**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**SÍLABO POR COMPETENCIAS**

**CURSO:** GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TRABAJO SOCIAL

**DOCENTE: Mg IRMA VIOLETA MORALES RAMIREZ**

**CELULAR:** 948453869

**CORREO:** violetamoralesramirez@hotmail.com

SILABO DE RECURSOS HUMANOS Y TRABAJO SOCIAL

1. **DATOS GENERALES**

|  |  |
| --- | --- |
| LÍNEA DE CARRERA | GESTIÓN DE BIENESTAR Y RECURSOS HUMANOS |
| CURSO | GESTGIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y TRABAJO SOCIAL |
| CÓDIGO | 24356 |
| HORAS | 5 HORAS. 1 Teoría, 4 Práctica |
| DOCENTE | M(a) IRMA VIOLETA MORALES RAMIREZ |

1. **SUMILLA Y DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

|  |
| --- |
| El curso corresponde al área de Formación Profesional Especializada, de la línea de carrera de Gestión de Bienestar Social y Recursos Humanos, siendo de carácter teórico práctico, dividido en cuatro unidades didácticas.  Su propósito: **usa** la gerencia de recursos humanos en base a la normatividad laboral, para **desarrollar** calidad de vida en el trabajo, **facilitando** la dinámica organizacional sustentada en ética y responsabilidad social.  Contenidos:  Gestión de los Recursos Humanos.- Fases de su Evolución Histórica, Funciones de la Gestión. Objetivos. Planificación y aplicación de Políticas Estratégicas de Recursos Humanos. Técnicas para organizar y seleccionar personal que participen en el planeamiento y programación del Bienestar Social y Desarrollo Humano. Tendencias actuales de la Gestión de Recursos Humanos.  La práctica del curso se desarrollará en la modalidad de práctica de campo, en una unidad de servicio social donde identificara la administración de recursos humanos observando la calidad de vida en el trabajo y las prestaciones sociales.  Concluye con la presentación de un plan de prestaciones sociales o informe de calidad de vida en el trabajo.  Administración en Trabajo Social  Técnicas e instrumentos y herramientas de la administración en Trabajo Social.  Administración De Recursos Humanos E Implementación Dela Oficina De Trabajo Social  La práctica de la asignatura será desarrollada en la modalidad de práctica de campo en instituciones públicas o privadas u organizaciones de base bajo la modalidad de práctica de campo.  Concluye con la presentación de un informe de la intervención administrativa de una unidad o programa social. |

1. **CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDACTICA** | **NOMBRE DE LA UNIDAD DIDACTICA** | **SEMANAS** |
| **UNIDAD**  **I** | En el contexto interpreta políticas modernas de la gestión de Recursos Humanos | POLITICAS MODERNAS DE LA GESTION DE RECURSO HUMANOS | 1- 4 |
| **UNIDAD**  **II** | Analiza el sistema de Recursos Humanos | SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS | 5.8 |
| **UNIDAD**  **III** | Tomando como referencia los planteamientos teóricos metodológicos de la agestión de Recursos Humanos,explica la relación con Trabajo Social y la importancia para el desempeño profesional. | GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN ORGANIZACIONES PUBLICAS Y PRIVADAS | 9-12 |
| **UNIDAD**  **IV** | Ante la labor del Trabajador Social en relación a Gestión en Recursos Humanos realiza registros de la oficina propuestos de política de bienestar social para su clima laboral adecuado y la seguridad y salud en el trabajo. | PROPUESTAS DE GESTIÓN EN BIENESTAR DE RECURSOS HUMANOS | 13-15 |

