



ASIGNATURA: PROCESOS DE GESTION HUMANA

1. IDENTIFICACIÓN

Nombre del Curso: Procesos de Gestión Humana

Código: 300ANP003

Tipo de Curso: Núcleo de Formación Fundamental

Créditos Académicos: 3

Número de horas:

48 horas de trabajo presencial + 96 horas de trabajo independiente = 144 horas total

Descripción del Curso:

A partir del tratamiento de los elementos teóricos, metodológicos y actitudinales correspondientes, y de la realización de actividades prácticas, la asignatura brinda a los estudiantes los conocimientos necesarios para su intervención exitosa en el proceso de gestión del talento humano, bien desde el análisis mismo de los subprocesos para generar ideas que lleven a mejorar, o bien desde el cumplimiento de las responsabilidades propias de la operación y seguimiento de las actividades que le corresponda realizar en calidad de profesional o líder de procesos, en cualquier tipo de organización, contribuyendo de manera efectiva al desarrollo y competitividad organizacional.

La metodología utilizada es mixta y contempla desde desarrollos magistrales del tema, talleres en clase y evaluaciones individuales, hasta exposiciones por parte de los alumnos, aplicaciones a casos prácticos e investigaciones de campo que permitan al estudiante abordar desde diversos puntos teórico-prácticos una primera aproximación al proceso de Gestión Humana.

Prerrequisitos: Organizaciones (300ANG002)

Denominación de las unidades:

1. Contexto general de la gestión humana
2. Descripción de roles de trabajo
3. Incorporación de personal
4. Evaluación y gestión del desempeño
5. Remuneración al personal

Elaborado: Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008
---	--	--	--



Palabras clave:

Cargo, Beneficios, Entrevista, Evaluación, Gestión, Planeación, Reclutamiento, Recompensa, Remuneración, Selección.

Departamento: Gestión de Organizaciones

Campo de Conocimiento: Gestión del Talento Humano

Formato de Circulación: Digital e impreso.

2. INTRODUCCIÓN

En la asignatura Procesos de Gestión Humana se estudia el significado del proceso general de la gestión humana o gestión del talento humano en las organizaciones, mediante el análisis individualizado de los diversos subprocesos que lo conforman, tales como: análisis y descripción de cargos, reclutamiento, selección y vinculación de personal, evaluación del desempeño y remuneración y recompensa.

Para el logro de dicho propósito, partiendo de algunos conceptos básicos de la planeación estratégica como fuente del proceso de gestión humana, se desarrolla, en cada uno de sus subprocesos, una aproximación tanto teórica como práctica que permita al estudiante conocer los principios básicos de la aplicación de cada uno de ellos y su contexto real en el medio laboral de las organizaciones.

El proceso de aprendizaje se refuerza mediante el desarrollo de actividades prácticas, en las cuales, los estudiantes, en grupos de trabajo y con el apoyo del docente, van realizando un diagnóstico de los procesos, al interior de una empresa (la cual deben escoger desde el inicio del curso), en la medida que las temáticas son vistas en clase.

3. JUSTIFICACIÓN:

Dentro del quehacer de cualquier profesional, resulta imprescindible conocer, aplicar y gestionar los procesos humanos que se desarrollan en la organización. Sea que el profesional se desempeñe o no, propiamente, en el área de gestión humana, dado que dentro de su formación básica debe aprender el manejo de las personas dentro de las organizaciones para poder liderar procesos de cualquier índole.

Con mayor razón si la experiencia profesional se va a encaminar, propiamente, en el desempeño dentro del campo de gestión humana, esta asignatura le da al estudiante las bases fundamentales para conocer los procesos básicos relacionados con el manejo del personal y abre su mente hacia nuevas posibilidades en campos de desempeño laboral que se evidenciará con los logros alcanzados en las asignaturas subsiguientes.

Por esto, la importancia de la asignatura está en permitir que el estudiante alcance una visión integral del proceso de gestión humana que enriquezca su actividad y le permita aplicar de manera mas efectiva los

Elaborado: Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008
--	---	---	---



conceptos de gestión, promoviendo a través del estudio del proceso en mención, una visión analítica, propositiva y activa frente a las diversas problemáticas organizacionales referentes a las personas que en ella se desempeñan.

