



Profesor: Felipe Nery Agustín Hernández

PROGRAMACIÓN DIDÁCTICA

Nombre del Curso:	Gerencia de Recursos Humanos I.	Año:	2012
Prerrequisito:	Séptimo ciclo.	Ciclo:	Octavo
Créditos Académicos:	4	Código:	626

I. FINALIDAD:

El curso de Gerencia de Recursos Humanos I, forma parte de la carrera de Administración de Empresas, con especialidad en Recursos Humanos; cuyo fin primordial, es contribuir con el desarrollo de competencias profesionales, que permitan al futuro profesional, incidir en el comportamiento de las personas, para que su contribución sea efectiva para la operación de organizaciones públicas y privadas. El curso, parte que el elemento humano es primordial para el logro de la competitividad de la organización, a nivel nacional e internacional; de manera que, el Gerente de Recursos Humanos debe reunir ciertos rasgos que pueden ser desarrollados, para conducir a las personas a un desempeño efectivo, bajo condiciones de trabajo favorables y armónicas.

II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO:

El Curso de Gerencia de Recursos Humanos I, es propio del octavo ciclo de la Especialidad en Recursos Humanos; constituyendo la primera fase en la preparación de los rasgos gerenciales, en donde se facilita a los estudiantes el conocimiento y herramientas que orienten la función gerencial; desde sus tendencias, hasta la forma de incidir con efectividad en su desarrollo, a partir del rol que debe desempeñar entre los diversos mandos en la organización y los empleados. La formación de profesionales en el campo de la administración, con orientación en recursos humanos, pretende también, dotar a la *sociedad los profesionales que incidan en la solución de los problemas de las organizaciones públicas y privadas, para mejorar los niveles de productividad.*

III. COMPETENCIAS GENÉRICAS

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
4. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
5. Capacidad de comunicación oral y escrita.
6. Capacidad de investigación
7. Habilidades en el uso de tecnologías de la información y comunicación.
8. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
9. Capacidad para tomar decisiones.
10. Capacidad para tomar decisiones.

IV. CONTENIDO Y METODOLOGÍA DE APRENDIZAJE

COMPETENCIA ESPECÍFICA:		
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo. 		
TEMAS	TECNICAS Y TÁCTICAS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
<p>UNIDAD I: ANALISIS GLOBAL DEL RR.HH</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Tendencias del Recurso Humano. 1.2 Las personas como elemento de la organización. 1.3 Comportamiento organizacional y globalización. 1.4 Organizaciones de alto desempeño. 1.5 Las culturas y la diversidad cultural. 1.6 La globalización y las personas en el trabajo. <ol style="list-style-type: none"> a) Empleadores multinacionales. b) Fuerzas laborales multiculturales. 	<p>Estrategias de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clase Magistral. • Foros, Chat • Estudio de casos • Plenarias. • Ensayos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones con animación. • Informes de análisis de casos. • Documentos con sustentación teórica.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:		
<ul style="list-style-type: none"> • Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. • Identificar las interrelaciones funcionales de la organización. 		
TEMAS	TECNICAS Y TÁCTICAS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
UNIDAD II: LA GERENCIA EN RR.HH. 2.1 Gerentes y administración de RR.HH. 2.2 Competencias administrativas 2.3 Teorías sobre el liderazgo de alto desempeño <ul style="list-style-type: none"> a) Teoría de rasgos. b) Teoría conductista. c) Teorías de contingencias situacionales d) Teoría de atribución al líder. e) Evolución del liderazgo de alto desempeño. 2.2 Características personales de los líderes efectivos.	Estrategias de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral. • Resolución de caso • Lecturas dirigidas. • Prueba parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Socialización de presentación. • Informes de análisis de modelos. • Nota de prueba.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:		
<ul style="list-style-type: none"> • Ejercer liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. • Mejorar e innovar los procesos administrativos. 		
TEMAS	TECNICAS Y TÁCTICAS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
UNIDAD III: DESARROLLO GERENCIAL. 3.1 Toma de decisiones. 3.2 Intuición, criterio y creatividad. <ul style="list-style-type: none"> a) Heurística del criterio. b) Factores de creatividad. 3.3 El poder y la política en la organización 3.4 Creatividad e innovación. 3.5 Detección de problemas organizacionales 3.6 Análisis de alternativas de solución de problemas...	Estrategias de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral. • Revisión bibliográfica. • Plenarias. • Presentación oral y escrita 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones audiovisuales. • Documentos de investigación. • Prueba corta.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:		
<ul style="list-style-type: none"> • Administrar un sistema logístico integral. • Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo. 		
TEMAS	TECNICAS Y TÁCTICAS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
UNIDAD IV: ANALISIS DE NORMAS. 4.1 Norma de calidad. 4.2 Normas de ética. a) Valores b) Derechos y obligaciones. c) Reglas humanas. d) Relaciones morales. 4.3 Responsabilidad Social Empresarial. 4.4 Normas sociales. 4.5 Normas de cortesía.	Estrategias de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral. • Ensayo. • Plenarias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones audiovisuales. • Documentos individuales. • Guías de discusión..