1. **INDICADORES DE CAPACIDADES AL FINALIZAR EL CURSO**

|  |  |
| --- | --- |
| **NÚMERO** | **INDICADORES DE CAPACIDAD AL FINALIZAR EL CURSO** |
| 1 | Expone las políticas modernas de la gestión de recursos humanos |
| 2 | Debate sobre las políticas modernas de la gestión de recursos humanos |
| 3 | Diseña un mapa conceptual sobre la temática trabajada en aula |
| 4 | Expone sobre los sistemas de gestión de recursos humanos |
| 5 | Expone las etapas del proceso gestión |
| 6 | Identifica los instrumentos de gestión administrativa |
| 7 | Diferencia los instrumentos de gestión tradicionales con los establecidos por SERVIR |
| 8 | Identifica la importancia del sistema de recursos humanos |
| 9 | Expone el marco conceptual sobre gestión de recursos humanos en trabajo social |
| 10 | Identifica la importancia de gestión en recursos humanos |
| 11 | Expone el marco conceptual de gestión en recursos humanos en Trabajo Social. |
| 12 | Propone propuestas de política de bienestar social para recursos humanos |
| 13 | Elabora un informe de la intervención en gestión de recursos humanos de una unidad o programa del trabajador social. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA I : En el contexto analizar la modernización nacional de la gestión pública del estado peruano de los recursos humanos en las organizaciones*** | | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| Semana | Contenidos | | | | Estrategia didáctica | | Indicadores de logro de la capacidad |
| Conceptual | Procedimental | | Actitudinal |
| 1 | Modernización nacional de la gestión pública en el estado peruano | Elabora un cuadro de la gestión pública moderna del estado peruano | | Reconoce y valora la gestión público moderna | Inducción – deducción , análisis | | Expone el marco conceptual de la gestión pública moderna del estado |
|  | 2 | Importancia de los recursos humanos en las organizaciones | Realiza un resumen de la importancia de los recursos humanos en la organización | | Asume con responsabilidad las tareas de recolección del tema | Exposición , diálogo | | Debate sobre la importancia de recursos humanos en la organizaciones |
| 3 | Recursos humanos y gestión por procesos y resultados | Elabora un cuadro de gestión por procesos y resultados | | Comparte artículos y textos relacionados a gestión por procesos y resultados | Exposición , diálogo | | Diseña un mapa conceptual sobre la temática , trabajado en aula |
| 4 | Sistema de gestión de recursos humanos, Públicos - Privado ( antecedentes ) | Intercambia opiniones sobre la importancia de los recursos humanos en las organizaciones Público - Privado | | Opina y dialoga sobre diversos temas relacionados a la gestión de recursos humanos. | Trabajo en equipo | | Elabora un cuadro comparativo del sistema de gestión de recursos humanos públicos y Privados |
| ***Unidad Didáctica I :*** |  | **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** | | | | | | |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | | | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** | |
| Evaluación escrita de la unidad didáctica | | Mapa conceptual y cuadro comparativo de la gestión de recursos humanos en la organización pública y privado del estado peruano | | | Diseña un mapa conceptual sobre la temática, trabajando en aula y elabora un cuadro comparativo sobre el tema de gestión de recursos humanos por procesos y resultados. | |

