

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL

1. DATOS INFORMATIVOS

MODALIDAD: Presencial	DEPARTAMENTO: CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO-CEAC		AREA DE CONOCIMIENTO: ADMINISTRATIVA	
CARRERAS: Todas	NOMBRES ASIGNATURA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		PERÍODO ACADÉMICO: Octubre-2015-Febrero-2016	
PRE-REQUISITOS: Administración (10000), Organización y sistemas (10108)	CÓDIGO: 10007	NRC: 2680 – 2900 – 4300 – 2901 – 2903 – 2904 – 2905 – 4006 – 4007 – 4009 – 4010	No. CRÉDITOS: 4	NIVEL: TERCERO
CO-REQUISITOS: Proyecto Integrador I, Contabilidad Costos I, Macroeconomía, Matemática Financiera, Matemática II, Estadística Inferencial,(10122-24049-25132-21007-11111-11081).	FECHA ELABORACIÓN: 5 OCTUBRE 2015	SESIONES/SEMANA:		EJE DE FORMACIÓN: PROFESIONAL
		TEÓRICAS: 3 H	LABORATORIOS: 1 H	
DOCENTE: Dr. MARCELO OBANDO CHANGUAN				
DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA: Cada organización, ya sea esta pública o privada, debe operar con, y a través de personas. La efectividad con que estas organizaciones operen será el contingente de operación adecuado, según como se administra a su personal. Entonces, más que considerar la gestión de los Recursos Humanos como un conjunto de funciones y actividades independientes, lo adecuado es examinar las relaciones sistémicas que existen entre ellas. Debido a esta interdependencia, se analizará los procesos de gestión del Talento Humano, con esta visión integradora, ya que en las empresas de hoy en día se considera al componente humano como uno de los factores determinantes de la competitividad de las empresas. Por lo señalado, esta asignatura analiza, de manera práctica, las diferentes funciones que debe aplicar el administrador profesional para atender de manera eficaz y eficiente, al principal elemento de las organizaciones laborales: El humano.				
CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA A LA FORMACIÓN PROFESIONAL: Explicar los objetivos de la administración del talento humano, sus relaciones que guardan entre sí los puestos y las funciones básicas de la administración del talento humano.				
RESULTADO DE APRENDIZAJE DE LA CARRERA: (UNIDAD DE COMPETENCIA) Gestionar profesionalmente los Recursos Humanos como un auténtico reto para el manejo técnico de las organizaciones laborales en un mundo empresarial altamente competitivo.				
OBJETIVO DE LA ASIGNATURA: Implantar estrategias en las organizaciones a través de la administración efectiva y eficiente de sus recursos, entre los cuales el más importante es el humano.				
RESULTADO DE APRENDIZAJE DE LA ASIGNATURA: (ELEMENTO DE COMPETENCIA) El alumno se encuentra en condiciones de mostrar la importancia que tienen las personas en el éxito de las organizaciones; así como identificar políticas y prácticas de la Administración de Recursos Humanos.				

2. SISTEMA DE CONTENIDOS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE

No.	UNIDADES DE CONTENIDOS	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE Y SISTEMA DE TAREAS
1	UNIDAD 1: EVOLUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: UNA PERSPECTIVA INTEGRAL, INCORPORACION Y FORMACION DEL TALENTO HUMANO	Resultados de Aprendizaje de la Unidad1: <i>Describir las características predominantes de las tres eras que han marcado la evolución de los recursos humanos en un ambiente dinámico y</i>

