



# UNIVERSIDAD PRIVADA DEL ESTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE ESTUDIO

YCONTABLES



## I- IDENTIFICACIÓN DE LA MATERIA

Asignatura	: Administración de RRHH I
Área de estudio	: Profesional
Carrera	: Ingeniería Comercial
Curso	: Tercero
Semestre	: Sexto
Carga horaria total	: 48 horas reloj
Carga horaria clases teóricas	: 24 horas reloj
Carga horaria clases prácticas	: 24 horas reloj
Sistema	: Semestral
Código	: IC-3/10
Prerrequisitos:	:-----

## II- FUNDAMENTACIÓN

El área de Recursos Humanos es el sector más complejo de toda empresa, esto se debe a que no se basa exclusivamente en números, sino que se deben conjugarlos con las necesidades de los empleados, tanto a nivel laboral, económico y emocional.

La profesión de gestionar Recursos Humanos brinda la posibilidad de trabajar sobre todos los procesos que intervienen en el sector y no tiene más límites que los que el propio profesional se ponga o la empresa, en el caso de que se desempeñe de forma interna presenta un abanico de aplicaciones tan amplio que puede abarcar las preferencias de la mayoría de las personas.

El desarrollo de la profesión está convirtiendo a los directivos y técnicos de la gestión de personal en personas clave dentro de las organizaciones. En los últimos años, los directores de recursos humanos están alcanzando los niveles más altos en las estructuras organizativas y participan de forma activa en las decisiones estratégicas de sus organizaciones.

Dentro de este contexto problemático surge la necesidad de capacitar a los profesionales ingenieros de materia teórica y práctica en los principales fundamentos de manera que puedan adquirir las competencias que le permitirán conocer y desarrollar las principales técnicas en gestión de los Talentos Humanos.

## III - COMPETENCIAS

- **Genéricas**

- a. Aplicar conocimientos en el área inherente a su profesión o en cualquier campo relacionado, siendo capaz de elaborar, defender argumentos y resolver problemas.
- b. Manifiestar actitud emprendedora, creativa e innovadora en actividades inherentes a su profesión que lo lleven a actuar con autonomía demostrando razonamiento crítico y objetivo.
- c. Ajustar la conducta a un código de normas éticas favoreciendo el trabajo en equipos multidisciplinarios e inclusivos, asumiendo el compromiso y responsabilidad social en actividades que promuevan el desarrollo sustentable, el mejoramiento de la calidad de vida y un manifiesto compromiso con la calidad de la gestión.

**- Específicas**

- a. Desarrollar e implementar sistemas de control y gestión eficientes.
- b. Administrar la búsqueda, evaluación, selección, desarrollo y retención del talento humano.
- c. Diseñar, mejorar e implementar la gestión en materia de estructuras, sistemas y procesos administrativos.
- d. Demostrar destrezas interpersonales y de interacción para motivar a las personas respetando la diversidad y multiculturalidad en un contexto nacional e internacional.

#### **IV- CONTENIDO PROGRAMATICO**

##### **UNIDAD I - ORGANIZACIÓN, PERSONA Y ADMINISTRACIÓN DE R.R. H.H.**

- 1.1 - Concepto de Organizaciones.
- 1.2 - Objetivos Organizacionales
- 1.3 - Racionabilidad de las Organizaciones
- 1.4 - Las Organizaciones y el ambiente
- 1.5 - Concepto de eficacia Organizacional
- 1.6 - Cognición Humana
- 1.7 - La naturaleza compleja del hombre
- 1.8 - La motivación humana – Ciclos
- 1.9 - Clima Organizacional
- 1.10 -Comunicación - Barreras

##### **UNIDAD II - ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 2.1- Carácter múltiple de la ARH
- 2.2- La ARH como responsabilidad de línea y función de Staff
- 2.3- Políticas de Recursos Humanos
- 2.4- Objetivos de la ARH