**V.- DESARROLLO DE LAS UNIDADES DIDACTICAS:**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA II : Analiza el sistema de recursos humanos*** | | | | | | | |
| Semana | Contenidos | | | | Estrategia didáctica | | Indicadores de logro de la capacidad |
| Conceptual | Procedimental | | Actitudinal |
| 5 | Clasificación del sistema de recursos humanos | Identifica la clasificación del sistema de recursos humanos | | Analiza el sistema de recursos humanos | Exposición , diálogo | | Expone la clasificación del sistema de recursos humanos |
| 6 | Planificación de políticas y organización del trabajo | Identificar políticas de organización de trabajo | | Aplica los conocimientos de planificación de políticas del trabajo | Exposición , diálogo | | Expone la planificación de políticas y organización del trabajo |
| 7 | Lineamientos de política nacional para el desarrollo de recursos humanos | Identifica política para el desarrollo de recursos humanos | | Aplica los conocimientos de políticas en el desarrollo de recursos humanos | Exposición , diálogo | | Identifica las políticas de desarrollo de recursos humanos |
| 8 | Gestión del empleo , funciones y producto | Identifica los mecanismos de gestión de empleo | | Aplica los conocimientos de gestión del empleo , funciones y producto | Exposición , diálogo | | Identifica la gestión del empleo, funciones y producto. |
| 9 | Evaluación Parcial |  | |  |  | |  |
| ***Unidad Didáctica II :*** |  | **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA / resultado – reporte y publica** | | | | | | |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | | | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** | |
| Evaluación escrita | | Cuadro | | | Diseño de cuadro | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA III : Aplicar el sistema de gestión de recursos humanos en organizaciones públicas y privadas*** | | | | | | | |
| Semana | Contenidos | | | | Estrategia didáctica | | Indicadores de logro de la capacidad |
| Conceptual | Procedimental | | Actitudinal |
| 9 | Gestión de rendimiento : funciones y productos | Identifica la gestión de rendimiento : funciones y productos | | Concepto de gestión y opina sobre los recursos humanos | Exposición , diálogo | | Expone gestión de recursos humanos : funciones y productos |
| 10 | Gestión de desarrollo y capacitaciones : funciones y productos | Intercambia opinión de gestión de desarrollo de capacitaciones | | Reconoce y valora las capacidades en el recurso humano | Exposición , diálogo | | Identifica el valor de las capacitaciones en el desarrollo del recurso humano |
| 11 | Gestión de compensaciones : funciones y productos | Adecua la política de compensaciones en el recurso humano | | Dialogo sobre la políticas de recursos humanos | Exposición , diálogo | | Debate sobre la política de compensaciones en el recurso humano |
| 12 | Gestión de relaciones humanos y sociales : funciones y productos | Identifica las relaciones humanas y sociales | | Dialogo sobre las sociales humanos en el desarrollo de organización | Exposición , diálogo | | Identifica las relaciones humanas en el ámbito organizacional |
| ***Unidad Didáctica III :*** |  | **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA** | | | | | | |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTO** | | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | | | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** | |
| Evaluación escrita de la unidad didáctica | | Mapa mental que sistematice el desarrollo de la unidad | | | Diseña un mapa conceptual mental que sistematice el desarrollo de la unidad | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ***CAPACIDAD DE LA UNIDAD DIDÁCTICA IV :Elaborar propuestas de Gestión en el Bienestar de Recursos Humanos*** | | | | | | | |
| Semana | Contenidos | | | | Estrategia didáctica | | Indicadores de logro de la capacidad |
| Conceptual | Procedimental | | Actitudinal |
| 13 | Seguridad y Salud en el trabajo | Identifica los planteamientos de seguridad salud en el trabajo | | Reconoce y valora la importancia de seguridad y salud en el trabajo | Exposición , diálogo | | Expone el mapa conceptual sobre seguridad y salud en el trabajo |
|  | 14 | Cultura y clima laboral | Elabora un cuadro comparativo de cultura y clima laborar | | Aplica los conocimiento sobre el clima laboral en la organización | Exposición , diálogo | | Identifica la importancia del clima laboral adecuado en el recurso humano y organizacional |
| 15 | Promoción, prevención y prestaciones de salud | Realiza un resumen sobre promoción, prevención y prestaciones social | | Reconoce y aplica las acciones de promoción y prevención con fines de mejorar la calidad laboral | Exposición , diálogo | | Identifica la importancia de la promoción prevención en el recurso humanos de la organización |
| 16 | Bienestar Social y trabajo social | Identifica el bienestar social en el marco de desarrollo organizacional | | Aplica los conocimientos de bienestar social desde la planificación hasta la evaluación en el mejoramiento de la calidad de vida laborar | Exposición , diálogo | | Elabora un informe de la intervención de bienestar social de una unidad o programa social |
|  | 17 | Segundo Examen Parcial |  | |  |  | | * **entrega de actas** |
| ***Unidad Didáctica IV :*** |  | **EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA / resultado – reporte y publica** | | | | | | |
| **EVIDENCIA DE CONOCIMIENTOS** | | **EVIDENCIA DE PRODUCTO** | | | **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO** | |
| Evaluación escrita de la unidad didáctica | | Informe de la intervención administrativa de una unidad o programa social | | | Elabora un informe de la intervención de bienestar social de una unidad o programa social | |

**VI. MATERIALES EDUCATIVOS Y OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS**

En las sesiones de aprendizaje se considera la participación activa de los estudiantes para desarrollar los contenidos y actividades educativas previstas, dentro y fuera del aula, contando con la dirección y supervisión del docente. El profesor se constituye en un mediador; por ello organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de conocimientos de sus estudiantes.

Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa.

Los estudiantes, en equipo de seis como máximo, elaborarán y presentarán un informe de la intervención en gestión de una unidad o programa social.

MEDIOS ESCRITOS*.*

- Guía resumen por unidades

- Separatas con contenidos temáticos

- Fotocopia de textos seleccionados

- Diarios y revistas especializadas

MEDIOS VISUALES Y ELECTRONICOS

* Pizarra,
* Proyector multimedia
* TV, VHS, videos
* Medios electrónicos: Websites relacionados a la asignatura para investigar temas de actualidad, correo electrónico.