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL

		competitivo. Considerar la relación entre la planeación de RH y la planificación estratégica.
	<p>Contenidos:</p> <p>1.1 INTRODUCCIÓN Y EVOLUCION DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>1.1.1 Importancia de la gestión de los recursos humanos.</p> <p>1.1.2 Contexto General</p> <p>1.1.3 Objetivos ARH.</p> <p>1.1.4 Políticas y prácticas de la administración de recursos humanos.</p> <p>1.1.5 Nuevos roles de la administración de recursos humanos.</p> <p>1.1.6 Características de un Gerente de Talento Humano.</p> <p>1.2 LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</p> <p>1.2.1 Planificación estratégica de ARH.- Conceptualización.</p> <p>1.2.2 Tipos de Planificación estratégica: Conservadora, Optimizante y Prospectiva.</p> <p>1.2.3 Etapas de la Planificación estratégica en la ARH.</p> <p>1.2.4 Objetivos Organizacionales: Rutina, innovación y de perfeccionamiento.</p> <p>1.2.5 Caso taller: (Planificación estratégica)</p>	<p>Tarea 1. Características sobre la evolución y los cambios que se han dado en la gestión del talento humano. (Eras de Transformación)</p> <p>Tarea 2. Lección y debate que provoque la definición e importancia de la administración de recursos humanos.</p> <p>Tarea 3. Desarrollar ejemplos sobre tipos de objetivos organizacionales.</p> <p>Tarea 4. Presentar investigación sobre fines de planificación estratégica de RH.</p> <p>Tarea 5. Consultar y argumentar ventajas y desventajas de cada etapa.</p> <p>Taller en clase</p> <p>Evidencias 10/10</p>
	<p>UNIDAD 2:</p> <p>ORGANIZACIÓN Y PROVISIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES</p>	<p>Resultados de Aprendizaje de la Unidad 2:</p> <p>Estudiar los métodos y técnicas para reclutar y seleccionar el personal; así como los métodos para analizar y describir puestos, su valoración y el sistema de compensación.</p>
2	<p>Contenidos:</p> <p>2.1 ORGANIZACIÓN MANTENIMIENTO E INCORPORACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES</p> <p>2.1.1 Diseño y Análisis de Cargos</p> <p>2.1.2 La descripción y análisis de puestos</p> <p>2.1.3 Métodos de valoración de puestos.</p> <p>2.2 CAPTACIÓN E INCORPORACIÓN DEL RECURSO HUMANO</p> <p>2.2.1 Reclutamiento.- Conceptualización</p> <p>2.2.2 Fuentes principales del reclutamiento</p> <p>2.2.3 Selección del Recurso Humano.-Técnicas</p> <p>2.2.4 Socialización e Inducción de los empleados</p> <p>2.3 LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>2.3.1 Conceptualización básica</p> <p>2.3.2 Procesos y métodos de evaluación</p> <p>2.3.3 Objetivos de la evaluación del desempeño</p>	<p>Tarea 1. Diseñar herramientas de análisis y descripción de puestos que justifiquen su ejecución práctica.</p> <p>Tarea 2. Desarrollar ejercicios de Valoración de Puestos aplicando uno de los métodos estudiados.</p> <p>Tarea 3. Aplicación práctica de instrumentos que permitan conocer los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como los tipos de contratos existentes.</p> <p>Tarea 4 Investigar programas de orientación y socialización del talento humano en el entorno laboral</p> <p>Tarea 5. Investigar y demostrar un proceso de evaluación del rendimiento de un trabajador.</p>

