UNIVERSIDAD DEL AZUAY

# FACULTAD DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA
# ESCUELA DE INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN Y OPERACIONES

## 1. Datos generales

**Materia:** RECURSOS HUMANOS
**Código:** CTE0246
**Paralelo:** A
**Periodo :** Marzo-2020 a Agosto-2020
**Profesor:** MOYANO MOYANO MARIO EDUARDO
**Correo electrónico:** mariomoy@uazuay.edu.ec

**Nivel:** 6

**Distribución de horas.**

| Docencia | Práctico | Autónomo: | | Total horas |
|---|---|---|---|---|
| | | Sistemas de tutorías | Autónomo | |
| 4 | | | | 4 |

**Prerrequisitos:**

Código: CTE0150 Materia: INGENIERÍA DE MÉTODOS

## 2. Descripción y objetivos de la materia

En esta asignatura veremos que es la administración de personal, sus responsabilidades y las nuevas tendencias en la naturaleza del trabajo de acuerdo a la estrategia de la compañía, luego se trabaja en el análisis de puestos, la planeación y el reclutamiento de personas y como seleccionarlos, entrevistarlos y desarrollarlos dentro de la industria.

Recursos Humanos es importante para conocer las necesidades de personal dentro de la industria local y nacional, como manejar personal, permite analizar puestos y requerimientos, salarios y políticas que ayudarán a mejorar la productividad tanto de personas como procesos y su desarrollo dentro de la actividad que realizan. Ayuda a toda empresa o negocio a manejar personal, saber cómo iniciar y desarrollar un negocio, industria y servicios y como supervisar personas.

Todas las actividades profesionales que realicemos están conectadas con personas, por lo que cualquier actividad que realicemos debemos saber como manejarnos con personas, los procesos productivos y de supervisión, sistemas de calidad, gestión empresarial y marketing están relacionados directamente.

## 3. Objetivos de Desarrollo Sostenible

## 4. Contenidos

| | |
|---|---|
| 1.1. | Antecedentes sobre comportamiento humano en las organizaciones. |
| 1.2. | Definiciones. |
| 1.3. | Factores o fuerzas que influyen en las organizaciones. |
| 1.4. | División y especialización en el trabajo. |
| 1.5. | Reacciones de las organizaciones ante los cambios. |
| 1.6. | La cultura organizacional. |
| 1.7. | La importancia del desarrollo organizacional |
| 2.1. | Por qué son importantes las diferencias individuales. |
| 2.2. | Características biográficas y su incidencia en el comportamiento. |
| 2.3. | Actitudes. |

| | |
|---|---|
| 2.4. | Personalidad. |
| 2.5. | La motivación. |
| 3.1. | Hacia una nueva visíon del de la Gestión del Talento humano. |
| 3.2. | Definiciones e importancia de la GTH. |
| 3.3.1. | Proceso de admisión de personas. |
| 3.3.2. | Selección de personal. |
| 3.3.3. | Análisis de cargo. |
| 3.3.4. | Evaluación de desempeño. |
| 4.1. | Introducción. |
| 4.2. | Proceso de Capacitación. |
| 4.3. | Relaciones comunicacionales de la organización con las personas. |
| 4.4. | Políticas disciplinarias. |
| 5.1. | Naturaleza de los grupos y equipos. |
| 5.2. | Tipos de equipos. |
| 5.3. | Etapas del desarrollo de un equipo de alto desempeño. |