##### **UNIDAD III - SUB SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN R.R. H.H. – PROVISIÓN (1ra. Parte)**

- 3.1- Rotación del personal
- 3.2- Índice de rotación del personal

- 3.3- Diagnóstico de la rotación del personal
- 3.4- Determinación del costo de la rotación del personal
- 3.5- Ausentismo – Diagnostico
- 3.6- Cálculo del índice de ausentismo
- 3.7- Como reducir la rotación y el ausentismo
- 3.8- Reclutamiento
- 3.9- Investigación Interna
- 3.10- Planificación de personal
- 3.11- Medios de reclutamiento de personal
- 3.12- Investigación externa
- 3.13- Proceso de reclutamiento
- 3.14- Reclutamiento Interno y Externo
- 3.15- Caso Practico – medios de reclutamiento

**UNIDAD IV - SUB SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN R.R. H.H. – PROVISIÓN -  
(2da. Parte)**

- 4.1- Selección de personal
- 4.2- La selección como proceso de comparación
- 4.3- La selección como proceso de decisión
- 4.4- Recolección de información acerca del cargo
- 4.5- Elección de técnicas de selección
- 4.6- Entrevistas de selección – Etapa y tácticas
- 4.7- Pruebas de conocimiento o de capacidad
- 4.8- Pruebas sicométricas
- 4.9- Pruebas de personalidad
- 4.10- Técnicas de simulación
- 4.11- Proceso de selección
- 4.12- Evaluación y control de resultados
- 4.13- Caso Práctico de selección.

**UNIDAD V - SUB SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN R.R. H.H. – APLICACIÓN  
(1ra. Parte)**

- 5.1- Socialización Organizacional
- 5.2- Métodos
- 5.3- Desempeño del rol
- 5.4- Evaluación de los procesos de aplicación de las personas
- 5.5- Diseño de cargos - Concepto
- 5.6- Concepto y diferencia entre cargo y puesto
- 5.7- Modelos de diseño de cargo
- 5.8- Descripción y análisis de cargos
- 5.9- Análisis de cargo
- 5.10- Estructura del análisis de cargo
- 5.11- Métodos de descripción y análisis de cargo

5.12- Objetivos de la descripción y el análisis de cargos

**UNIDAD VI - SUB SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN R.R. H.H. – APLICACIÓN  
(2da. Parte)**

- 6.1- Evaluación de desempeño
- 6.2- Responsabilidad por la evaluación de desempeño
- 6.3- Comité de evaluación
- 6.4- Evaluación en 360 grados
- 6.5- Objetivos de la evaluación de desempeño
- 6.6- Beneficios de la evaluación de desempeño
- 6.7- Métodos tradicionales de evaluación de desempeño
- 6.8- Nuevas tendencias de evaluación de desempeño
- 6.9- La entrevista de evaluación de desempeños
- 6.10- Formatos de evaluación de desempeño

**V- METODOLOGÍA**

Las clases tendrán un enfoque teórico- práctico.

Al inicio de cada clase se desarrollara una presentación magistral donde se explicaran los objetivos de la clase, luego se procederá a desarrollar una clase participativa con algunos cuestionamientos para el desarrollo en clase por parte de los alumnos, pudiendo elaborarse ejercitarios con análisis de casos, del cual, tanto el profesor titular de la cátedra como el auxiliar, irán seleccionando los cuales se adecuen a la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado a lo largo de las clases.

Los ejercicios serán desarrollados con plena participación de los alumnos, quienes activamente resolverán los ejercitarios en clase y los asignados como tarea, los mismos deberán estar organizados en sus anotadores, carpetas o bitácoras.

Atendiendo al apartado teórico del contenido de las unidades, se facilitará a los alumnos una bibliografía básica, complementada con el desarrollo de conceptos fundamentales presentados a través de fotocopias y/o diapositivas.

**VI- PAUTAS DE EVALUACIÓN**

Dos exámenes parciales escritos con validez de 15 puntos	30 puntos
Trabajos Prácticos	10 puntos
Examen Final Escrito	60 Puntos
Total, de puntos	100 Puntos

**VII- BIBLIOGRAFIA**

- **Básica**

Chiavenato, I., Villamizar, G. A. y Aparicio, J. B. (2001). Administración de recursos humanos (5ª Ed.). Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.

- **Complementaria**

Moreno, L. P. (2012). Dirección y gestión de recursos humanos (7ª Ed.). España: Ediciones Díaz de Santos.