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL

		Evidencias 10/10
	UNIDAD 3: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL, LA SALUD E HIGIENE LABORAL	Resultados de Aprendizaje de la Unidad 3: ANALIZAR Y COMPRENDER LOS BENEFICIOS DEL DESARROLLO DEL PERSONAL TANTO PARA EL EMPLEADO COMO PARA LA ORGANIZACIÓN.
3	<p>Contenidos:</p> <p>3.1 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</p> <p>3.1.1 Conceptualización.-Objetivos de la Capacitación y Desarrollo del personal.</p> <p>3.1.2 El Proceso de la capacitación</p> <p>3.1.3 Planes de Carrera desde una perspectiva Organizacional e individual (Teoría Douglas T. Hall).</p> <p>3.2 LA SALUD E HIGIENE EN EL TRABAJO</p> <p>3.2.1 Conceptualización e importancia de la Salud Ocupacional e Higiene Laboral.</p> <p>3.2.2 Clasificación de los accidentes laborales</p> <p>3.2.3 Objetivos de la higiene y salud ocupacional</p> <p>3.2.4 La gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.</p> <p>3.2.5 Aumento de la productividad y la calidad de vida en el trabajo.</p> <p>3.3 AUDITORIA Y EFICACIA DE LA ARH</p> <p>3.3.1 Conceptualización básica</p> <p>3.3.2 Auditoría cuantitativa y cualitativa en ARH.</p> <p>3.3.3 Importancia y responsables de su aplicación</p> <p>3.3.4 Los SIRH.</p>	<p>Tarea 1. Presentar un programa de Capacitación previa la detección de necesidades de una organización.</p> <p>Tarea 2. Investigar y evaluar un programa sobre desarrollo de carrera de una empresa de la localidad.</p> <p>Tarea 3. Consultar en el IESS el procedimiento a seguirse para comunicarse un Accidente Laboral</p> <p>Tarea 4. Evaluar la eficacia de un programa de administración de recursos humanos en una empresa de la localidad, estableciendo recomendaciones para su fortalecimiento.</p> <p>Tarea 5. Diseñar y presentar una base de datos (SIRH)</p> <p>Evidencias 10/10</p>

3. PROYECCIÓN METODOLÓGICA Y ORGANIZATIVA PARA EL DESARROLLO DE LA ASIGNATURA

(PROYECCIÓN DE LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE QUE SE UTILIZARÁN)

4. RESULTADOS DEL APRENDIZAJE, CONTRIBUCIÓN AL PERFIL DE EGRESO Y TÉCNICA DE EVALUACIÓN

LOGRO O RESULTADOS DE APRENDIZAJE	NIVELES DE LOGRO			Técnica de evaluación	Evidencia del aprendizaje
	A Alta	B Media	C Baja		
1) Aplicar Conocimientos en la Gestión de Recursos Humanos.	X			<i>Demostrar mediante exposiciones de grupos.</i>	Describir la importancia y el contexto en el que opera la administración de

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL

					recursos humanos.
2) Identificar las funciones que intervienen en la Administración del Talento Humano y establecer su interrelación dinámica.	X			Lecciones orales y escritas.	Comprender los procesos básicos de la administración de recursos humanos.
3) Establecer un proceso práctico de incorporación de los Recursos Humanos a una empresa		X		Talleres en clase	Analizar los diferentes medios e instrumentos para Reclutar y Seleccionar Personal.
4) Aplicar el proceso técnico de valoración y análisis de Puestos y establecer la Planificación de los Recursos Humanos de una organización.		X		Aplicación de ejercicios de valoración en puestos de referencia.	Conocer los métodos de valoración utilizados en la descripción y análisis de puestos mediante la aplicación práctica
5) Identificar, formular y aplicar el proceso técnico de formar y desarrollar el Talento Humano en las organizaciones.		X		Evidencia con rúbricas.	Define y aplica los métodos y programas para desarrollar al talento humano en las organizaciones.
6) Comprender el conjunto de factores que intervienen en el proceso de Evaluación de Rendimiento del Talento Humano	X			Investigación y exposición del proceso de evaluación del desempeño.	Aplicación práctica de un formato de Evaluación de Desempeño, con uno de los métodos estudiados en puestos de la localidad.

5. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

TOTAL HORAS	CONFERENCIAS	CLASES PRÁCTICAS	LABORATORIOS	CLASES DEBATES	CLASES EVALUACIÓN	TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
64	32	10	10	6	6	64

6. TÉCNICAS Y PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Técnica de evaluación	1er Parcial*	2do Parcial*	3er Parcial*
Resolución de ejercicios	1	1	1
Investigación Bibliográfica			
Lecciones oral/escrita	1	1	1
Pruebas orales/escrita	3	3	3
Laboratorios			
Talleres	2	2	2
Solución de problemas			
Trabajo Práctico	4	4	4
Control de lectura	2	2	2
Trabajo colaborativo			
Examen parcial	7	7	7
Otras formas de evaluación			
Total:	20	20	20

