

**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

PROGRAMA DEL CURSO: Administración de Recursos Humanos I

1. DATOS GENERALES

CODIGO: **ETE414**
NOMBRE DEL CURSO: Administración de Recursos Humanos I
GRUPO: []
CREDITOS: [03]
NATURALEZA: [TEORICO - PRACTICO]
NIVEL DE CARRERA: [ADM]
PERIODO: I CICLO 20010]
HORAS PRESENCIALES POR SEMANA: 03 []
HORAS DE ESTUDIO 12
INDEPENDIENTE: 05 []
HORAS DE PRACTICA POR SEMANA: 5 []
HORARIO Y LUGAR DE ATENCION EL ESTUDIANTE: [martes y jueves]
ASISTENCIA [OBLIGATORIA]
NOMBRE DEL PROFESOR (A) Floribeth Solís Fernández
QUE IMPARTE EL CURSO:

DESCRIPCION DEL CURSO: las actividades de recursos humanos bien planificadas evidencias grandes logros en las organizaciones ya que permiten una base de desarrollo y desenvolvimiento en los ambientes , mejoran los con estilos de liderazgo una mejor cultura organizacional y un inigualable desarrollo de habilidades de quienes la conforman . Enfrentar el entorno en que operan, y los desafíos es determinante para una organización por lo que se hace necesario mantener al capital humano estrictamente relacionado con todos los procesos .

Este curso va a retomar cada uno de los subsistemas de manera teórica con el fin desarrollar la base del conocimiento en cada estudiantes , se visualiza como competencias a desarrollar el manejo conceptual por parte de estudiantes y el apoyo de las temáticas por medio de las actividades de aprendizajes
La aplicación y análisis son otras de las competencias a desarrollar en los estudiantes, con el fin de garantizar un manejo y aplicación del conocimiento adquirido.

1.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar cada subsistema de talento Humano como base del conocimiento , y lograr desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para la aplicación.

1-2 Objetivos Específicos:

- Describir la importancia del talento humano en las organizaciones .
- Reconocer los cambios que se desarrollado con respecto a la gestión del talento humano.
- Explicar cada uno de los subsistemas de acuerdo a las tendencias.
- Evaluar los elementos del subproceso de Mantenimiento del Recurso Humano en las organizaciones, mediante el análisis de los procedimientos de la Evaluación del Desempeño de los funcionarios en las organizaciones y la aplicación de programas de Seguridad e Higiene Ocupacional.

Contenidos y cronograma:

sesión 01	EL PROFESOR	EL ESTUDIANTE	SESIÓN
<p>Bienvenida a los estudiantes, -Lo que los estudiantes deben saber -Conformación de grupos -Repaso de conocimientos</p> <p>Sesión 02: Los Recursos Humanos en las empresas. Análisis, a evolución y tendencias en su gestión.</p> <p>Qué debemos considerar dentro del Sistema de Administración de Recursos Humanos</p>	<p>Realiza una actividad de presentación con los estudiantes.</p> <p>Presenta el tema de manera magistral atrayendo la atención de los estudiantes hacia hechos del momento provocando así una discusión interactiva.</p> <p>Presenta una actividad de trabajo en clase.</p> <p>Asignación de Tarea: Presentar una ficha de resumen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación de los integrantes de la clase .Indicar las expectativas del curso y anuencia a participar activamente del proceso. ▪ Llevan a cabo breves reflexiones sobre el rol de los recursos humanos en las organizaciones actuales y el futuro de las mismas ▪ Participar activamente en las actividades preparadas para desarrollo de la sesión. 	<p>1</p> <p>2</p>
<p>Sesión 3: Mercado de Trabajo, Mercado de Recursos Humanos</p> <p>Sesión 04 Importancia de los recursos Humanos. Características de los recursos humanos</p>	<p>Verificación del conocimiento del tema anterior. Fichas de Resumen Exposición de los tema.</p> <p>Los estudiantes realizaran una listado de características e importancia de los recursos Humanos en las organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza casos, con referencia al tema. <p>Analizan la realidad de acuerdo a sus experiencias.</p>	<p>3</p> <p>4</p>
<p>Sesión 05 Planeación de Recursos humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realiza la verificación del tema anterior. expone el tema: ▪ Y asigna al estudiante párrafos de análisis a fin de conocer el sentir y tratamiento que él propondría. <p>Asigna tarea: Realice la ficha de resumen de todas las sesiones anteriores y una pregunta .</p>	<p>Preguntas sobre el tema anterior.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hace un análisis del texto. <p>Participación abierta del estudiante.</p> <p>Al estudiante realizar una ficha de todas las sesiones anteriores estará preparándose para el examen parcial.</p>	<p>5</p>
<p>Sesión 06: Primer examen parcial Todos los temas anteriores se evaluarán.</p> <p>Sesión 07 y 08 Análisis de puestos para la planificación de Recursos Humanos. Análisis de puestos, una herramienta básica. Razones para realizar el análisis de puestos. Técnicas de pronósticos de recursos humanos. Pronóstico de necesidades de RH.</p>	<p>El profesor estará presente en la evaluación , y sacará dudas a los estuantes.</p> <p>Presenta la Importancia del tema.</p> <p>Realiza ejercicio de análisis de puestos.</p> <p>Ofrece ejemplos del proceso y ejecuta una práctica.</p> <p>Tarea: escribir una síntesis del tema.</p>	<p>Los estudiantes realizarán el examen con mucho cuidado y leyendo las instrucciones.</p> <p>Consulta sobre el tema</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analiza la temática expuesta y aporta. ▪ Construye un perfil de puesto como actividad.. <p>Lleva a cabo propuestas para definir un manual con el cual pueda regirse un análisis o clasificación de puestos para una organización.</p>	<p>6</p> <p>07</p> <p>-08</p>