## 5. Sistema de Evaluación

### Resultado de aprendizaje de la carrera relacionados con la materia

| Resultado de aprendizaje de la materia | Evidencias |
|---|---|
| **az. Participa en la gestión del comportamiento organizacional, en áreas operativas y administrativas** | |
| -Conocer y categorizar los distintos puestos que deben ser ocupados por el personal para un correcto trabajo en equipo | -Evaluación escrita<br>-Evaluación oral<br>-Foros, debates, chats y otros<br>-Reactivos<br>-Trabajos prácticos - productos |
| **ba. Interviene en los procesos de selección, contratación, incorporación e inducción del personal** | |
| -Aplicar diversas estrategias para reclutar personal, atraer talentos y retenerlos en la industria. | -Evaluación escrita<br>-Evaluación oral<br>-Foros, debates, chats y otros<br>-Reactivos<br>-Trabajos prácticos - productos |
| **bb. Actúa en equipos de gestión de la capacitación, desarrollo y promoción del capital humano** | |
| -Realizar inducción correcta a los nuevos empleados, identificar las necesidades de capacitación, desarrollo y promoción del personal | -Evaluación escrita<br>-Evaluación oral<br>-Foros, debates, chats y otros<br>-Reactivos<br>-Trabajos prácticos - productos |

### Desglose de evaluación

| Evidencia | Descripción | Contenidos sílabo a evaluar | Aporte | Calificación | Semana |
|---|---|---|---|---|---|
| Evaluación escrita | Prueba en base a reactivos | Introducción a la nueva visión del Talento Humano | APORTE | 10 | Semana: 4 (22-ABR-20 al 27-ABR-20) |
| Trabajos prácticos - productos | Cuadro sipnótico de la personalidad | Comportamiento de las personas en las organizaciones | APORTE | 2 | Semana: 6 (06-MAY-20 al 11-MAY-20) |
| Reactivos | Prueba en base a reactivos | Comportamiento de las personas en las organizaciones | APORTE | 6 | Semana: 9 (27-MAY-20 al 29-MAY-20) |
| Foros, debates, chats y otros | Matriz de estudio de caso de motivación | Comportamiento de las personas en las organizaciones | APORTE | 2 | Semana: 10 (03-JUN-20 al 08-JUN-20) |
| Trabajos prácticos - productos | Exposiciones de grupo en base a rúbrica | Gestión del Talento Humano | APORTE | 5 | Semana: 12 (17-JUN-20 al 22-JUN-20) |
| Evaluación oral | Lección oral en base a rúbrica | Desarrollo y mantenimiento de las personas | APORTE | 3 | Semana: 13 (24-JUN-20 al 29-JUN-20) |
| Trabajos prácticos - productos | Cuadro sipnótico sobre el trabajo en equipo | Equipos de alto desempeño | APORTE | 2 | Semana: 15 (08-JUL-20 al 13-JUL-20) |
| Reactivos | Examen final | Comportamiento de las personas en las organizaciones, Desarrollo y mantenimiento de las personas, Equipos de alto desempeño, Gestión del Talento Humano, Introducción a la nueva visión del Talento Humano | EXAMEN | 20 | Semana: 17-18 (21-07-2020 al 03-08-2020) |
| Reactivos | Examen supletorio | Comportamiento de las personas en las organizaciones, Desarrollo y mantenimiento de las personas, Equipos de alto desempeño, Gestión del Talento Humano, Introducción a la nueva visión del Talento Humano | SUPLETORIO | 20 | Semana: 19 ( al ) |

### Metodología

### Criterios de evaluación

## 6. Referencias

### Bibliografía base

### Libros


| Autor | Editorial | Título | Año | ISBN |
|---|---|---|---|---|
| Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge | PEARSON EDUCACIÓN | Comportamiento Organizacional | 2009 | |
| Gary Dessler | Pearson Educación S.A. | Administración de Recursos Humanos | 2009 | |
| Gary Dessler | Pearson Educación S.A. | Administración de Personal | 2001 | |
| Idalberto Chiavenato | McGraw Hill Interamericana | Administración de Recursos Humanos | 2001 | |


### Web


| Autor | Título | Url |
|---|---|---|
| Martha Valdés-Padrón I, Rosario Garza-Ríos I, Ileana Pérez-Vergara II, Maité Gé-Varona III, Ana Rosa Chávez-Vivó IV | Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas | http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000100006&lang=pt |
| Brenda Focas | La opresión del capitalismo moderno: una reflexión sobre los nuevos métodos de selección de personal | http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712013000200008&lang=pt |


### Software

Revista

Bibliografía de apoyo
Libros

Web

Software

Revista

Docente

Director/Junta

Fecha aprobación: 27/02/2020

Estado: Aprobado