



ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS I

Especialista en contenido:	LCDO. ORLANDO GÓMEZ	AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	SEPTIEMBRE, 1991	
Elaborado por:	PROF. JORGE PEÑA OTERO	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El administrador contemporáneo hace y toma decisiones relacionadas con Recurso Humano para el logro de metas sociales, organizacionales y personales. Por tanto, tener una noción clara de los factores organizacionales y ambientales que influyen a grupos e individuos, particularmente en el sitio de trabajo, es crítico para el éxito gerencial. Este programa inicia al estudiante en el desarrollo, aplicación y evaluación de políticas, programa y procedimientos para el reclutamiento, selección, desarrollo y utilización del recurso humano en la organización. La asignatura se ha estructurado en cuatro (4) unidades a saber: 1.- Naturaleza de las Organizaciones. 2.- El Recurso Humano y la Organización. 3.- La Administración de Recursos Humanos. 4.- Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos.

MODALIDAD Y ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA

Estratégicamente esta asignatura debe promover nociones básicas sobre el recurso humano y su desarrollo. Para ello se deben estudiar, discutir y analizar los antecedentes teóricos y principios que explican la naturaleza de la organización y cómo el recurso humano se vincula a su dinámica.

Aparte de la revisión bibliográfica, se deben fomentar procesos de reflexión y confrontación de enfoques e ideas, para lo cual las modalidades de dinámica grupal son altamente recomendadas.

Debe quedar claro que esta asignatura es un componente curricular en la conformación del perfil en la formación del perfil de administrador gerente.

ESTRATEGIA DE ESTUDIO

El programa sugiere una bibliografía que debe ser revisada y procesada por el estudiante antes de cada sesión de clases. Esta preparación previa permitirá un mayor dinamismo en la discusión y el análisis de los temas estudiados.

Se recomienda orientar todo el proceso mediante el uso del programa de asignatura, con el cual el estudiante puede conocer con anticipación los contenidos de cada unidad.

OBJETIVO TERMINAL DE LA ENSEÑANZA

Estudiados y analizando los conceptos, principios, teorías y prácticas vinculadas a la Administración y Desarrollo de Recursos Humanos: DESARROLLAR una posición crítica y coherente en torno a los temas estudiados, examinando el rol del administrador contemporáneo en los procesos de administración y desarrollo del potencial de trabajo humano en escenarios organizacionales actuales y eventuales.

UNIDAD I	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
NATURALEZA DE LA ORGANIZACIONES.	AL CONCLUIR LA UNIDAD EL ESTUDIANTE DEBE SER CAPAZ DE ANALIZAR EL PROCESO INTERACTIVO QUE SE ESTABLECE ENTRE INDIVIDUOS Y ORGANIZACIONES, PRECISANDO Y RELACIONÁNDOLO CON EL CONCEPTO DE EFICIENCIA ORGANIZACIONAL.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
15%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
Revisión bibliográfica - Controles de lectura. * Discusión estructurada. * Estudios de Casos. Expresiones orales. * Investigación Dirigida.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1.- PRECISAR la génesis de la organización como un proceso de interacción entre individuos y organizaciones. 2.- EXAMINAR enfoques de autores representativos (Argyris, Karz y Kahn, Spencer, Miller y Rice, Gross Mc. Gregor) quienes conciben las organizaciones como sistema abierto. 3.- SEÑALAR características y enfoques que conceptúan las organizaciones como sistemas sociales. 4.- RECONOCER las características y tipos de organizaciones formales e infomales, primarias y secundarias. 5.- INDICAR de manera general cuales son los objetivos organizacionales más resaltantes. 6.- ANALIZAR el concepto de eficiencia organizacional, para el éxito de la Administración y la Gerencia.	
CONTENIDOS	
- La Organización como proceso interactivo entre individuos. - Conceptualización de la organización como sistema. - El enfoque de la organización como sistema social. - Tipos de organizaciones (formales, informales; primarias y secundarias). - Los objetivos organizacionales. ubicación de la Gerencia de Recursos Humanos en la estructura organizativa. - Eficiencia organizacional – Eficiencia Administrativa.	

UNIDAD II	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
EL RECURSO HUMANO Y LA ORGANIZACIÓN	Al concluir la unidad el alumno debe ser capaz de CONFRONTAR críticamente los enfoques y concepciones contemporáneos que expliquen la relación individuo – organización, señalando sus autores y características representativas y posibles tendencias futuras.
DURACIÓN	
3 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
15%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
Revisión bibliográfica - Controles de lectura. * Discusión estructurada. * Estudios de Casos. Expresiones orales. * Investigación Dirigida.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1.- EXAMINAR críticamente los enfoques contemporáneos que expliquen el comportamiento humano, Particularmente en escenarios organizacionales. 2.- ANALIZAR el papel que desempeña la motivación y su influencia en el clima organizacional , las 3.- EXPRESAR la utilidad del modelo denominado la Ventana de Johari (Luft e Ingham) para explicar los Diferentes tipos de relación (interpersonal-grupal). 4.- ANALIZAR los estudios y nuevas concepciones sobre la relación individuo-organización.	
CONTENIDOS	
- El comportamiento humano: Estudios de Thompon, Maslow, Jorsch y Morsh. - La motivación: Su papel e importancia. Jerarquía de valores de Maslow. Teoría de Herzberg. Teoría de la Expectativa. - La ventana de Johari. - La relación individuo-organización: Los estudios de Taylor, Mayo y Fayol	