4. OBJETIVO

Lograr que el estudiante conozca, maneje y aplique los conocimientos teórico- prácticos básicos del proceso de gestión humana, brindando los elementos conceptuales, metodológicos y actitudinales necesarios para la comprensión y aprendizaje de estos procesos.

5. COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

Al terminar el curso los estudiantes estarán en capacidad de:

Competencias cognitivas:

▪ Interpretativas:

- ↪ Comprender el proceso de gestión humana dentro del marco estratégico de una organización y su impacto en la consecución de los resultados.
- ↪ Conocer el panorama histórico y el contexto actual de la gestión con personas dentro de las organizaciones.
- ↪ Diferenciar los subprocesos que componen la gestión humana.
- ↪ Interpretar la legislación vigente respecto a los temas de personal tratados.
- ↪ Comprender la dinámica de los procesos propios de la gestión del talento humano y su relación con el entorno y la estrategia organizacional.
- ↪ Diferenciar los enfoques existentes para al proceso de gestión humana.
- ↪ Interpretar los postulados teóricos aplicables al proceso de gestión humana.

▪ Argumentativas:

- ↪ Explicar los conceptos básicos de gestión humana.
- ↪ Explicar los procesos de gestión humana analizados en una situación real.
- ↪ Emitir juicio crítico sobre un proceso de gestión humana.
- ↪ Definir la importancia del lado humano de las organizaciones.
- ↪ Explicar las funciones y actividades propias de los procesos de la gestión humana.

▪ Propositivas:

- ↪ Formular propuestas de mejoramiento para los procedimientos de la gestión humana.
- ↪ Presentar alternativas de solución a situaciones planteadas sobre procesos de gestión humana.

Elaborado: Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008
--	---	---	---



Competencias Laborales:

Al término del curso el estudiante estará en capacidad de participar, de manera efectiva, en diferentes tipos de organizaciones, en procesos de:

- ↪ Descripción de procesos, procedimientos y elaboración de instructivos y formatos aplicados al proceso de gestión humana.
- ↪ Estructuración de roles de trabajo:
 - ✓ Determinar los roles de trabajo de acuerdo con las normas, políticas, metodologías y procedimientos establecidos.
 - ✓ Describir y clasificar las funciones y responsabilidades en los roles de trabajo de acuerdo con la metodología adoptada.
- ↪ Selección de candidatos que cumplan con los requerimientos del cargo:
 - ✓ Desarrollar fuentes de consecución de candidatos competentes.
 - ✓ Evaluar las habilidades, comportamientos y potencial de los candidatos, proponiendo a los que cumplan con los requerimientos del cargo para que continúen el proceso.
- ↪ Evaluación del desempeño:
 - ✓ Diseñar instrumentos para evaluación del desempeño.
 - ✓ Aplicar instrumentos para evaluación del desempeño alcanzado por el personal en el logro de los objetivos y metas propuestas.
- ↪ Administración de compensaciones y salarios:
 - ✓ Diseñar estructuras de salarios y compensación.
 - ✓ Identificar diferentes formas de compensación al personal.

Competencias Axiológicas:

Los contenidos de la asignatura, las estrategias didácticas y la orientación del docente, contribuirán, además, a desarrollar en el estudiante, las siguientes capacidades de comportamiento, necesarias en el entorno en que llevará a cabo su futuro desempeño laboral:

- ↪ Desarrollar las acciones propias de su desempeño y compromiso organizacional en el marco de los valores y principios sociales fundamentales.
- ↪ Proceder con equidad en todas sus actuaciones dentro y fuera de una organización.
- ↪ Acatar la legislación, normas y reglas que aseguren el mantenimiento de una interacción respetuosa y mutuamente beneficiosa con todos los colaboradores de cualquier organización.

Competencias Generales:

Además de las competencias anteriores, esta asignatura contribuirá al desarrollo de las siguientes competencias generales:

Solución de problemas concretos, capacidad de trabajar en equipo, creatividad e innovación, aprendizaje autónomo, iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades para manejar bases de datos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, comprensión de textos en inglés, liderazgo, capacidad de integración de

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Aprobado:
Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008



conocimientos, responsabilidad social y ética, contextualización, toma de decisiones responsable, capacidad de participación y diálogo, orientación al logro, capacidad de negociación.

