

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

1. VISIÓN GENERAL

1.1 DATOS GENERALES

Programa: Técnica Profesional en Turismo.

Asignatura: Administración del personal.

Semestre o nivel	No. de créditos	Horas tutoría	Horas independientes	Total horas
07	02	20	76	96

1.2 INTRODUCCIÓN

El módulo de Gestión de Talento Humano permitirá a todas las personas que tengan acceso a él de unas pautas prácticas para trabajar con y para los empleados con miras a la retribución personal y de la empresa.

Las pautas se basan en una revisión de lo que se ha investigado y se tiene como relación bibliográfica en el campo de sicología, comportamiento organizacional y procesos administrativos de Gestión Humana.

Está centrado en la forma de alcanzar una mayor productividad a través del uso racional del talento humano en una organización; con miras de mejorar la eficiencia en los procesos de gestión humana para escoger la persona idónea a su puesto de trabajo idóneo.

Se comparten algunas claves para el mejor desarrollo y desempeño con las personas que están directa o indirectamente relacionados con la eficiencia, idoneidad y productividad en los procesos de gestión humana analizada como un sistema organizacional.

1.3 IMPORTANCIA

Corporación Universitaria Remington - Calle 51 51-27 Conmutador 5111000 Ext. 2701 Fax: 5137892. Edificio Remington

Página Web: www.remington.edu.co - Medellín - Colombia



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

Esta nueva época requiere que la Gestión de Talento Humano tenga una visión estratégica, haciendo que sus procesos: como el diseño de cargos, selección, capacitación y desarrollo, etc., no se miren de manera independiente entre ellas, ni de forma aislada de la misión y objetivos de la organización, se deben concebir como un sistema que interactúa como todos los demás subsistemas de la organización y se constituyen en su apoyo.

Se debe considerar que el accionar en este mundo globalizado cuenta con unas condiciones de competitividad cada vez más exigentes requiriendo que las organizaciones implementen modelos de Gestión de Talento Humano de alta efectividad con posibilidad de dar respuesta a los requerimientos de la época, para lograr el alcance de las metas y objetivos organizacionales e individuales.

La gestión humana debe liderar el desarrollo de las competencias del personal de una organización, impulsar procesos de cambio y generar ventajas competitivas sostenidas, contribuyendo de manera significativa a incrementar su nivel de productividad y flexibilidad que le permita adecuarse a los requerimientos y demandas del entorno cambiante en que se desenvuelven las organizaciones tanto del sector privado como público; en consecuencia es necesario que los responsables del área o quienes realizan actividades inherentes, cuenten con una formación integral en las nuevas tendencias de la gestión talento humano, que les permita convertirse en socios estratégicos de las áreas claves de resultado y de apoyo de las organizaciones para poder consolidar los procesos de Gestión Humana y que suministren información permanente sobre la satisfacción del cliente interno y externo.

Corporación Universitaria Remington - Calle 51 51-27 Conmutador 5111000 Ext. 2701 Fax: 5137892. Edificio Remington

Página Web: www.remington.edu.co - Medellín - Colombia



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

No se puede seguir trabajando con el término Recurso Humano, basados en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización; es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas; es a las personas a quienes se deben considerar de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal en que se encuentre como un factor capaz de valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza y como es reconocido.

De este modo la gerencia debe actuar como fuente clave en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo; su talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; su gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados.

1.4 COMPETENCIAS (de egreso)

1.4.1 Conoce las técnicas de Desarrollo del Talento Humano como una herramienta para el mejoramiento del proceso laboral dentro de las organizaciones.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

- 1.4.2 Conoce los aspectos de gestión en lo inherente a los procesos típicos de recursos humanos, la importancia del desarrollo humano sostenible, la seguridad privada e industrial como el derecho laboral integral y su aplicación en el entorno laboral.
- 1.4.3 Desarrolla los procesos de capacitación en el contexto laboral, en coherencia con políticas de desarrollo dirigidas hacia la consecución de objetivos estratégicos, alineados con las potencialidades individuales y las políticas organizacionales

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Afianzar los conocimientos que permitan el desarrollo de un espíritu creativo e innovador, fomentando competencias y habilidades de liderazgo en el manejo de las relaciones con las personas dentro de la empresa y fuera de ella, ampliando la capacidad de análisis en la toma de decisiones y en el manejo del riesgo alrededor del talento humano, acercando la gestión empresarial.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ubicar el aporte estratégico de la gestión humana al enfoque sistémico de las organizaciones
- Alcanzar la conciencia de la importancia de la descripción y análisis de cargos como base de todos los procesos de gestión humana de manera efectiva.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

- Establecer los factores críticos de éxito que promueven el cambio de las personas y procesos en las organizaciones.
- Liderar procesos de capacitación organizacional y/o bienestar de todo el personal de la organización.

