

PLANEACIÓN DEL CONTENIDO DE CURSO**1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO**

NOMBRE	: INGENIERÍA Y DESARROLLO HUMANO
CÓDIGO	: 730360
SEMESTRE	: V
NUMERO DE CRÉDITOS	: 3
PRERREQUISITOS	:
HORAS PRESENCIALES	: 48
SEMESTRALES	
HORAS INDEPENDIENTES	: 96
SEMESTRALES	:
ÁREA DE FORMACIÓN	: Formación Complementaria
TIPO DE CURSO	: Presencial
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	: Agosto de 2011

2. DESCRIPCIÓN:

La comprensión de la problemática actual de la gestión de recursos humanos, se inicia realizando una introducción a esta área del saber, se hace referencia a su evolución, así como a los diversos modelos para este tipo de gestión, en la teoría y en la práctica organizacional. El contenido de este curso continua con un estudio del Diagnóstico de la GRH. Planificación de los recursos humanos. Análisis y descripción de puestos. Inventario de personal. Evaluación del potencial humano. Selección de personal. Evaluación del desempeño. Formación. Compensación laboral. Responsabilidad Social.

3. JUSTIFICACIÓN

El recurso humano es el capital más importante con que cuenta una organización, el que la mantiene dinámica y con enfoque de sistema abierto en relación con su entorno, para el logro de sus propósitos de sobrevivencia en su sector industrial. Es por esta razón que las entidades, cualesquiera que sea su orientación, lucrativas o no, buscan la forma óptima de hacer efectiva y eficaz la gestión que de él haga. La gestión de Recursos Humanos en su concepción

Vo. Bo. Comité Curricular Si No

actual es un sistema que se desarrolla sobre la base de los conocimientos ingenieriles de diseño, técnico económico-organizativos y el comportamiento humano en el trabajo, de ahí su complejidad. Conocer como operar en él y lograr el propósito de su efectividad y eficacia forma parte esencial del perfil teórico- práctico del Ingeniero Industrial, máxime en las condiciones de la gestión moderna donde le corresponde desempeñarse. El ingeniero industrial debe ser por consiguiente, capaz de diseñar y ejecutar sistemas o subsistemas de gestión de los recursos humanos en organizaciones, que garanticen como parte de los sistemas socio- técnicos y, como su activo principal, el logro de las metas trazadas y su competencia.

4. PROPÓSITO GENERAL DEL CURSO

Lograr que el estudiante pueda desarrollar habilidades para:

Diseñar sistemas de gestión del talento humano como ventaja competitiva en el desarrollo de las organizaciones, sobre la base de la mejora continua de dichos sistemas.

5. COMPETENCIA GENERAL DEL CURSO

Desarrollar en el futuro ingeniero industrial, los conocimientos y habilidades que le permitan enfrentar en su desempeño profesional tanto técnica como científicamente, el diseño, implantación y administración de sistemas de gestión del talento humano, tanto en las organizaciones privadas como estatales, con enfoques sistémico, proactivo interdisciplinario, participativo y de procesos de manera que logren contribuir a la efectividad y eficacia del desempeño del principal recurso con que cuentan las organizaciones: el recurso humano.

6. PLANEACIÓN DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN

Ver Formato de Contenido de Curso (Al final)

BIBLIOGRAFIA:

- Administración de Recursos Humanos. Chiavenato, I. Ed. McGraw-Hill, México. 1988
- Gestión del Talento Humano. Chiavenato, I. Bogotá. Editorial Prentice Hall. 2002
- Tecnología de gestión de Recursos Humanos. Cuesta, A. 2. Edición. Editorial Academia. 2005
- Administración de personal y recursos humanos. Werther, W. y Davis, K. 5ta. Edición. México. Editorial Mc Graw Hill.2001

Vo. Bo. Comité Curricular Si Si No

FORMATO DE CONTENIDO DE CURSO

UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				TIEMPO: 2 sesiones
COMPETENCIA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGROS	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
Comprensión de la necesidad del estudio de la Gestión del Talento Humano y su evolución a través de sus modelos Comprensión del carácter sistémico y de contingencia de la gestión del talento humano.	Evolución, conceptos y actualidad de la Gestión del Talento Humano (GTH). La Dirección Estratégica y la GTH Modelos de GTH.	-Exposiciones magistrales -Revisión de artículos científicos -Consulta en internet, extra clase. -Participación en aula virtual (SICVI)	El estudiante: -Analiza críticamente, conceptos, categorías, y modelos de la Gestión del Talento Humano -Diseña sistemas de GTH	-Quizz -Seminarios evaluativos en clases