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:		
<ul style="list-style-type: none"> • Administrar un sistema logístico integral. • Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. 		
TEMAS	TECNICAS Y TÁCTICAS	EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE
UNIDAD V: TEORIAS DE LA MOTIVACIÓN . 5.1 Análisis de Teorías de la motivación a) Jerarquía de necesidades de Maslow b) Teoría ERG de Alderfer c) Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland d) La teoría de factores de Herzberg 5.2 Las teorías del proceso a) La teoría de la equidad de Adams. b) La teoría de las expectativas de Vroom 5.3 Integración de las teorías de la motivación a) La satisfacción laboral b) Retención y desempeño c) Modelo integrado de motivación.	Estrategias de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> • Clase magistral. • Plenarias. • Resolución de un caso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones audiovisuales. • Documentos estructurados con solución.. • Examen parcial.

VI EVALUACION

Conforme el Reglamento General de Evaluación y Promoción Estudiantil de la USAC.

ACTIVIDAD	PUNTOS
Exámenes Parciales	30 pts.
Comprobaciones de lectura.	10 pts.
Casos y ensayo	15 pts.
Investigaciones y exposiciones	15 pts.
Examen final	30 pts.
TOTAL	100

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Brown Tom, Crainer S., Dearlove Des, Rodriguez N. Jorge. (2002). Business Minds. Las mejores mentes empresariales en Directo. 2ª. Edición. Prentice Hall. España.
- Bohlander, G. & Snell, Scott. (2007). Administración de Recursos Humanos. Mexico: Cengage-Learning. 14 edición.
- Cleri, Carlos. (2007). El libro de las PYMES. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica, S.A.
- Chiavenato, Idalberto. (2011). Administración de Recursos Humano. México. Mc Graw Hill. Novena edición.
- Gannon, Martin. (1994). Administración por Resultados. México: Cecs. Primera Edición.
- Hellriegel, D & Jackson S. & Slocum J. (2005). Administración. Un enfoque basado en competencias. Buenos Aires, Argentina: Thompson. 10ª. Edición.
- Madrigal T, Berta E. (2009). Habilidades Directivas. México. Mc Graw Hill. Segunda Edición.
- Mintzberg, H; Ahlstrand, B. y Lamper, J. (2003). El Safari de la Estrategia. Buenos Aires. Ediciones Granica.
- Kaplan, R.S. & Nortón, D.P. (1997). Traduciendo la estrategia en acción. Balanced Scorecard. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.
- Kaplan, R.S. & Nortón, D.P. (2002). Cuadro de Mando Integral (The Balanced Scorecard). Segunda Edición. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.
- Reis, Paulo. (2007). Evaluación del desempeño. Madrid, España. Ediciones Verlag Daschofer, Ediciones Profesionales. SLU.
- Rodriguez, V. Joaquín. (2005). Como aplicar la Planeación Estratégica a la pequeña y mediana empresa. Quinta edición. México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Schermerhorn, J. & Hunt, J. & Osborn, R. (2005). Comportamiento Organizacional. México: Limsa Wiley.
- Stephen P.Robbins. (1996). Administración. México: Prentice Hall. Quinta edición.
- Umaña M, Enrique. (2009). Practicas Organizacionales y Técnicas de Entrevista en la Gestión del Potencial Humano. Costa Rica, Editorial UNED. Segunda Edición.

Chiquimula, Julio 2012.
FNHA.