



GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS II

Elaborado por	LIC. MSC. IRIDE GONZÁLEZ LIC. MSC. ZULAY VEGA		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO
Fecha de Vigencia	MARZO, 2008		
Revisado por	UNIDAD CURRICULAR	DECANATO	

FUNDAMENTACIÓN

El desarrollo y la innovación de los elementos e indicadores de Gestión, dentro de la Gerencia de Recursos Humanos, permiten en la actualidad un mejor control sobre el avance de técnicas, metodologías y enfoques de la administración de nuestro Capital Intelectual. De aquí la necesidad de orientar a los profesionales del área, hacia las estructuras de cambio organizacional, los nuevos escenarios de la Gestión del Personal de empresas públicas y privadas, para ofrecer un conocimiento integral sobre necesidad del alto desempeño de esos recursos y de la calidad de los procesos de trabajo.

Es importante considerar el fortalecer una toma de decisión objetiva, efectiva y oportuna en las organizaciones competitivas de hoy, con la idea de asumir un rol gerencial dentro del área de Recursos Humanos, cónsono con el papel fundamental que se exige a nuestros profesionales en la actualidad. Por lo anterior, se estima consolidar una formación que permita asimilar todo el conocimiento requerido para administrar un Talento Humano, a través del más eficiente manejo de la información y una mejor perspectiva de la Gestión misma de Personal, tal como se presenta en el contenido programático de la cátedra, estructurado de la siguiente manera:

- | | | |
|------|---------|--|
| I. | Unidad: | La Administración de Alto Desempeño y el Capital Humano. |
| II. | Unidad: | La Gestión del Talento Humano. |
| III. | Unidad: | Sistemas Gerenciales de Recursos Humanos. |
| IV. | Unidad: | La Gestión del Conocimiento. |

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Conocer la Gestión del capital intelectual en las organizaciones , ejecutando acciones dirigidas la interacción como gestores de una Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, con las diferentes unidades administrativas que conforman la estructura organizativa de empresas tanto como públicas como privadas , aplicando al mismo tiempo los nuevos enfoques, metodologías, técnicas y procesos que facilitan la administración del personal en una organización determinada.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL	
LA ADMINISTRACIÓN DE ALTO DESEMPEÑO Y EL CAPITAL HUMANO.		DESARROLLAR LAS ACCIONES NECESARIAS DIRIGIDAS AL RECONOCIMIENTO DE ESTÁNDARES FIJOS DE ALTO DESEMPEÑO DEL GESTOR DE RECURSOS HUMANOS, CONSIDERANDO LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES ORGANIZACIONALES.	
DURACION			
3 SEMANAS			
EVALUACION			
15%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Conocer la filosofía de Alto Desempeño, como contexto vital dentro de la Gerencia de Recursos Humanos. 2. Realizar la nueva proyección General de Calidad, considerando las directrices dirigidas a una efectiva toma de decisiones y del mejoramiento continuo de los procesos de trabajo.	- Enfoque histórico y conceptualización de la Administración de Alto Desempeño. Factores. Incidencia en el Capital Humano. - Perfil de Alto Desempeño. Capacidades: transferir, resolver problemas, obtener resultados de calidad. Teorías. Criterios. - Elementos esenciales de la calidad. La “C” grande de la Calidad. Responsables y protagonistas. - Programa de acción de la Calidad. Normas. ISO 9000. - Pilares de la Calidad. Costo del proceso. Definición. Roles. (cliente, proveedor, usuario). - Aplicación del Modelo de Calidad en la Gerencia de Recursos Humanos.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		- Discusión Estructurada. - Elaboración de Casos Explicación oral. - Ejercicios de desempeño	- Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. - Interacción en el aula virtual - Exposiciones modalidad video. - Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
- Presentación de Ensayos Opináticos. - Evaluación oral.		- Técnica de prueba. - Cuestionario en línea - Foros de discusión en línea. - Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		ESTUDIAR LAS TENDENCIAS DE ACTUALIDAD Y FUTURAS, DIRIGIDAS A PROMOVER UNA EFICAZ GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO EN UNA ORGANIZACIÓN, A TRAVÉS DE LA ADMINISTRACIÓN DE FACTORES, TÉCNICAS Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL TALENTO HUMANO.	
DURACION			
5 SEMANAS			
EVALUACION			
30%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Conocer las técnicas necesarias para la captación, detección y retención del talento humano. 2. Elaborar Modelos de competencias como parte de la estrategia empresarial, logrando el diseño de perfiles gerenciales de acuerdo a la exigencias de las empresas públicas y privadas. 3. Identificar los beneficios resultantes de la aplicación de la Gestión de Talento. 4. Diseñar planes estratégicos dirigidos a la Gestión de Talento.	• Procesos de la Gestión de Talento y su incidencia en la captación y detección. • Administración del talento como capital Intelectual. Mantenimiento y Monitoreo. • Los estilos de Competencias de acuerdo a los objetivos organizacionales. Enfoque de Mc Clelland. Pasos . Indicadores. • Metodología para la aplicación de los Modelos. • Ventajas de la Gestión del Talento. Beneficios medibles. Competitividad. Capacitación. Satisfacción Laboral. Administración del Cambio.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Ejercicios de simulación. • Talleres. • Presentación Audiovisual de casos reales. • Estudios de casos.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Evaluación Escrita de casos tipo. • Ensayos. • Exposición grupal.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual	

