



# UNIVERSIDAD PRIVADA DEL ESTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONABLES

PROGRAMA DE ESTUDIO

YCONTABLES



## I- IDENTIFICACIÓN DE LA MATERIA

Asignatura	:	Administración de RRHH
Área de estudio	:	Profesional
Carrera	:	Dirección y Administración de Empresa
Curso	:	Cuarto
Semestre	:	Octavo
Carga horaria total	:	48 horas reloj
Carga horaria clases teóricas	:	24 horas reloj
Carga horaria clases prácticas	:	24 horas reloj
Sistema	:	Semestral
Código	:	DAE-4/1
Prerrequisitos	:	-----

## II- FUNDAMENTACIÓN

El principal propósito de esta disciplina es proporcionarle un panorama introductorio sobre la administración de Recursos Humanos y las razones por las que ésta es importante para los estudiantes. Veremos que las actividades de administración de recursos humanos, tales como la contratación, la capacitación, la remuneración o la compensación, la evaluación y el desarrollo del personal, forman parte del trabajo de toda Administración de Recursos Humanos. También se enfoca que la administración de recursos humanos es una función de negocios especializada. Los principales temas que se cubrirán incluyen, actitud emprendedora, creativa e innovadora en actividades inherentes a su profesión que lo lleven a actuar con autonomía demostrando razonamiento crítico y objetivo. Demostrar destrezas interpersonales y de interacción para motivar a las personas respetando la diversidad y multiculturalidad en un contexto nacional e internacional. Las formas en que los gerentes utilizan métodos modernos de administración de recursos humanos para crear empresas y sistemas de trabajo de alto desempeño.

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.

## 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. Manifestar 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 - FUNDAMENTOS Y DESAFÍOS**

- 1.1- Los Desafíos de la ADM de Personal
- 1.2- El Surgimiento de la economía
- 1.3- Las Organizaciones elemento esencial
- 1.4- El principal desafío
- 1.5- Organización de un departamento de Recursos Humanos
- 1.6- El modelo para la Administración de los RR.HH.
- 1.7- Administración práctica y Administración Reactiva.
- 1.8- Administración práctica y Administración Proactiva.

##### **UNIDAD II - DESAFÍOS DEL ENTORNOS**

- 2.1- Antecedentes históricos
- 2.2- Desafíos externos
- 2.3- Desafíos corporativos

- 2.4- Desafíos profesionales
- 2.5- Desafíos internacionales
  - 2.5.1- La estructura internacional y sus desafíos
  - 2.5.2- Desarrollo y evaluación internacional
  - 2.5.3- Relación con el personal y la evaluación a nivel Internacional

### **UNIDAD III - PREPARACIÓN Y SELECCIÓN**

- 3.1- Análisis y diseño de puestos
- 3.2- Obtención de información de puestos
- 3.3- Aplicaciones de la información sobre análisis de puestos
- 3.4- Diseño de puestos
  - 3.4.1- Técnicas para el nuevo diseño de puestos
  - 3.4.2- Fuentes de reclutamientos de RH
  - 3.4.3- Aplicación práctica de los planes de RH
- 3.5.- Reclutamiento
  - 3.5.1- Desafíos del reclutamiento
  - 3.5.2- Canales de reclutamiento
  - 3.5.3- Formas de reclutamiento
  - 3.5.4- Selección de Personal
  - 3.5.5- Objetivos de la Selección de personal
  - 3.5.6- Resultados
- 3.6- Desarrollo y evaluación
  - 3.6.1- Orientación y ubicación
  - 3.6.2- Ubicación y obstáculos en la productividad
  - 3.6.3- Programa de orientación
  - 3.6.4- Ubicación del empleado
  - 3.6.5- Aspecto de la ubicación
  - 3.6.6- Capacitación desarrollo y evaluación del desempeño
  - 3.6.7- Pasos hacia la capacitación
  - 3.6.8- Enfoque de capacitación
  - 3.6.9- Métodos de evaluación

### **UNIDAD IV - COMPENSACIÓN Y PROTECCIÓN**

- 4.1- Administración de la compensación
- 4.2- Objetivos. Análisis de puestos
- 4.3- Evaluación de puestos
- 4.4- Comparaciones de puestos
- 4.5- Nivel de percepción
- 4.6- Incentivos y participación en utilidades
- 4.7- Sistemas de incentivos. Planes de seguros

## **UNIDAD V - RELACIONES CON EL PERSONAL Y EVALUACIÓN DE LA VIDA LABORAL**

- 5.1- Desafíos de la relación con el personal
- 5.2- Definición de la calidad laboral
- 5.3- Mejoramiento del entorno laboral
- 5.4- La comunicación y disciplina en las organizaciones
- 5.5- Relaciones con el sindicato
- 5.6- La competencia internacional
- 5.7- Cooperación entre la empresa y el sindicato. Contratos colectivos
- 5.8- Evaluación del desempeño del DPTO de RH
- 5.9- Área de influencia del DPTO de RH
- 5.10- Técnicas de investigación para auditorías de la administración de RH
- 5.11- Informe de auditoría

### **V- METODOLOGÍA**

Desarrollo de clase de manera interactiva participativa (teórico – práctico)

Conformación de los grupos y distribución de trabajos de investigación.

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 de manera interactiva participativa (teórico – práctico) conformación de los grupos y distribución de trabajos de investigación 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 (9ª Ed.). Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.

- **Complementaria**

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