1.6 REQUISITOS (de ingreso)

- Aplicar los procesos básicos de la administración
- Reconocer la teoría de sistemas



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

1.7 ESQUEMA

Área		Nivel de Formación		Objetivos			
Global	Específica			General		Específicos	
Administración	Administración de personal		Perceptual		Explorar	X	Explorar
					Describir	X	Describir
		X	Aprehensivo		Comparar	X	Comparar
				X	Analizar		Analizar
			Comprensivo		Explicar		Explicar
					Predecir		Predecir
					Proponer		Proponer
			Integrativo		Modificar		Modificar
					Confirmar		Confirmar
					Evaluar		Evaluar
Indicadores Metodológicos							
Propósito de Formación		X	Fundamentación Conceptual				
			Fundamentación Procedimental				
			Aplicación en el Saber Específico				
Competencias		a	X	Interpretativas			

Corporación Universitaria Remington - Calle 51 51-27 Conmutador 5111000 Ext. 2701 Fax: 5137892. Edificio Remington

Página Web: www.remington.edu.co - Medellín - Colombia



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

Desarrollar	Argumentativas
	Propositivas
Uso del Conocimiento	X Capacidad para Representar
	Capacidad para Reconocer Equivalencias
	X Capacidad para Recordar Objetos y sus propiedades
Uso de Procedimientos	Habilidad y Destreza para Usar Equipos
	X Habilidad y Destreza para Usar Procedimientos de Rutina
	Habilidad y Destreza para Usar Procedimientos Complejos

2 UNIDADES

2.1 UNIDAD 1 FUNDAMENTACIÓN Y PLANEACIÓN DE GESTIÓN HUMANA

- Tema Pensamiento Evolutivo de la gestión del talento humano

Se hace importante analizar la evolución de la gestión humana como base del desarrollo de las personas con la organización, a medida que el tiempo genera cambios de igual manera lo debe hacer en las organizaciones el modelo de la gestión humana.

Corporación Universitaria Remington - Calle 51 51-27 Conmutador 5111000 Ext. 2701 Fax: 5137892. Edificio Remington

Página Web: www.remington.edu.co - Medellín - Colombia



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

- Tema 2 Concepto de la gestión del talento humano

Dependiendo de la mentalidad predominante en las organizaciones se presenta la concepción de la gestión humana; por tanto se hace importante mencionar algunas de ellas.

- Tema 3 Objetivos de la gestión del talento humano

Se hace un paralelo para valorar las similitudes y diferencias entre los objetivos organizacionales y los individuales.

- Tema 4 Estructura y procesos de la gestión del talento humano

Para comprender la gestión humana como sistema organizacional se describen los procesos que la componen.

- Tema 5 Administración y desafíos del Talento Humano

Si una organización quiere ser competitiva y productiva debe ajustarse a los cambios y las transformaciones que se requieran, es por ello que debe primar su estudio como primera medida en la gestión humana.

2.2 UNIDAD 2 ADMISIÓN DE PERSONAS

- Tema 1 Diseño y análisis de puestos (cargos)

Es exigible hoy día en una organización para certificación y es un valor agregado – diferenciador para realizar en un 90% efectivo el proceso de reclutamiento de personal.

- Tema 2 Reclutamiento de personal

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

Se describe su concepto, modalidades, técnicas y evaluación de los resultados del proceso de reclutamiento de personal.

- Tema 3 Selección de personal

Se hace una mirada de las estrategias que debería tener una organización en el proceso de selección de personal para alcanzar una mejor elección de la persona que se solicita.

- Se analizan como estrategias las siguientes: hoja de vida, entrevista, pruebas sicotécnicas, centros de valoración y visita domiciliaria.

2.3 UNIDAD 3 ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DEL PERSONAL

- Tema 1 Proceso de Inducción (Socialización)

Como primer paso de sensibilización y adaptación a la cultura de una organización.

- Tema 2 Proceso de Capacitación

Mecanismo de conocimiento, actualización y/o profundización de las temáticas competitivas para el desempeño del cargo.

Se analiza su importancia y el diseño para su presentación.

2.4 UNIDAD 4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO E HIGIENE Y MEJORAMIENTO DE PERSONAL

Tiene varias aplicaciones en todos los procesos de gestión humana; desde su concepción, finalidad y sus diversos métodos de aplicación.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

La importancia de conocer su aplicabilidad, sus diferentes variables de estudio, y los costos de relevancia para las personas y la organización al contar con una buena claridad y un buen sistema de salud ocupacional.