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
SISTEMAS GERENCIALES DE RECURSOS HUMANOS		ESTUDIAR LA INCIDENCIA DE LOS CAMBIOS ORGANIZACIONALES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, COMO PARTE DEL NUEVO ENFOQUE DE LOS SISTEMAS GERENCIALES DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN.	
DURACION			
4 SEMANAS			
EVALUACION			
25 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Conocer la administración del Sistema Gerencial de Recursos Humanos, de acuerdo a las nuevas estrategias organizacionales del área. 2. Aplicar formalmente los componentes, indicadores y procesos del Sistema Gerencial de RRHH, considerando la perspectiva de empresas públicas y privadas.	• Conceptualización. Evolución Histórica de los Modelos Gerenciales. • Enfoques teóricos y su respectiva incidencia en la Gestión de RRHH. Gerencia Científica, Gerencia Humana, Sistema de Economía Centralizada, Modelo Burocrático, Impacto de la Tecnología, Economía de Procesos, Procesos de RRHH. • Consecuencias de la nueva concepción gerencial (Rendimiento, Productividad, Estructura Funcional Jerárquica, Especialistas del área de RRHH), de acuerdo a la empresa pública y la empresa privada. • Impacto del Modelo Gerencial de RRHH con la Gestión de calidad.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Tormenta de ideas • Talleres. • Explicación oral participativa	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Discusión por equipo (debates) • Mapas conceptuales y nominales.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual. •	

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
LA GERENCIA DEL CONOCIMIENTO.		ESTUDIAR LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN UNA ORGANIZACIÓN CONSIDERANDO LA RELACIÓN ESTRUCTURADA DE DATOS, INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO , A TRAVÉS DEL ESTUDIO DE SU INCIDENCIA EN EL PROCESO COMUNICACIONAL Y EN LA TOMA DE DECISIONES DEL GERENTE DE HOY.	
DURACIÓN			
4 SEMANAS			
EVALUACIÓN			
30 %			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCION	
1. Explicar los diferentes enfoques conceptuales y bases teóricas y modelos referidos a la Gestión del Conocimiento. 2. Analizar la incidencia de la Gestión de Conocimiento en la Gestión del Capital Humano. 3. Identificar los modelos y Sistemas de Medición de la Gestión del conocimiento. 4. Identificar la Gestión del conocimiento como ventaja competitiva en la organización 5. Describir el rol del Gerente de RRHH, como gestor del conocimiento, analizando su incidencia en la toma de decisiones.	• Establecer conceptualmente a la Gestión del conocimiento como una disciplina. • Enfoque como flujo de información activo. Optimización del ambiente .Valor agregado a los procesos organizacionales y a la cultura de la empresa. • Modelos y sistemas de medición. Knowledge Management y su relación integral: Gestión Estratégica. Gestión de Calidad. Gestión Prospectiva. Gestión de la Información. • ¿ Cómo se administra la Gestión del Conocimiento en las empresas? Beneficios y bondades. • Perspectiva actual y futura de la participación del Gerente de Recursos Humanos dentro de la Gestión del Conocimiento.	MODALIDAD PRESENCIAL	MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
		• Discusión grupal estructurada. • Talleres. • Tormenta de ideas. • Análisis de casos reales tipo.	Ejercicios de Desempeño. Ejemplos de aplicación. •Interacción en el aula virtual •Exposiciones modalidad video. •Materiales didácticos multimedia
ESTRATEGIAS DE EVALUACION:			
MODALIDAD PRESENCIAL		MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	
• Evaluación escrita. • Mapa conceptual. • Ensayo grupal opinático.		• Técnica de prueba. • Cuestionario en línea • Foros de discusión en línea. • Subida de archivos en el aula virtual.	

