

**FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO****CODIGO:**
FO-M-DC-05-01**VERSION:**
2**FECHA:**
2010-19-04**PAGINA:**
1 de 2**1. IDENTIFICACIÓN**

Nombre de la Asignatura Fundamentos de la Gerencia del Talento Humano		Código 800101	Área Talento Humano	
Naturaleza Teórica	No de Créditos 2	TP Trabajo Presencial 32	TI Trabajo Independiente 64	
Semestre I	Duración 32 Horas	Habilitable No	Homologable No	Validable Si

2. JUSTIFICACIÓN

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones. Todas las actividades orientadas a la producción de bienes y servicios son planteadas, dirigidas y controladas dentro de organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos no humanos como recursos físicos y materiales, financieros, tecnológicos y de mercadeo, La vida de las personas dependen de las organizaciones y estas últimas dependen del trabajo de las primeras. Pues bien, desde hace muchas décadas, las organizaciones empresariales públicas y privadas han venido insistiendo en la necesidad de considerar al subordinado en su seno y en los procesos de trabajo, como un ser humano. El trabajador y el empleado también son seres humanos por igual, no lo sabíamos. ¡Y qué generosidad el admitirlo!. Al trabajador y al empleado hay que tratarlo entonces, de ahora en adelante, como a un verdadero ser humano.

3. COMPETENCIAS

Saber Conocer: Conformado por la información específica e instrumentos cognitivos (nociones, proposiciones, conceptos y categorías) relacionados con cada uno de los criterios de desempeño.

Saber Hacer: Constituye el conjunto de procedimientos necesarios para el desempeño de una determinada actividad o tarea. Tiene como base la utilización de materiales, equipos y diferentes clases de herramientas.

Saber Ser: Comprende las actitudes necesarias para tener desempeños idóneos. Tiene como base la autonomía de la persona, sus valores, su autoestima, y su proyecto ético de vida.

4. OBJETIVOS**General:**

Suministrar los conceptos básicos que le permiten introducirse de manera amplia y estructurada en la gestión humana como aspecto diferenciador de cada organización; permitiéndole conocer la historia, proceso, desarrollo y evolución de ésta, desde la aparición del hombre hasta la era actual, llamada de la información y del conocimiento.

Específicos:

- Desarrollar un pensamiento sistémico apoyado histórica, ética y epistemológicamente que pueda ser aplicado sobre las personas y las organizaciones.
- Contribuir para que los estudiantes asuman un comportamiento ético con la universidad, con la empresa donde labora, con la sociedad, con la familia y con él mismo como primer paso hacia el liderazgo organizacional.
- Propender por generar un ambiente de trabajo más humano.

5. CONTENIDO TEMÁTICO Y ANÁLISIS DE CRÉDITOS

Contenido Temático

CAPÍTULO I. HISTORIA DE LAS RELACIONES HUMANAS EN LA ORGANIZACIÓN

- Teoría de Taylor (énfasis en la tarea)
- Teoría de Farol (énfasis en la tarea)
- Teoría de Elton Mayo (énfasis en la persona)
- Teoría de Weber (énfasis en la estructura)
- Teoría del comportamiento (énfasis en el comportamiento)
- Teoría de los sistemas (énfasis en los sistemas)

CAPÍTULO II. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

- El ambiente organizacional
- El mercado de recursos y mercado de trabajo
- Modelos de planeamiento
- Fuentes de reclutamiento
- Proceso de reclutamiento
- Medios de reclutamiento
- Lectura complementarias

CAPÍTULO III: SELECCIÓN DE PERSONAL

- El panorama del proceso de selección
- La selección como proceso de comparación
- Toma de decisiones en el proceso de selección
- Técnicas de selección
- El proceso de selección

CAPÍTULO IV. CÓMO DESARROLLAR UNA FUERZA LABORAL DE CALIDAD

- Inducción al empleado
- Capacitación en el puesto de trabajo
- Capacitación fuera del puesto de trabajo
- Lecturas complementarias