3 RESUMEN

3.1 RELACIÓN CON OTROS TEMAS

La organización que está en constante aprendizaje y transformación, precisa del análisis del entorno complejo en sus aspectos económicos nacional e internacional, sociopolíticos, tecnológicos y humanos como una integración de subsistemas para el cumplimiento de los objetivos organizacionales e individuales; generando nuevos retos y escenarios, particularmente en cuanto al reconocimiento del ser humano como motor principal de las actividades organizacionales. Por ello, cada día la nueva mirada de la gestión humana debe trascender lo funcionalista tradicional por la nueva mirada sistémica para su gestión integral; buscando ser generadora de valor agregado y en palabras de Baguer (2001), "La tendencia actual indica que no sólo las personas no pierden importancia, sino que cada vez es y será mayor su protagonismo..."

Es por ello que se hace necesario diseñar modelos y estructuras que permitan desarrollar actividades tendientes al desarrollo y equilibrio entre las funciones y subsistemas de una organización con miras al mejoramiento del personal y a su vez de la organización como un todo.

3.2 FUENTES

3.1.1 Fuentes Bibliográficas



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

- (Chiavenato, 2002). GESTION DEL TALENTO HUMANO.
- (Dolan, 2003). LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.
- (Mornell, 2001). CÓMO SELECCIONAR A LOS MEJORES COLABORADORES
- (Michaels, 2004). LA GUERRA POR EL TALENTO.
- (Hateley, 2006). [UN PAVO REAL EN EL REINO DE LOS PINGÜINOS.](#)
- (Blanchard, 1995) A la carga (Gung Ho)
- (Alles, 2000). DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

3.2.1 Fuentes Digitales o Electrónicas

- www.gestionhumana.com
- www.marthaalles.com
- www.elprisma.com
- www.sht.com.ar
- www.arearh.com



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

- www.capitalhumano.es

4 METODOLOGÍA

4.2 PRESENCIAL

Presentaciones conceptuales complementadas con ejercicios y talleres extractados de la realidad empresarial a través de modelos, con el fin de asimilar la teoría y desarrollar la capacidad de diseñar y gestionar procesos.

4.3 DISTANCIA

Los medios

Textos: que se encuentran bien definidos en la bibliografía sugerida por el curso y algunos módulos que serán elaborados por los docentes de cada curso.
Enlaces Bibliográficos: En los módulos normalmente aparecen varios nombres de textos, con sus correspondientes autores, mediante los cuales se puede complementar la información. Adicionalmente existen unas referencias bibliográficas extraídas de internet.

Guías de actividades: Cada profesor diseña el plan de la signatura, mediante el cual se articulan las temáticas y los tiempos, de tal forma que se dé respuesta al proceso de formación con base en créditos académicos.

Tecnológicos: se utilizan los recursos audiovisuales que posea el Centro de Atención Tutorial para ver información en video, audio o virtual.

Las mediaciones

Las mediaciones establecidas en La Corporación Universitaria Remington, para el desarrollo de los proceso de aprendizaje a distancia son las siguientes
Tutoría Presencial: Es la mediación más importante en el proceso dadas varias razones entre ellas lo significativos que esta es para los alumnos y profesores

Corporación Universitaria Remington - Calle 51 51-27 Conmutador 5111000 Ext. 2701 Fax: 5137892. Edificio Remington

Página Web: www.remington.edu.co - Medellín - Colombia



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

sin pretender conservar la naturaleza de programa presencial ni semi-escolarizado, dado que los tiempos de todas maneras se reducen comparativamente.

Tutoría Virtual: Esta mediación articula medios como el computador y la plataforma, de tal manera que esta herramienta sea funcional y efectiva. Para la aplicación de esta mediación se pone a disposición de los tutores las salas de cómputo para su comunicación en estudiantes, orientando y controlando la dirección académica y administrativa de la escuela de educación a distancia. Este tipo de tutoría será puntual y pactada entre estudiantes y tutor, dado que nuestra modalidad es a distancia y no virtual, esto será solo una herramienta de apoyo.

5 EVALUACIÓN

MOMENTO EVALUATIVO	PORCENTAJE	TIPO DE EVALUACIÓN
Primer parcial:	20%	Prueba es escrita
Segundo parcial:	20%	Prueba escrita
Seguimiento:	30%	Talleres extra clase, laboratorios, previas cortas, consultas relacionadas a los temas vistos, participación en exposiciones.
Co evaluación:	10%	Participación del estudiante en su nota 5% como logros de aprendizaje, cumplimiento en entrega de talleres. Y 5% apreciación del profesor en aspectos anteriores.
Final:	20%	Prueba con acumulación de conceptos generales de todos los temas vistos.



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

Currículo de asignatura

El promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en los procesos evaluativos señalados, dará el resultado definitivo del desempeño académico de la asignatura.