BIBLIOGRAFÍA

- Andi González Souri. **ISO 9000 Implantación de Sistemas de Calidad**. Editorial Vadel Hermanos. 1999.
- Aparicio José A. y Cazola Angelina C. **Productividad del Factor Humano**. 2da edición. 1991.
- Cook F. Mary. **Externalización de las Funciones de los Recursos Humanos**. Gestión 2000. Ediciones AEDIPE. 1999.
- Davenport Thomas O. **Capital Humano: Creando Ventajas Competitivas a través de la personas**. Gestión 2000. 2001.
- Edvinsson Leif y Malone Michael S. **El Capital Intelectual: Como Identificar y Calcular el Valor Inexplotado de los Recursos Intangibles de su Empresa**. Editorial Norma. 2000.
- Eloduy Juan. **Estrategia de Empresa y Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. España. 1997.
- Fernández Caveda Alberto. **La Función de los Recursos Humanos en Tiempos de Cambio**. Ediciones Gestión 2000. 1998.
- Fernández Collado Carlos. **La Comunicación en las Organizaciones**. Editorial Trillas. 1999.
- García V. Rodríguez. P. Salvador M. **Investigaciones sobre Gestión del Conocimiento, Aprendizaje y el Capital Intelectual**. Boletín Club Intelectual Nº 2. Euroforum. Madrid. 1999.
- Gil Ignacio y Otros. **La Nueva Dirección de Personas en la Empresa**. Editorial Mc Graw Hill. s/f.
- Harrington H. James. **Administración total del Mejoramiento Continuo, La Nueva Generación**. Editorial Mc Graw Hill. 2000.
- Kirrpatrik Donald. **Evaluación de Acciones Formativas**. Ediciones 2000, S.A. 2000.
- Lawler III Edward E. **Como Recompensar la Excelencia: Estrategias para Estimular y Remunerar el Desempeño Sobresaliente**. Editorial Norma. 2000.
- Le Botert Guy. **Ingeniería de las Competencias**. Ediciones gestión 2000. La Edición. 2001.
- Marr Rainer García Echeverría S. **La Dirección Corporativa de los Recursos Humanos**. Ediciones Díaz de Santos, S.A. España. 1997.

Milkovich George y Otros. **Dirección y Administración de Recursos Humanos: Un Enfoque Estratégico**. Editorial Iberoamericana. (s/f).

Minguez Vela Andrés. **Dirección Práctica de Recursos Humanos**. Editorial ESIC. 2000.

Petrack Joseph y Furr Diana. **Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos**. Gestión 2000. editorial AEDIPE. (s/f).

Porter Michael. **Estrategias Competitiva**. CECSA. México. 1987.

Trulock José Luis. **Calidad: ¿Qué es? Cómo Hacerla**. Gestión 2000. 2001.

Ulrich Dave; Losey Michael y Lake Gerry. **El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos**. Editorial AEDIPE. 2000.

Wright Dyer Takla. **Nuevos Desafíos de la Gerencia Estratégica de Recursos Humanos**. Ediciones IESA. 1999.

Zacarelli Hernán. **Entrenamiento de Gerentes como Capacitadores**. 1998.

Páginas Web:

www.recursohumano.com

www.portaldelconocimiento.com

www.monografias.com

www.árearecursohumano.com