



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA

SÍLABO/PLAN DE APRENDIZAJE

DIRECCION DE PERSONAL I

A. SILABO

1. Información General

1.1. Denominación de la asignatura	Dirección de Personal I
1.2. Código de la asignatura	201247
1.3 Tipo de estudio	3.0 Área Formativa (AF)
1.4 Naturaleza de la asignatura	Obligatoria- Teórica/práctica
1.5 Nivel de Estudios	Pregrado
1.6 Ciclo académico	IV
1.7 Créditos	3
1.8 Semestre Académico	2017 - II
1.9 Horas semanales	03 HT/P - 06 H. Trabajo autónomo
1.10 Total Horas	48 HT/P - 96 H. Trabajo autónomo
1.11 Pre requisito	Ninguno
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 I**, pertenece al tipo de estudio Específico (E), es de naturaleza teórica. Aporta al desarrollo de habilidades de análisis en aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de las organizaciones, con innovación y desarrollo, demostrando compromiso con la calidad y con el apoyo de las tics y base de datos, desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud proactiva y asertiva, trabajando de manera autónoma y en equipo. Demostrando aptitud investigadora y responsabilidad social.

4. Competencia

2.4 Analiza aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de las organizaciones, con innovación y desarrollo, demostrando compromiso con la calidad y desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud proactiva y asertiva, trabajando de manera autónoma y en equipo. Demostrando aptitud investigadora y responsabilidad social.

5. Capacidades

2.4.1 **Identifica** los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de las organizaciones, con innovación y desarrollo, en el campo de desempeño profesional,

2.4.2 **Explica** estrategias organizacionales demostrando compromiso con la calidad para una eficiente gestión del capital humano en actividades propias de su profesión.

2.4.3.- **Analiza** las estrategias del proceso de evaluación del capital humano desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud proactiva y asertiva en el contexto de su especialidad.

6. Unidades de aprendizaje:

Competencia	Unidad de aprendizaje	Capacidades	Indicadores
2.4	I UNIDAD La organización	2.4.1	2.4.1.1 Define los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de una organización, con actitud proactiva, mediante un mapa semántico. 2.4.1.2 Menciona los componentes de la comunicación en las organizaciones con actitud proactiva en una exposición, con apoyo de las tics y base de datos, mediante informe empleando la norma APA 2.4.1.3 Explica el proceso de la motivación laboral en una organización, como elemento de desarrollo del personal a través de una dinámica.
	II UNIDAD Reclutamiento de Personal	2.4.2	2.4.2.1 Describe estrategias de reclutamiento de personal en las organizaciones, con actitud proactiva, en situaciones de aprendizaje, en diapositivas con el apoyo de las tics. 2.4.2.2 Relaciona las diversas formas de selección de personal, desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud asertiva mediante debates. 2.4.2.3 Ejemplifica diseños de cargos de una organización, con el apoyo de base de datos, a través de una escenificación, de manera colaborativa
	III UNIDAD Evaluación de recursos humanos	2.4.3	2.4.3.1 Explica el proceso de la evaluación del personal de las organizaciones para una buena gestión, mediante exposición. 2.4.3.2 Relaciona el proceso de la remuneración y compensación laboral, demostrando compromiso con la calidad, mediante una monografía, con autonomía. 2.4.3.3 Emite su opinión sobre el proceso de la higiene y seguridad laboral, trabajando de manera colaborativa y presenta en un debate.

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 monografías, 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 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

- 1 Chiavenato,I. (2011).*Administración de Recursos Humanos*. Novena Edición, Editorial Mc Graw Hill , Mexico DF
- 2 **FREDERICK I., (2001),***La Motivación Higiene Concepto y Problemas*. Ariel. Barcelona.
- 3.- García, L. C. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Madrid, ES: McGraw-Hill España. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=10721719&p00=recursos+humanos>
- 3 **LEY 267,** LEY DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL PERU. Recuperado de: <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/ley26790.pdf>
- 4 Rivera,H.(2013) “*Dirección de Personal I*”. Serie UTEX edición Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Rodriguez, Y (2015), Caracterización de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector industria - rubro panaderías de los centros poblados Trapecio y Florida Alta, distrito de Chimbote, 2013, Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote. <http://erp.uladec.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037841>
- 6 Zarazúa J.L. (2013) La selección de personal por competencias ¿Cómo aplicar en la empresa Mexicana? <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=86940706&lang=es&site=ehost-live>

11. Anexos:

I.Unidad de Aprendizaje: La organización			
CAPACIDAD			
2.4.1 Identifica los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de las organizaciones, con innovación y desarrollo, en el campo de desempeño profesional,			
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 matriculado
Semana 2	<ul style="list-style-type: none"> - Se socializa el silabo y se comenta sobre los aspectos fundamentales de la gestión del capital humano, además del tema de la organización y expresan su opinión en aula. - Opinan sobre los criterios de evaluación la primera unida. - Observan imágenes y se apertura una lluvia de ideas relacionando al tema de las organizaciones - Revisan la información en el compilado de la asignatura con el tema relacionado a los objetivos del talento humano. - Definen los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de una organización - En grupos colaborativos y siempre con actitud proactiva relacionan la evolución de las organizaciones, empleando el material del compilado y elaboran un mapa semántico. - Escuchan las orientaciones y sugerencias del docente, mediante una retroalimentación final. 	2.4.1.1 Define los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de una organización, con actitud proactiva, mediante un mapa semántico.	Escala valorativa Mapa Semántico
Semana 3	<ul style="list-style-type: none"> - Observan un video sobre los componentes de la comunicación y participan con sus inquietudes y dudas de manera proactiva. https://www.youtube.com/watch?v=merYJcsaMio - Recogen información sobre el tema tratado de otras fuentes comparando y debatiendo entre los integrantes. - Mencionan los componentes de la comunicación en las organizaciones con el apoyo de las Tics y la base de datos organizan una matriz de actividades para comparan resultados de informes del organizaciones locales, regionales e internacionales. 	2.4.1.2 Menciona los componentes de la comunicación en las organizaciones con actitud proactiva en una exposición, con apoyo de las tics y base de datos, mediante informe empleando la norma	Escala valorativa informe

	<ul style="list-style-type: none"> - Socializan los resultados y organizan su envío según el cronograma - Construyen un informe final empleando las normas APA, y con el apoyo del docente retroalimentan el tema. <p>Actividad de responsabilidad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con actitud proactiva y colaborativamente elaboran sus conclusiones, exponen y sustentan su punto de vista en un debate. 	APA	
Semana 4	<ul style="list-style-type: none"> - Reunidos en grupos revisan el tema de la motivación laboral, se apertura una lluvia de idea - Seleccionan las ideas importantes de la información en el libro de consulta: Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Novena Edición, Editorial Mc Graw Hill, Mexico DF - Explican el proceso de la motivación laboral con la finalidad de conocer los caracteres y rasgos de personalidad, se desarrolla una dinámica entre los integrantes, reunidos en grupos aportan ideas de la motivación laboral, la pirámide motivacional en el desarrollo humano. - Reciben las orientaciones del docente. - Presentan un informe final y con el apoyo del docente se retroalimenta 	2.4.1.3 Explica el proceso de la motivación laboral en una organización como elemento de desarrollo del personal a través de una dinámica	Escala valorativa De dinámica
Semana 5	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la clase proyectando un video sobre el potencial humano y responden interrogantes exploratorias. https://youtu.be/O6TO46Y1R6U - De manera colaborativa revisan la información del tema de estudio, presentada en el aula virtual - En grupos de trabajo identifican las diversas características del potencial humano y proponen la manera de cómo debería ser en nuestras organizaciones actuales. - Mediante una dinámica redactan conclusiones y las expone un representante del grupo. <p>Actividad de Investigación Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para desarrollar el primer trabajo de la presente monografía, deberán de cumplir el siguiente esquema: <ol style="list-style-type: none"> 1. Título de la monografía 		Escala valorativa dinámica. Escala valorativa monografía.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Autor 3. Formulación del problema (en forma de pregunta) <ol style="list-style-type: none"> a. objetivos b. Objetivo general c. Objetivos específicos 4. Esquema de contenidos 5. Bibliografía relacionado con el tema <p>La evaluación se realizará tomando los criterios del silabo y la rúbrica de evaluación se tomara en cuenta la norma APA. Pueden apoyarse en la tesis Rodríguez, Y (2015), http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037841</p>		
--	--	--	--

II. Unidad de Aprendizaje: Reclutamiento de personal			
CAPACIDAD			
2.4.2 Explica estrategias organizacionales demostrando compromiso con la calidad para una eficiente gestión del capital humano actividades propias de su profesión.			
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. - Dialogan en equipos de trabajo sobre la actividad el reclutamiento mediante un recojo de información sobre este tema, en las diversas organizaciones de nuestra localidad. - Seleccionan la información recolectada según los elementos del esquema normativo, siempre con una actitud proactiva. - Ubican los elementos que corresponde diferenciando la metodología que emplean cada una de ellas. - Describen estrategias de reclutamiento de personal en las organizaciones, redactan unas conclusiones finales y con el apoyo de las tics, elaboran diapositivas para su exposición final. - Reciben las orientaciones del docente En el aula moderna, aplicando una retroalimentación. 	2.4.2.1 Describe estrategias de reclutamiento de personal en las organizaciones, con actitud proactiva, en situaciones de aprendizaje, en diapositivas con el apoyo de las tics.	Escala valorativa Diapositivas
Semana 7	<ul style="list-style-type: none"> - Se proyecta un video sobre la selección de personal en las diversas organizaciones. - https://www.youtube.com/watch?v=RpbG97ZQD7Q - Recoge información sobre la metodología aplicada en las diversas empresas locales, regionales e internacionales. - Relacionan las diversas formas de selección de personal, en trabajo grupal y con la finalidad de desarrollar mejores habilidades de comunicación e información y actitud asertiva elaboran debates del tema, para eso: - Toman en cuenta el marco conceptual del informe de tesis de una Pymes y la referencia de la tesis: Rodriguez, Y (2015), Caracterización de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector industria - rubro panaderías de los centros poblados Trapecio y Florida Alta, distrito de Chimbote, 2013 	2.4.2.2 Relaciona las diversas formas de selección personal, desarrollo de habilidades de comunicación e información con actitud asertiva mediante debates.	Escala valorativa debate
Semana 8	<ul style="list-style-type: none"> - Se inicia la sesión de aprendizaje dando lectura a la socialización organizacional de una empresa y se realiza una lluvia de ideas para 		

	<p>socializar las opiniones, haciendo énfasis que todos los intervenciones son válidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Complementan la información sobre la socialización organizacional a través de la biblioteca virtual del libro Texto base/digital: García, L. C. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Madrid, ES: McGraw-Hill España. Recuperado de: http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=10721719&p00=recursos+humanos - En trabajo de equipo, socializa la información obtenida y siempre desarrollando habilidades de comunicación e información, debaten sobre la importancia del nuevo trabajador y su aporte en la empresa, para luego arribar a las conclusiones. -.-Con orientación del docente se proponen las alternativas a aplicar al trabajador nuevo y los errores más frecuentes que se dan en las organizaciones 		<p>Escala valorativa debate</p>
<p>Semana 9</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura espacios de debates entre compañeros en el tema de diseño de cargos y su importancia en nuestra organización. - -Expresan sus opiniones en base a la lectura y con el apoyo de la base de datos y de manera colaborativa desarrollan una escenificación. - Ejemplifican el trabajo realizado en su equipo de trabajo evidenciando habilidades colaborativas y fortaleciendo el trabajo participativo, reciben las orientaciones respectivas del docente <p>Actividades de Investigación Formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cada uno de los estudiantes con la orientación del docente tutor elabora el cuerpo de la monografía (desarrollo), procediendo al análisis de la información y redacta las referencias bibliográficas de la monografía. El estudiantes lleva a cabo la búsqueda de información relacionada con el tema de investigación incluyendo textos de las bases de datos de la universidad (EBSCO, E - libro) de la BIBLIOTECA VIRTUAL DE NUESTRA UNIVERSIDAD y extraerá las referencias bibliográficas de dichos libros, utilizados según las NORMAS APA. Rodríguez, Y (2015), http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037841d e dichos libros, utilizados según las NORMAS APA. 	<p>2.4.2.3 Ejemplifica diseños de cargos de una organización, con el apoyo de base de datos, a través de una escenificación, de manera colaborativa.</p>	<p>Escala valorativa Escenificaci</p>