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA/ TEXTO GUÍA DE LA ASIGNATURA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, El capital humano de las organizaciones	Idalberto Chiavenato	novena	2011	Español	McGrawHill

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

TÍTULO	AUTOR	EDICIÓN	AÑO	IDIOMA	EDITORIAL
1. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.	Simon L. Dolan, Ramon Valle Cabrera, Susan E. Jackson y Randall S. Schuler	Tercera	2007	Español	McGraw-Hill-- ISBN
2. Administración de Recursos Humanos	Mondy Wayne	Novena	2005	Español	Pearson
3. Administración de Recursos Humanos	John m. ivancevich	Novena	2004	Español	McGrawHill
4. Administración de los Recursos Humanos	David A. Decenzo Steve Robbins	Primera	2001	Español	Limusa Wiley

8. LECTURAS PRINCIPALES

TEXTO	TEMA	PÁGINA
<ul style="list-style-type: none"> Administración de Recursos Humanos Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> Subsistemas de Talento Humano Elementos esenciales del capital humano 	Capítulos de acuerdo al desarrollo temático.
<ul style="list-style-type: none"> Código del Trabajo y LOSEP 	<ul style="list-style-type: none"> Contratación Procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción capacitación y evaluación del desempeño Las faltas disciplinarias. 	Capítulos y artículos referentes a los temas en estudio
Periódicos, Revista Lideres	<ul style="list-style-type: none"> Temas relacionados con la administración de recursos humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Artículos referentes a la temática estudiada

9. ACUERDOS

DEL DOCENTE:

Los acuerdos son socializados el primer día de clases.

- Motivar, estimular y mostrar interés por el aprendizaje significativo de los estudiantes y evaluar a conciencia y con justicia el grado de aprendizaje de los estudiantes.

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL

- Fomentar en los estudiantes el interés por la ciencia y la innovación tecnológica. propugnando además una conciencia social que los impulse a conocer la situación económica y social del país, con un sentido de participación y compromiso.
- Las relaciones con mis colegas deberán estar sustentadas en los principios de lealtad, mutuo respeto, consideración, solidaridad y en la promoción permanente de oportunidades para mejorar el desarrollo profesional.
- Contribuir en forma comprometida, con calidad de mi labor educativa, al prestigio y eficiencia de nuestra institución.
- Cumplimiento de las Normas y Reglamentos establecidos por la Universidad
- Compañerismo

DE LOS ESTUDIANTES:

- Ser honesto, no copiar, no mentir ni robar en ninguna forma.
- Firmar toda prueba y trabajo que realizo en conocimiento de que no he copiado de fuentes no permitidas.
- Mantener en reserva pruebas, exámenes y toda información confidencial.
- Colaborar con los eventos programados por la institución e identificarme con la Carrera.
- Llevar siempre mi identificación en un lugar visible.
- Ser partícipe de una educación libre, trabajar en grupo y colaborar en todo sentido con los demás.
- Conducirme de tal manera que no debilite en forma alguna las oportunidades de realización personal y profesional de otras personas dentro de la comunidad universitaria; evitaré la calumnia, la mentira la codicia, la envidia.
- Promover la bondad, reconocimiento, la felicidad, la amistad, la solidaridad y la verdad.
- Respetar y cuidar todas las instalaciones físicas que conforman la carrera, así como sus laboratorios y el campus en general.

10. FIRMAS DE LEGALIZACIÓN



Dr. MARCELO OBANDO CHANGUAN
DOCENTE



ING. CÉSAR A. LLUMIQUINGA C.
COORDINADOR DE ÁREA DE CONOCIMIENTO



DIRECTOR DE DEPARTAMENTO/CARRERA
TCRN. GABRIEL HERNÁN ZÁRATE ZAPATA



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

VICERRECTORADO ACADÉMICO GENERAL