Sesión 09 Reclutamiento alternativas . Métodos de reclutamiento interno. 3.15 Reclutamiento para la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentación del tema destacando las habilidades para atraer talento . ▪ Analiza factores internos y externos que pueden afectar un programa de reclutamiento adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Destaca con propuestas sobre el impacto de este proceso a través de sistemas modernos como el Internet como medio de reclutamiento. ▪ Analiza casos típico de estudiantes recién graduados cuya limitante es la falta de experiencia para colocarse en puestos 	09
Sesión 10 Selección importancia. El proceso de selección. La entrevista preliminar Revisión de solicitudes. Revisión de currículum. Aplicación de pruebas de selección. Características de las pruebas de selección. La entrevista de empleo.. Implicaciones legales de la entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presenta el concepto e define la importancia de un buen manejo de entrevistas para la selección adecuada de personal. ▪ Presenta las implicaciones legales de la entrevista. ▪ Estructura los pasos que se llevan a cabo en el proceso de selección. <p>Asigna trabajo en clase. Realizar entrevistas en el aula, un grupo de estudiantes evalúa..</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estudiantes llevan a cabo prácticas sobre un proceso de selección para la firma a la que aplicarán un programa de ARH. ▪ Presentan sus argumentos tomados en cuenta en la elaboración de una entrevista preliminar. ▪ El estudiante participa activamente de la actividad planteada. 	10
Sesión 11 Desarrollo de Recursos Humanos. Capacitación y Desarrollo Cambio organizacional y capacitación y desarrollo Factores que influyen en la capacitación y desarrollo. el proceso de capacitación y desarrollo. .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Define el significado de capacitación y desarrollo y comenta sobre la relevancia de esta proceso sobre la base del cambio organizacional acelerado. ▪ Analiza los esquemas que se definen en las organizaciones para que los empleados pueden hacer carrera y el efecto positivo de esta práctica 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se reúnen en equipos, discuten sobre el tema atendiendo especialmente aspectos de desarrollo especializado como uso de tecnología, resolución de conflictos, atención a los cambios imprevistos del entorno externo y de poco control por parte de la organización. ▪ Delibera sobre el tema de la rotación de puestos, sus pros y contras a la luz de sus propios supuestos. 	11
Sesión 12 Segundo Parcial.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El profesor explica y presenta el examen a los estudiantes. ▪ Saca dudas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizan el examen en forma ordenada.. 	12
Sesión 13 Evaluación del desempeño Evaluación y retroalimentación de 360 grados Usos de la evaluación del desempeño ,factores ambientales, proceso, criterios. Responsabilidad del desempeño.	<p>Expone el tema , brinda ejemplos, desarrolla los conceptos. Asigna trabajo en clase.</p>	<p>Participa en las actividades, proponiendo ejemplos.</p>	13
Sesión 14 Continúa evaluación del desempeño. Métodos y problemas de la evaluación del desempeño.	<p>Desarrolla el tema, haciendo una retroalimentación participativa del tema Realiza actividad</p>	<p>Participa aportando sus experiencias sobre el tema.</p>	14
Sesión 15 Compensación Formas de compensación Identificación de factores. El puesto como elemento clave para la compensación.	<p>Realiza lluvia de ideas, sobre el tema y desarrolla Una actividad.</p>	<p>Los estudiantes participan, aportan ideas.</p>	15

Sesión 16 Los estudiantes desarrollan una síntesis general de todos los temas desarrollados y brindarán un informe, al final de la síntesis deben hacer una pregunta.	El profesor monitorea la actividad y saca dudas sobre el tema.	Realizan la actividad Y se preparan para una mesa redonda.	16
Sesión 17 Mesa redonda tema última unidad Tema disciplina en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El profesor con los estudiantes preparan mesa redonda 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los estudiantes preparan, la mesa redonda y participan de ella. 	17
Sesión 18 Examen final	El profesor plantea examen, atiende dudas.	Realiza el examen con detenimiento, es de materia acumulativa	18

5. METODOLOGIA

La dinámica del curso es participativa, creativa, constructiva, porque el estudiante debe venir siempre preparado con las fichas y lecturas realizadas. presentarán exposiciones en donde se debe preparar material expositivo con gran desarrollo de creatividad, compromiso y excelencia.

La profesora realizará exposición magistral.

Se establecerán rúbricas de evaluación para medir las competencias de Conocimiento, aplicación y análisis, serán a criterio del profesor

6. EVALUACION

Examen parcial 1 25% prueba aplicada
Examen final 30% actividad aplicada.

Desarrollo de mesa redonda:25%

Trabajo en clase 20% Trabajo en clase debe reflejar una participación activa del estudiantes, no es solo asistir y sentarse, es crear e innovar para lograr los objetivos planteados.

El 20% se desglosa así: 10 participación,5% asistencia, 5% aporte(tareas, fichas, aportes, disposición de aprender, exposiciones, o cualquier otra que surja)

Bibliografía Básica:

William .b Werther, Keith Davis, Administración de Recursos Humanos “ el capital Humano en las empresas” MC Graw Hill, sexta edición 2008

Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005) *Administración de Recursos Humanos* (9a ed.) México: Pearson.

Complementaria

Dessler, Gary. & Varela, Ricardo. (2004) *Administración de Recursos Humanos, Un enfoque latinoamericano* (2ª ed.) México: Pearson.