<p>Semana 10</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una indagación sobre conocimientos previos de descripción y análisis de cargos. - Con la base de datos y de manera colaborativa investigación los diversos métodos de la descripción y análisis de cargos planteados por diversos autores. - Plantean un resumen y arriban a conclusiones del tema, destacando la importancia que tiene este sistema para las organizaciones. Conclusiones finales lo presentan mediante un organizador visual. - Con guía del docente cada grupo presenta sus conclusiones, mediante un organizador visual <p>Actividad de Responsabilidad Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentar sus conclusiones en forma colaborativa, respetando las opiniones de sus compañeros. - Participan del examen de unidad 		<p>Escala valorativa</p>
-------------------------	--	--	-------------------------------------

III .Unidad de Aprendizaje: Reclutamiento de personal

CAPACIDAD

2.4.3.- **Analiza** las estrategias del proceso de evaluación del capital humano desarrollando habilidades de comunicación e información con a proactiva y asertiva 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 la evaluación del desempeño humano y su importancia. https://www.youtube.com/watch?v=y-cRwjbI714 - Explican el proceso de evaluación de personal para una buen gestión y lo relacionan el contenido con lo aplicado en nuestros medio por las empresas. - Seleccionan los temas, responsables de la evaluación del desempeño y analizan su importancia para la organización. - Organizan los temas de reflexión según los componentes del mensaje - Con el apoyo de las tics, realizan su exposición. 	<p>2.4.3.1 Explica el proceso de la evaluación del personal de las organizaciones para una buena gestión, mediante exposición.</p>	Escala valorativa exposición
Semana 12	<ul style="list-style-type: none"> - Observan fotos sobre rotación de personal y la importancia que tiene para la empresa. - Revisan la información proporcionada por el docente y la relacionan con las fotos presentadas - Se organizan según las responsabilidades para sustentar su trabajo mediante una exposición de qué tan importante es la rotación de personal y los tipos que existen. - Aplican estrategias para desarrollar adecuadamente las exposiciones de los integrantes. 		Escala valorativa exposición
Semana 13	<ul style="list-style-type: none"> - Se apertura el diálogo colaborativo según los casos presentados con autonomía en cada uno de los integrantes. - Relacionan el proceso de la remuneración, demostrando compromiso con la calidad, relacionándolo con las diversas empresas de nuestro medio local o regional. - Elaboran una monografía con autonomía - Consolidan sus aprendizajes con el apoyo del docente <p>El foro de investigación formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentan la tercera fase de la monografía en la plataforma virtual subiendo el archivo con el nombre IF_tercera_Fase Rodriguez, Y (2015), http://erp.uladech.edu.pe/bibliotecavirtual/?ejemplar=00000037841 	<p>2.4.3.2 Relaciona el proceso de la remuneración y compensación laboral, demostrando compromiso con la calidad, mediante una monografía, con autonomía.</p>	Escala valorativa de monografía.

<p>Semana 14</p>	<p>Dialogan en equipos de trabajo sobre la compensación laboral mediante un recojo de información sobre este tema, en las diversas organizaciones de nuestra localidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Redactan unas conclusiones finales demostrando compromiso con la calidad y elaboran una monografía con autonomía y lo socializan -Reciben las orientaciones del docente En el aula moderna, aplicando retroalimentación. 		
<p>Semana 15</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se detallan los conceptos de higiene y seguridad laboral y la ley que protege al trabajador. - Emite su opinión sobre el proceso de la higiene y seguridad laboral de manera colaborativa mediante un debate, destacando los beneficios de la higiene y seguridad laboral. - Se desarrolla casos prácticos en forma grupal, respecto a un tema independiente por grupo. - Emiten su opinión mediante un debate sobre las diversas medidas que se aplican para proteger a un trabajador. - <p>Actividad de responsabilidad social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sustentan su trabajo de manera colaborativa y desarrollando habilidades de comunicación. - Participan del examen de unidad 	<p>2.4.3.3 Emite su opinión sobre el proceso de la higiene y seguridad laboral, trabajando de manera colaborativa y presenta en un debate.</p>	<p>Escala valorativa debate</p>
<p>Semana 16</p>	<p>EXAMEN FINAL</p>		
<p>Semana 17</p>	<p>EXAMEN DE APLAZADOS</p>		