6. PRESENTACIÓN DE UNIDADES

1. Contexto general de la gestión humana:

- 1.1 El Proceso estratégico como fuente de la gestión humana
- 1.2 Evolución histórica y desarrollo de la gestión humana
- 1.3 Concepto actual de la gestión humana dentro de la organización
- 1.4 Contexto legal generalidades
- 1.5 Modelo tradicional del proceso de gestión humana
- 1.6 Identificación general de los subprocesos de gestión humana

2. Descripción de roles de trabajo:

- 2.1 Análisis y diseño de cargo
- 2.2 Metodologías y enfoques para análisis de cargos
- 2.3 Perfiles de cargos

3. Incorporación de personal:

- 3.1 Reclutamiento de personal
- 3.2 Selección de personal
- 3.3 Vinculación de personal
- 3.4 Marco legal de la contratación y retiro

4. Evaluación y gestión del desempeño:

- 4.1 Proceso general
- 4.2 Enfoques
- 4.3 Técnicas e instrumentos

5. Remuneración de personal

- 5.1 Aspectos sociales y legales de la remuneración
- 5.2 Sistemas de remuneración
- 5.3 Administración de sueldos y salarios
- 5.4 Tendencias en los sistemas de remuneración

Elaborado: Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008
--	---	---	---



7. METODOLOGÍA:

Los temas se trabajan por parte de los estudiantes a través de la investigación bibliográfica, el desarrollo de los temas en clase con exposiciones temáticas de los propios alumnos y clases magistrales aclaratorias, el análisis de casos prácticos, debates y talleres de apropiación de los conceptos básicos de cada uno de los subprocesos.

Igualmente, se incentiva la investigación de campo aplicada a las organizaciones y el desarrollo académico de los temas incorporados en el programa, con lo cual se aplican los conocimientos al caso estudiado y real de una organización, el cual es expuesto y sustentado por los estudiantes con base en los lineamientos establecidos.

De esta manera el estudiante complementa una primera aproximación teórica por parte del docente y de la investigación desarrollada con un modelo más participativo y activo que le implique integrar a través del análisis y la aplicación los conceptos recibidos a situaciones reales de las organizaciones.

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Tipo de evaluación	Frecuencia	Ponderaciones	
		Vr. unitario	Vr total
Primer examen parcial (individual)	Uno (1)	15%	15%
Segundo examen parcial (individual)	Uno (1)	15%	15%
Tercer examen parcial final: escrito y sustentación (en equipo)	Uno (1)	20%	20%
Talleres y participación en clase (individual)		10%	10%
Exposición (individual)	Una (1)	15%	15%
Reflexión (individual)		5%	5%
Ejercicio PBL	Uno (1)	10%	10%
Ejercicio juego de roles (entrevista)	Uno (1)	10%	10%
Total			100%

9. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

ALLES MARTHA ALICIA , Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Granica, 2000

CARBO PONCE Esteve, Manual de Psicología Aplicada a la Empresa, Granica, 1999

DESSLER Gary, Administración de Personal, Prentice Hall, 2002

CHIAVENATTO Idalberto, Gestión del Talento Humano, Mac Graw Hill, 2004

CHIAVENATO Idalberto, Administración de Recursos Humanos, Mac Graw Hill, 2000

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Aprobado:
Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008



LEVY-LEBOYER, Claude, Gestión de las Competencias, Gestión 2000, 1996

MINTZBERG, QUINN, GOSHALL, El Proceso Estratégico, Prentice Hall, 2004

ROBBINSS Stephen, Comportamiento Organizacional, Mac Graw Hill, 2000

THOMPSON & STRICKLAND, Administración Estrategica, Mac Graw Hill, 2004

ULRICH Dave, Recursos Humanos Champions, Granica, 1999

10. WEBGRAFÍA

www.gestionhumana.com , Legis Editores 2006

Otra bibliografía informada por el docente durante el desarrollo del curso.

Elaborado: Ivonne Devis Rey Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: Julio de 2007	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 4- 2008	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: abril 11 de 2008	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha: 17 de abril de 2008
--	---	---	---