CAPÍTULO V. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE CARGOS

- Estructura del análisis de cargos
- Métodos de descripción y análisis de cargos
- Etapas en el análisis de cargos
- Objetivos de la descripción de cargos
- Lecturas complementarias

CAPÍTULO VI. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Responsabilidad por la evaluación del desempeño
- Objetivos de la evaluación del desempeño
- Beneficios de la evaluación del desempeño
- Métodos de evaluación del desempeño

**FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO**CODIGO:
FO-M-DC-05-01VERSION:
2FECHA:
2010-19-04PAGINA:
3 de 2

- El proceso de evaluación del desempeño

CAPÍTULO VII. COMPENSACIÓN

- El carácter múltiple del salario
- Evaluación y clasificación de cargos
- Métodos de evaluación de cargos
- Investigación salarial
- Política salarial

CAPÍTULO VIII. PSICOLOGIA DEL COMPORTAMIENTO**Análisis de Créditos**

TEMAS	TRABAJO PRESENCIAL	TRABAJO DIRIGIDO	TRABAJO INDEPENDIENTE
Historia de las Relaciones Humanas en la Organización	2	2	2
Reclutamiento de Personal	4	4	4
Selección de Personal	4	4	4
Cómo desarrollar una Fuerza Laboral de Calidad	4	4	4
Descripción y Análisis de Cargos	6	6	6
Evaluación del Desempeño	4	4	4
Compensación	4	4	4
Psicología del Comportamiento	4	4	4
TOTAL DE HORAS DEL CURSO	32	32	32
TOTAL CRÉDITOS: 2			

6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Exposiciones teóricas, dinámicas grupales, creación de escenarios de aprendizaje e intercambio y discusión de lecturas y experiencias entre participantes.

Cátedra magistral: Serán presentados por el profesor conceptos básicos resolverá dudas o sugerirá consultas adicionales en fuentes bibliográficas o con expertos en el tema.

Presentación, sustentación, discusión y análisis de temas presentados por los estudiantes y el profesor relativos a la materia.

Lectura del material bibliográfico guía del curso y elaboración de informes de esas lecturas

Durante el semestre el estudiante deberá presentar y sustentar dos trabajos escritos sobre temas relacionados con la asignatura

7. RECURSOS.

Sala acondicionada con medios audiovisuales. Material de lectura.

 UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA	FORMATO PROPUESTA DE DESARROLLO PROGRAMA DE CURSO			
	CODIGO: FO-M-DC-05-01	VERSION: 2	FECHA: 2010-19-04	PAGINA: 4 de 2

8. EVALUACIÓN

Se valorarán todas las actividades realizadas en el proceso de formación como mecanismo de control y verificación por temáticas desarrolladas. En total son 8 capítulos programados en el contenido temático de la asignatura.

Se estableció una carga del 100% del curso, con la sumatoria de todas las actividades, evaluaciones, quiz, talleres, y practicas realizadas durante la formación. Se fijaran como mínimo un 40% de acciones teórico – prácticas en cualquier modalidad de evaluación para valorar el aprendizaje y su apropiación.

Se tendrá en cuenta la activa participación de los estudiantes, su iniciativa, innovación y creatividad en la realización de la asignatura y el resultado final de su proceso de formación.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Administración de recursos humanos, segunda edición. Adalberto Chiavenato. Editorial Mac Graw Hill.
- Fundamentos de Comportamiento Organizacional, Adrew. J. Dubrin, Segunda edición. Editorial Thomson.
- Comportamiento en las organizaciones. Hudgetts. 24-4; 45-911
- Psicología organizacional. Edgar Shein. 171: 212-232
- Modulo de dirección de empresas. Dr. Leonel Monroy. UNIVALLE. Maestría en administración.
- Cuadernos de Administración. ¿Humanismo Organizacional?. Facultad de Ciencias de la Administración. UNIVALLE.
- Administración de recursos humanos. Fernando Arias Galicia. Editorial Trillas.
- El lado inhumano de las organizaciones. Fernando Cruz Kronfly, Omar Aktouf y Rafael Carvajal Baeza. Facultad de Ciencias de la Administración. UNIVALLE.