Vo. Bo. Comité Curricular Si No

UNIDAD 2. DIAGNÓSTICO, PLANEACIÓN Y AUDITORÍA DEL TALENTO HUMANO

TIEMPO: 4 sesiones

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS DIDACTICAS	INDICADORES DE LOGROS	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<p>El estudiante desarrolla su capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de categorías, componentes y enfoques tecnológicos para la GTH • Comprensión de la función y alcance del diagnóstico y la planeación en sistemas de GTH. • Diseño de planeaciones estratégicas del Talento Humano • Trabajar en equipo 	<p>Modelo funcional para la GTH. Una tecnología para el desarrollo de la GTH. Grupos de interés, políticas y resultados. Planeación estratégica de GTH y optimización de plantillas Auditoria de gestión del TH.</p>	<p>-Exposiciones magistrales -Revisión de artículos científicos -Consulta en internet, extra clase. -Participación en aula virtual (SICVI)</p>	<p>El estudiante: Realiza con <i>efectividad</i>, diagnósticos de GTH Propone planes estratégicos de GTH Aplica con destreza herramientas para el diagnóstico y la planeación del TH</p>	<p>Cuestionarios y escalas de autoevaluación y auto reflexión Casos de estudio Trabajo en grupos para evaluar el resultado del estudio de caso.</p>

Vo. Bo. Comité Curricular Si No

UNIDAD 3. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA GRRHH. ANALISIS DE PUESTOS Y SELECCIÓN

TIEMPO: 5 sesiones

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGROS	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<ul style="list-style-type: none"> • El estudiante desarrolla: Facilidad desarrollar procesos de organización del trabajo • Habilidades para la selección y aplicación de herramientas para la organización del trabajo, el análisis de puesto, la selección y socialización del personal • Facilidades comunicativas en el reclutamiento, selección y socialización del personal • Habilidades para el trabajo en equipo <p>Facilidades para la detección de oportunidades de mejora</p>	<p>La organización del trabajo en la GTH. Los procesos de trabajo. Disciplina laboral y productividad. Inventario de personal. La gestión de competencias en los RRHH. Reclutamiento, selección y socialización del personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Exposiciones magistrales -Revisión de artículos científicos -Consulta en internet, extra clase. -Participación en aula virtual (SICVI) 	<p>El estudiante logra desarrollar con efectividad y eficacia: Procesos de diseño de organización del trabajo</p> <p>Procesos de diseño de programas para la selección de personal</p> <p>Procesos de diseño de programas de socialización de empleados</p>	<p>Cuestionarios de autoevaluación y reflexión</p> <p>Casos de estudio</p> <p>Exposición de trabajo de grupo</p> <p>Actividad del sistema evaluativo institucional</p>

Vo. Bo. Comité Curricular Si No

UNIDAD 4 FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN

TIEMPO: 5 sesiones

COMPETENCIA	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	INDICADORES DE LOGROS	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<p>El estudiante desarrolla su capacidad de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el carácter continuo de estos procesos • Identificar y seleccionar métodos, técnicas y herramientas/ instrumentos para el diseño y control de planes de formación, evaluación y compensación • Habilidades para el trabajo en equipo • Facilidades para la detección de oportunidades de mejora en los sistemas 	<p>La formación del personal. Carácter continuo del proceso de formación. Los planes de formación. La evaluación del desempeño. De la evaluación del desempeño a la evaluación del potencial humano. La compensación laboral. Los sistemas de pago.</p>	<p>-Exposiciones magistrales -Revisión de artículos científicos -Consulta en internet, extra clase. -Participación en aula virtual (SICVI)</p>	<p>El estudiante logra desarrollar con efectividad y eficacia: Procesos de diseño de programas de formación Procesos de diseño de programas para la evaluación del desempeño Procesos de diseño de sistemas y programas de compensación laboral</p>	<p>Cuestionarios de autoevaluación y reflexión Casos de estudio Exposición de trabajo de grupo Actividad del sistema evaluativo institucional</p>

Vo. Bo. Comité Curricular Si No