UNIDAD III	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Al concluir la unidad, el alumno debe ser capaz de DEMOSTRAR por medio del análisis crítico la importancia de la administración de recursos humanos, deduciendo posibles tendencias en esta disciplina.
DURACIÓN	
4 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
30%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
Revisión bibliográfica - Controles de lectura. * Discusión estructurada. * Estudios de Casos. Expresiones orales. * Investigación Dirigida.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1.- IDENTIFICAR las características, semejanzas y diferencias entre los variados estilos de administración de Recursos Humanos (Teoría X y Teoría Y de McGregor; enfoque sistemático, Teoría Z)	
2.- PRECISAR razones que explican la multidisciplinareidad de la administración de recursos humanos.	
3.- ANALIZAR los factores que hacen necesarios el uso de un enfoque contingencial en la administración de Recursos Humanos.	
4- CLASIFICAR de acuerdo a su tipo las políticas de administración de recursos humanos, señalando las Tareas y objetivos de cada una de ellas.	
5 IDENTIFICAR los objetivos de la administración de recursos humanos.	
CONTENIDOS	
- Los estilos de administración de Recursos Humanos; Teoría X –Teoría Y- Teoría Z enfoque de sistemas. - La multidisciplinareidad de la administración de recursos humanos. - El enfoque contingencial. - Tipos de políticas de administración de recursos humanos. - Objetivos de la administración de recurso humanos.	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN		AL CONCLUIR LA UNIDAD, EL ALUMNO DEBE SER CAPAZ DE EXPONER CRÍTICAMENTE LA IMPORTANCIA, LAS CARACTERÍSTICAS Y PROPÓSITOS ORGANIZACIONALES DE LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, DESCRIBIENDO EN CADA CASO EL IMPACTO DE DICHOS PROCESOS EN LA EFICIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN.
DURACIÓN		
7 SEMANAS		
EVALUACIÓN		
40%		
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN		
Revisión bibliográfica - Controles de lectura. * Discusión estructurada. * Estudios de Casos. Expresiones orales. * Investigación Dirigida.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
1.- DESCRIBIR en términos generales – las variables que afectan el mercado de recursos humanos y el Mercado de trabajo.		
2.- CONCEPTUALIZAR Y SEÑALAR características resaltantes de los procesos de reclutamiento y Selección de recursos humanos.		
3.- IDENTIFICAR las fuentes del proceso de reclutamiento.		
4.- PRECISAR las etapas, datos y técnicas que caracterizan al proceso de redutamiento.		
5.- IDENTIFICAR diferencias entre los procesos de selección por comparación y por decisión.		
6.- ESPECIFICAR características resaltantes de las técnicas de selección e inducción de personal.		
CONTENIDOS		
- El mercado de recurso humano V: S el mercado de trabajo. - Reclutamiento y selección de Recursos Humanos: Características generales. - Fuentes del proceso de reclutamiento. - Etapas, datos y técnicas del proceso de redutamiento. - Los procesos de selección de Recursos Humanos. - Las técni9cas de selección. Inducción.		

BIBLIOGRAFÍA

TEXTO BÁSICO

CHIAVENATO, Idalberto "Administración de Recursos Humanos"
Edit. Mc. Graw Hill, 1988

TEXTOS COMPLEMENTARIOS

ARIAS, Fernando. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS"
Edit. Trillas, 1988.

BIARS, Lloyd y RIE, Leslie. "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS"
Edit. Mc. Graw Hill, 1983.

CORCAMO, Stuardo- "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL"
FRENCH, Wendel. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL"
Edit. Limusa 1978.

JUNG, JONG Y STORM Willian "LAS ORGANIZACIONES DEL MAÑANA".
DESAFÍOS Y ESTRATEGIA".
Edit. Trillas 1980.

SIKULA, ANDREW "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL"
Edit. Limusa, 1988.

SCHERMEHORN, John "COMPORTAMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES".
Edit. Mc. Graw Hill, 1987.

WERTHER, W. Y DAVIS, K. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS"
Edit. Mc. Graw Hill. 1987.

YOER DALE: Administración de Recursos Humanos
III SEMESTRE
ASIGNATURA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS I
ESCUELA: ADMINISTRACIÓN
FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS