



**UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS I

CÓDIGO ASIGNADO	SEMESTRE	U.C.	DENSIDAD HORARIA						PRE - REQUISITO
			Presencial			Semipresencial			
			H.T	H.P/H.L	H.A	H.V	H.P	THS/SEM	
GRH-833	VIII	3	3	0	0	29	19	3/48	ARH-733

Elaborado por	LIC. JOSÉ MARTÍNEZ MORENO		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO
Fecha de Vigencia	MARZO, 2005		
Revisado por	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	

FUNDAMENTACIÓN

El contenido académico curricular de la asignatura “Gestión de Recursos Humanos I”, está definido, como un programa a través del cual el alumno conocerá los diferentes sub.-sistemas de recursos humanos, como lo representa el proceso de evaluación del desempeño laboral, como un sistema integral de medición actualizado y dinámico aplicado en nuestras organizaciones, así como también la participación del Gestor de Recursos Humanos en la planeación de la carrera. Conjuntamente se presentan los Sistemas de Beneficios Sociales y los paquetes salariales que se manejan dentro de las empresas, como indicativo de su imagen corporativa y su poder competitivo. Ante éstos enfoques y procesos, se requiere fortalecer la participación activa del Gerente de Recursos Humanos , como pieza fundamental para administrar efectivamente la aplicación de cada uno de ellos.

Es así como la justificación de este programa instruccional, está definida por la satisfacción de la necesidad real que tienen los alumnos de la especialidad de “Relaciones Industriales”, en cuanto a los conocimientos teórico-prácticos que contiene la disciplina de gestión de recurso humano, y de cómo dicha necesidad está marcada por un conjunto de herramientas y técnicas que ayudarán al profesional con la consecución de los éxitos de su gestión y organización en general.

El programa consta de las siguientes unidades:

- I. Unidad: Evaluación del desempeño del Capital Humano.
- II. Unidad: Desarrollo de carrera del capital humano.
- III. Unidad: Compensación salarial y beneficios socioeconómicos.
- IV. Unidad: Evolución de la gestión del capital humano hacia la gerencia corporativa.
- V. Unidad: La gestión de capital humano bajo la nueva perspectiva.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Proporcionar los conocimientos, técnicas, destrezas y herramientas a todos los futuros profesionales en recursos humanos, que les oriente a la identificación, conocimiento y utilización de dichos recursos en función de la consecución de los objetivos que como unidades de personal administran , tanto en el marco interno de las estructuras de dichas unidades, como de un entorno externo, considerando una proyección competitiva y adaptable, donde la función de la gerencia de recursos humanos debe de alinearse con las tecnologías y tendencias gerenciales del mundo globalizado.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO		ESPECIFICAR LAS FORTALEZAS Y DEBILIDADES QUE PRESENTAN LOS TRABAJADORES EN LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS DE UNA ORGANIZACIÓN, EN TÉRMINOS DE APTITUDES, ACTITUDES Y RENDIMIENTO.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
30 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Describir los diferentes procesos técnicos, relacionados con la gestión del capital humano: descripción, análisis y valoración de cargos. 2. Estudiar la evaluación del desempeño del capital humano como proceso, entendiendo su importancia como herramienta para los gerentes de esta área. 3. Reconocer la responsabilidad de quienes ejecutan la evaluación del desempeño, considerando la relevancia de la dinámica de la entrevista-encuesta al evaluado 4 Identificar los métodos y herramientas comúnmente utilizados para la evaluación del desempeño, tanto los tradicionalmente aceptados en nuestro entorno empresarial así como aquellos que nos ofrece el cambiante o dinámico mundo globalizado de la gerencia de capital humano.	• Aplicar las técnicas para diseñar una Descripción de Cargos . Recolección de Información. R:I.C: identificando tareas, cualidades, competencias y requisitos exigidos para el desempeño laboral . • Identificar los pasos para la elaboración de un análisis del Puesto de trabajo. • Conocer los principios y fundamentos de la valoración de cargos, • Concepto de evaluación de desempeño. Incidencia de los procesos técnicos con la estructuración de la evaluación. ¿Por qué se debe evaluar el desempeño? Quien debe evaluar el desempeño: - Auto-evaluación de desempeño. - El gerente. - El empleado y el gerente. - Equipo de trabajo. - Evaluación de 360°. - Evaluación hacia arriba. - Comisión de evaluación del desempeño. - El órgano de RR.HH.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Exposición. • Estudios de casos. • Talleres. • Practicas reales. • Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Actividades grupales. • Resolución de problemas. • Pruebas escritas. • Elaboración y aplicación de formularios. •		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE CAPITAL HUMANO		CONTINUACIÓN..	
DURACION			
EVALUACION			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
	- Métodos funcionales de evaluación de desempeño: - Escalas gráficas. - Selección forzada. - Investigación de campo. - Métodos de los incidentes críticos. - Listas de verificación. - Criticas a los métodos tradicionales de evaluación de desempeño. - Métodos modernos de evaluación del desempeño: - Evaluación participativa por objetivos (EPPO).	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudios de casos. - Talleres. - Practicas reales. - Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
DESARROLLO DE CARRERA DEL CAPITAL HUMANO		ESTUDIAR LAS DIFERENTES MODALIDADES REFERIDAS AL CRECIMIENTO Y DESARROLLO DE CARRERA DEL RECURSO HUMANO, DENTRO DE LOS DISTINTOS NIVELES JERÁRQUICOS EN LAS ORGANIZACIONES	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
20 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Identificar los factores que se consideran en la planificación y administración del desarrollo de carrera de los empleados de una organización. 2. Analizar la estructura organizativa de acuerdo a los pronósticos y a la planificación estratégica del capital humano a corto, mediano y largo plazo. 3. Conocer los distintos métodos y modalidades dirigidas al desarrollo de carrera del capital humano.	- Planeación de carrera: - Conceptualización. - Factores que afectan las decisiones de carrera. - Aprendizaje sobre las carreras. - El papel de la organización en la administración de carrera. - La estructura organizativa. - Movimientos de personal. - Clasificaciones de cargos. - Creaciones de cargos. - Reorganización y Promocione y ascensos. - La planeación del capital humano y su incidencia en el plan de carrera como proceso .	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudios de casos. - Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Pruebas escritas. - Pruebas orales.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
DESARROLLO DE CARRERA DEL CAPITAL HUMANO		CONTINUACIÓN...	
DURACION			
EVALUACION			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
	- Desarrollo del capital humano. - Detección del talento. - Desarrollo de carreras, basado en las proyecciones de estructura y las necesidades de la empresa. - Mantenimiento de un plan de carrera. - Métodos aplicados para el desarrollo laboral y profesional de trabajadores	MODALIDAD PRESENCIAL - Exposición. - Estudios de casos. - Debates.	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL - Ejercicios de Desempeño. - Ejemplos de aplicación. - Interacción en el aula virtual - Exposiciones modalidad video. - Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Pruebas escritas. - Pruebas orales.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
COMPENSACIÓN SALARIAL Y BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS		IDENTIFICAR LA INCIDENCIA Y DETERMINACIÓN DE LA COMPENSACIÓN SALARIAL Y DEMÁS BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS EMPRESARIALES , COMO PARTE LA GESTIÓN COMPETITIVA DE UNA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
20 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Conocer el enfoque Conceptual de la remuneración como parte esencial contractual y del sistema de beneficios sociales 2. Identificar los componentes de la remuneración y su relación directa con la motivación del personal. 3. Diferenciar los distintos tipos de remuneraciones o incentivos : financieras y no financieras. 4. Conocer los métodos de administración e implantación de los beneficios y prestaciones de personal 5. Identificar la visión competitiva de un Sistema de Beneficios Sociales en la imagen Corporativa de una empresa .	- La remuneración como compensación salarial. - Concepto de remuneración: - Componentes de la remuneración total. - Compensaciones financieras: Dinero y motivación: antecedentes. Incentivos para los empleados de producción. Incentivos para los gerentes y ejecutivos. Incentivos para los vendedores. Incentivos para otros profesionales y empleados de la oficina. Planes de incentivos para toda la organización. Desarrollo de eficaces planes de incentivos - Compensaciones no financieras. Prestaciones de remuneración complementario. Prestaciones de seguro. Prestaciones de retiro. Prestaciones de servicio para los empleados. Programas flexibles de prestaciones.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Exposición. - Estudios de casos. - Practicas reales. - Debates.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Pruebas escritas.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
COMPENSACIÓN SALARIAL Y BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS		CONTINUACIÓN..	
DURACION			
EVALUACION			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
	Visión competitiva del sistema de beneficios sociales como Imagen Corporativa en una organización. Fortalezas. Planes de acción.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
			Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Pruebas escritas.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
EVOLUCIÓN DE LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO HACIA LA GERENCIA CORPORATIVA		COMPRENDER LOS LINEAMIENTOS, PROCESOS Y HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES, EN BASE A LOS DIFERENTES SISTEMAS QUE CONFORMAN LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y GERENCIA ESTRATÉGICA CORPORATIVA.	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
15 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Proyectar comparativamente los objetivos de la gestión del capital humano como unidad estratégica vital de una organización, ante la proyección actualizada de los procesos de recursos humanos. 2. Establecer criterios definidos sobre las formas actuales de gerenciar el capital humano. 3. Concretar la diferencia entre una gestión observadora y una gestión participativa. 4. Definir políticas de personal considerando los objetivos corporativos.	- La unidad de recurso humano como gerencia corporativa. - La gestión de capital humano ¿Más operativa que funcional? - Evolución. Relación de la gestión de capital humano con la planificación estratégica de nuevos paradigmas: capital intelectual y activo humano. Objetivos funcionales. Tradicionales actuales. ¿Existen cambios significativos?. - Decisiones empresariales. Fortalezas y debilidades al gestionar. Protagonistas del proceso. Políticas y prácticas de la gestión.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Debates. - Ejercicios de simulación. - Casos prácticos. - Dinámicas de grupo. - Ensayos. - Pruebas escritas. - Exposicione s. - Discusiones individuales y grupales.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Elaboración de ensayos: análisis opinático 5% - dinámica de grupo. Estudio de caso 10%		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD V		OBJETIVO TERMINAL	
LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO BAJO UNA NUEVA PERSPECTIVA		CONOCER LAS NUEVAS TENDENCIAS GERENCIALES EN LA GESTION DEL CAPITAL HUMANO Y LAS POSTURAS DE LOS PROFESIONALES DEL ÁREA.	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
15 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Conocer la gerencia del cambio como una nueva perspectiva y su impacto en el personal y por ende en las organizaciones de hoy. 2. Conocer los paradigmas que debemos cambiar para adaptarnos al entorno en función de experiencia, costo y rentabilidad. 3. Identificar la relevancia que conlleva la gestión del capital humano al éxito, su cultura y personalidad de las organizaciones.	- Gerencia del cambio. Evolución histórica. Origen. Enfoque Lineamientos gerenciales que la sustentan - Nuevos paradigmas de gestión: - La gestión del capital humano en el futuro. - La gestión del capital humano como aporte a la cultura organizacional.	MODALIDAD PRESENCIAL - Exposición. - Estudio de casos. - Debates.	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. Interacción en el aula virtual Exposiciones modalidad video. Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Actividades grupales. - Resolución de problemas. - Pruebas escritas.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

BIBLIOGRAFIA

- Dessler Gary. **Administración de Personal**. Prentice may. Cuarta edición s/f.
- Zaccarelli Herman E. **Entrenamientos de Gerentes Como Capacitadores**. Grupo Editorial Latinoamericana. 1999.
- Chiavenato Idalberto. **Gestión del Talento Humano**. Editorial Mc Graw Hill. 2002
- Martínez M. José I. **el Perfil Profesional del Gerente de Recursos Humanos Bajo una Gerencia Moderna**. Tesis profesional. 1998
- Jac Fitz-Enz. **El valor añadido por la dirección de Recursos Humanos: Una nueva estrategia para los 90**. Aedipe ediciones Deusto. Madrid. Barcelona. 1993.
- Chiavenato I. **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. Caracas. 1995.
- Jac Fitz-Enz. **Benchmarking Staff**. Ediciones Deusto. Madrid. 1995.
- Lee Q Bolman Terréense E. D Eal. **Organización y Liderazgo**. Ediciones Addison Wesley. 1995.
- Jac Fitz-Enz. **El Reloj del Capital Humano**. Ediciones Deusto. Madrid. 2003.
- Druker Peter. **La Técnica Electiva**. Editorial Suramericana. 1999.
- Gibson. Ivancevich. Donnelly. **Las Organizaciones, Comportamiento, Estructura y Proceso**. Editorial Mc Graw Hill. Décima Edición. 2001.
- Fernández Callado, Carlos. **La Comunicación en la Organización**. Editorial Trillas. 1999.

Páginas web:

www.monografias.com
www.recursoshumanos.com
www.gestiopolis.com