiva.	Propone el sistema de retribución al trabajador de una organización.	No propone el sistema de retribución al trabajador de una organización.	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

ESCALA VALORATIVA DE EXPLICACIÓN (UNIDAD III)
CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-I

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 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				Calificación
		Criterios				
		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	Emite opinión sobre el desarrollo organizacional en las organizaciones, aplicando una guía de entrevista al conductor de una empresa	Emite opinión sobre el desarrollo organizacional en las organizaciones, aplicando una guía de entrevista	No emite opinión sobre el desarrollo organizacional en las organizaciones	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

ESCALA VALORATIVA DE INTERPRETACIÓN (UNIDAD III)
CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-I

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, mediante mesa redonda.				Calificación
		Criterios				

		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.	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	Interpreta y Explica los resultados de una evaluación de 360 grados	No interpreta y Explica los resultados de una evaluación de 360 grados	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

**ESCALA VALORATIVA DE RESOLUCIÓN DE CASOS (UNIDAD III)
CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION CICLO: V SEMESTRE: 2017-I**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.5.3.3 Informa los resultados de evaluación de 360 grados con propuestas de innovación en situaciones de aprendizaje basada en problemas				Calificación
		Criterios				
		Informa los resultados de evaluación de 360 grados con propuestas de innovación en situaciones de aprendizaje basada en problemas	Informa los resultados de evaluación de 360 grados con propuestas de innovación	Informa los resultados de evaluación de 360 grados	No informa los resultados de evaluación de 360 grados	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

--	--	--	--	--	--	--

**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	

**ESCALA DE ACTITUDES
RESPONSABILIDAD SOCIAL
Segunda Unidad**

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

--	--	--	--	--	--	--

**ESCALA DE ACTITUDES
RESPONSABILIDAD SOCIAL
Tercera Unidad**

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

RÚBRICA DE MONOGRAFÍA

CARRERA: Administración CICLO : V SEMESTRE 2017-I

N°	Niveles	CRITERIOS				
		4	3	2	1	Prom
01	Búsqueda preliminar de la información y recolección de datos	Utiliza las fuentes de información en la bases de datos , y Utiliza técnicas de fichaje con la norma APA	Explora las fuentes de información en la biblioteca virtual emplea técnicas de fichaje	Explora las fuentes de información en la biblioteca física	Explora las fuentes de información libre	
02	Elabora el plan de investigación monográfica	-Emplea todos los elementos de la estructura de la monografía	Emplea la mayoría de los elementos de la estructura	Emplea algunos elementos de la estructura	Emplea un elemento de estructura de la monografía	
03	Organización e interpretación de datos	Ordena e interpreta la información obtenida con una formulación coherente de los argumentos con el parafraseo	Ordena la información obtenida con una formulación coherente según el parafraseo	Ordena información con argumentos con algunos parafraseo	Ordena información con argumentos básico	
04	Composición y Redacción	Respeto el lenguaje académico y técnico, con las normas de redacción a nivel ortográfico y gramatical.	Respeto el lenguaje académico y técnico, con las normas de redacción a nivel ortográfico	Respeto el lenguaje académico y algunas normas de redacción	Respeto algunos elementos del lenguaje académico	
05	Comunicación de resultados	Presenta la monografía teniendo en cuenta aspectos de forma y contenido, según la coherencia y cohesión del texto	Presenta la monografía teniendo en cuenta aspectos de contenido según la coherencia de párrafos.	Presenta la monografía teniendo en cuenta aspectos de forma y contenido.	Presenta la monografía teniendo en cuenta aspectos de forma.	
TOTAL						

Anexo 03: Listado de docentes tutores

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

Anexo 04: Referencias Categorizadas

1. Texto base/Digital

Vergíu,J. (2014), **Los costos laborales en la empresa.**

http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/NMSM_f83b312a079bbfb3734741c254233974

2. Texto digital

3.Texto compilado

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

4. 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>

5. 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=0000037833>