**VII. EVALUACIÓN**

* Reglamento Académico General aprobado en Consejo Universitario según R.CU.Nª0105-2016.CU-UNJFSC del 01/03/2016.
* Art. 121. Asistencia de clases obligatoria, más del 30% inasistencias injustificada, desaprueba la asignatura.
* Artº130. Calificación de carácter cuantitativo vigesimal, escala 0 a 20. Nota promocional mínima es 11. La fracción 0.5 es válida para nota promocional a favor del alumno.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Ponderaciones** | | **Unidades Didácticas denominadas Módulos** |
| P1 | P2 |
| Evaluación de conocimiento | 30% | 20% | El ciclo académico comprende 04 Módulos. |
| Evaluación de Producto | 35% | 40% |
| Evaluación de Desempeño | 35% | 40% |

Siendo el promedio final (PF), el promedio simple de los promedios ponderados de cada módulo (PM1, PM2, PM3, PM4); calculado de la siguiente manera:

PM1+ PM2+PM3+PM4

PF=

4

1. **EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO**.

* Resolución de problemas relacionados con el tema
* Entrevistas
* Cuestionarios

Evaluación escrita de la I Unidad didáctica

Evaluación escrita de la II Unidad didáctica

Evaluación escrita de la III Unidad Didáctica

Evaluación escrita de la IV Unidad Didáctica

1. **EVIDENCIA DE DESEMPEÑO**.

* Observación en la práctica de campo para conocer sus comportamientos y acciones que realiza.
* Diagnostico social del entorno donde se desarrollará el proyecto social.
* Ciclo del Proyecto (organizador visual).
* Matriz de marco lógico del proyecto.
* Maqueta de la zona focalizada del proyecto.
* Estructura del proyecto de desarrollo de bienestar social.

1. **EVIDENCIA DE PRODUCTO.**

**-** Presentación de un informe de la intervención de gestión de Recursos Humanos de una unidad o programa social.

Diseña un diagnostico social.

Domina la estructura del ciclo del proyecto de desarrollo de bienestar social.

Describe los elementos de la matriz de marco lógico del proyecto.

Esboza la estructura de un proyecto de bienestar social.

**VIII. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS WEB**

Agurto, T., & Henriquez, M. (2009). *Genesis, Calidad y Liderazgo en Trabajo Social Competitivo* (Primera ed., Vol. I). Huacho, Perú.

Arciniega, R. (2011). Hacia la caracterización de culturas organizacionales. *Debates en sociología*(36), 5-25.

Autoridad NAcional del Servicio civil. (05 de SETIEMBRE de 2014). *SERVIR*. Recuperado el 02 de JUNIO de 2015, de http://storage.servir.gob.pe/

Autoridad Nacional del Servicio civil. (02 de Junio de 2015). *SERVIR*. Recuperado el 02 de Junio de 2015, de http://www.servir.gob.pe/leyserviciocivil/

Cosio, J., & Diaz, F. (septiembre de 2011). Temas de Administración General. *I(1)*, 126-128. (J. Cosio, Ed.) Lima, Perú: ABC Perú SAC.

Diaz, P. (2010). *Prevención de Riesgo en Trabajo Social* (Segunda ed.). España: Paraninfo.

Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa.* Lima: San Marco.

Jaen Diaz, M. (2010). *Prediccion del Rendimiento Laboral a partir de Indicadores de Motivación, personalidad y Percepción de Factores Psicosociales.* Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Niño de Guzmán, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios, V*(1), 19-40.

Perez, L. (s.f.). *Riesgo de Trabajo, Seguridad, HIegene y Medicina del Trabajo .* Recuperado el agosto de 2014, de WWW.juridicas.unam.mx.

Robbins, S., & Coulter, R. (2010). Administración. *decima*. (B. Gutierrez, Ed., & L. Fernandez, Trad.) Mexico: Prentice-Hall.

Senge, P. (2004). *La Quinta Disciplina* (Primera ed.). (C. Gardini, Trad.) buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

VIllanueva Varela, a. (2010). *De los Recursos Humanos al Capital Humano.* Mexico, Mexico: Trillas.