Anexo 02: Instrumentos de evaluación del aprendizaje

ESCALA VALORATIVA DE MAPA SEMANTICO

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.1.1 Define los aspectos fundamentales relacionados con la gestión del capital humano de una organización, con actitud proactiva, mediante un mapa semántico.				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 INFORME

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.1.2 Menciona los componentes de la comunicación en las organizaciones con actitud proactiva en una exposición, con apoyo de las tics y base de datos, mediante 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 DINAMICA

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.1.3 Explica el proceso de la motivación laboral en una organización, como elemento de desarrollo del personal a través de una dinámica.				Calificación
		Criterios				
		Explica el proceso motivacional laboral adecuadamente mediante un caso	Explica el proceso motivacional laboral regularmente mediante un caso	Explica el proceso motivacional laboral mínimamente mediante un caso)	No explica el proceso motivacional laboral mediante un caso	
		16 - 20	13 - 15	08 - 12	00 - 07	

ESCALA VALORATIVA DE DIAPOSITIVAS

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.2.1 Describe estrategias de reclutamiento de personal en las organizaciones, con actitud proactiva, en situaciones de aprendizaje, en diapositivas con el apoyo de las tics.				Calificación
		Criterios				
		Claridad en la presentación de las diapositivas	Resalta la información importante del tema resultado de una buena comunicación	Tiene en cuenta las normas de redacción	Agrega referencias bibliográficas con la norma APA	
		2 - 5	1 - 5	1-- 5	2- 5	

ESCALA VALORATIVA DE DEBATE

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.2.2 Relaciona las diversas formas de selección de personal, desarrollando habilidades de comunicación e información con actitud asertiva mediante debates.				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 VALORATIVA DE ESCENIFICACIÓN

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.2.3 Ejemplifica diseños de cargos de una organización, con el apoyo de base de datos, a través de una escenificación, de manera colaborativa.				Calificación
		Criterios				
		Su expresión es muy clara y utilizan distintos matices de voz que caracterizan su personaje.	Utilizan adecuadamente el espacio asignado para su representación, se mueven y realizan distintos gestos de acuerdo a su personaje	Mantienen la atención del espectador, desde el inicio hasta el desenlace	Se observa el trabajo en equipo, todos aportan ideas para los roles que debe asumir.	
	1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5		

ESCALA VALORATIVA DE EXPOSICIÓN (UNIDAD III)

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	Indicador: 2.4.3.1 Explica el proceso de la evaluación del personal de las organizaciones para una buena gestión, mediante exposición.				Calificación
		Criterios				
		1.1. Expone con coherencia	1.2. Aporta en la exposición con el aprendizaje	1.3. La exposición está organizada bien	1.4. la exposición tiene su Punto de vista según el tema	
		1 - 5	1 - 5	1 - 5	1 - 5	

RÚBRICA DE MONOGRAFÍA

CARRERA PROFESIONAL: ADMINISTRACION TURISTICA. CICLO: IV SEMESTRE: 2017-II

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						

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

García, L. C. (2013). Recursos humanos y responsabilidad social corporativa. Madrid, ES: McGraw-Hill España. Recuperado de: <http://site.ebrary.com/lib/bibliocauladechsp/detail.action?docID=10721719&p00=recursos+humanos>

2. Texto compilado

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

3. Tesis

Rodríguez, Y (2015), Caracterización de la capacitación en las micro y pequeñas empresas del sector industria - rubro panaderías de los centros poblados Trapecio y Florida Alta, 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=00000037841>

4. Texto Complementario

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Novena Edición, Editorial Mc Graw Hill , México DF.

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

Zarazúa J.L. (2013) La selección de personal por competencias ¿Cómo aplicar en la empresa Mexicana?. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=86940706&lang=es&site=ehost-live>