

**UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**PROGRAMA DE PREGRADO  
CICLO DE FUNDAMENTACION  
NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACION DEL RECURSO HUMANO**

<b>SEMESTRE</b>	<b>: Quinto</b>
<b>CÓDIGO DE LA MATERIA</b>	<b>: CO 0871</b>
<b>CRÉDITOS</b>	<b>: 2</b>
<b>PERÍODO ACADÉMICO</b>	<b>: 2020-I</b>
<b>PRERREQUISITOS</b>	<b>: Derecho Laboral</b>
<b>DOCENTE</b>	<b>: Maria Gloria González Molina</b>
<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	<b>: mariag.gonzalez@uexternado.edu.co</b>

### **1. JUSTIFICACIÓN.**

La gestión de recursos humanos se debe ver como una función estratégica, no operativa, donde las personas son el principal recurso con que cuentan las organizaciones para lograr el éxito en un mundo dinámico y globalizado, por tal motivo el futuro Contador debe conocer el comportamiento de las personas y la interacción con las organizaciones, estar al tanto de las tendencias y aplicar las estrategias necesarias para atraer, retener, compensar y desarrollar los talentos que requiere la empresa o el equipo de trabajo; exigiéndole tomar decisiones sobre las personas como el factor principal, diferenciador de ventaja competitiva y la forma de comunicar la gestión a los grupos de interés (Reportes Integrados).

### **2. OBJETIVO GENERAL.**

Al terminar el curso el estudiante estará en capacidad de comprender la gestión del recurso humano como responsabilidad transversal a las áreas y/o proceso, convirtiéndolo en capital, en aliado estratégico para la empresa, generador de ventaja competitiva para ser comunicado a los grupos de interés.

### 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- a. Analizar los cambios en el entorno organizacional en el siglo XXI y nuevas realidades y retos de la gerencia estratégica de personas.
- b. Reconocer que el proceso de Gestión Humana en las organizaciones tiene una responsabilidad Social Corporativa.
- c. Comprender la gestión por competencias como estrategia para atraer, seleccionar, evaluar y retener el capital humano.
- d. Conocer, entender y concluir que la gestión del conocimiento es la estrategia para generar ventaja competitiva en las organizaciones.
- e. Aplicar diferentes procesos y programas de alto impacto en las organizaciones que permitan la adecuada Gestión del Talento Humano

### 4. CONTENIDO TEMÁTICO:

SEMANA	SESIÓN	TEMAS A TRATAR	ESTRATEGIA DIDÁCTICA NTF	SOCIALIZACIÓN
1	1.	Presentación y ambientación ¿Cómo escribir un artículo de RRHH?	<b>No</b>	<b>No</b>
	2.	El capital humano como fuente de ventaja competitiva – Las personas y las organizaciones	<b>No</b>	<b>No</b>
2	3.	Planeación estratégica y gestión del talento humano Definición: administración del talento humano	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	4.	Administración del talento humano en la organización, departamento de talento humano y su ubicación jerárquica en la estructura organizacional	<b>Si</b>	<b>Si</b>
3	5.	Organización del área de talento humano, procesos y funciones del área de talento humano.	<b>No</b>	<b>No</b>
	6.	La gestión por competencias	<b>Si</b>	<b>Si</b>
4	7.	Análisis y descripción de cargos	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	8.	Atracción y selección	<b>Si</b>	<b>Si</b>
5	9.	Contratación e inducción	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	10.	Gestión administrativa de personal, registro y control.	<b>Si</b>	<b>Si</b>
6	11	Taller Socialización NTF (Temas)		

SEMANA	SESIÓN	TEMAS A TRATAR	ESTRATEGIA DIDÁCTICA NTF	SOCIALIZACIÓN
	12	<b>Caso: Ética y Responsabilidad Social Corporativa</b>	<b>No</b>	<b>No</b>
7	13	Desarrollo de personal: La capacitación, proceso y programa.	<b>No</b>	<b>No</b>
	14	Desarrollo de personal: Motivación laboral	<b>No</b>	<b>No</b>
8	15	Administración de sueldos y salarios. Visión sobre los salarios en Colombia	<b>No</b>	<b>No</b>
	16	Remuneración de personal, definición y características de la administración.	<b>No</b>	<b>No</b>
9	17	Remuneración de personal, Análisis ocupacional.	<b>No</b>	<b>No</b>
	18	Remuneración de personal: Valoración de cargos.	<b>No</b>	<b>No</b>
10	19.	Remuneración de personal, Diseño de una escala salarial, administración de una escala salarial.	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	20	Taller Socialización NTF (Temas)		
11	21.	Gestión del conocimiento como ventaja competitiva	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	22	Capital intelectual: Humano, estructural y relacional	<b>Si</b>	<b>Si</b>
12	23	Evaluación del desempeño	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	24.	Bienestar laboral: Diseño de Programas. Conciliación vida - trabajo	<b>No</b>	<b>No</b>
13	25.	Plan de Carrera, sucesión y retiro	<b>No</b>	<b>No</b>
	26.	Teletrabajo. Definición, características, legislación.	<b>No</b>	<b>No</b>
15	27	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reglamentación. Definición	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	28	Taller Socialización NTF (Temas)	<b>Si</b>	<b>Si</b>
16	29	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mapa de Riesgos	<b>Si</b>	<b>Si</b>
	30	Indicadores de Gestión del Talento Humano	<b>No</b>	<b>No</b>

SEMANA	SESIÓN	TEMAS A TRATAR	ESTRATEGIA DIDÁCTICA NTF	SOCIALIZACIÓN
15	31	Revisión de los reportes integrados (Informes de sostenibilidad) en relación con la Auditoría de Capital Humano	<b>No</b>	<b>No</b>
	32	Exigencias y perspectivas, enfoques y retos de la administración del talento humano siglo XXI	<b>No</b>	<b>No</b>

### Competencia

Al final del semestre el estudiante estará en capacidad de aplicar los procesos básicos del área de Gestión Humana a la empresa que está trabajando en el NTF, teniendo en cuenta los temas trabajados en clase y los apoyados bibliográficos suministrada, para que posteriormente en su vida laboral lo puedan replicar a una empresa de cualquier sector.

### 5. METODOLOGÍA.

- a) Lecturas dirigidas: elaboración de síntesis y ensayos.
- b) Desarrollo de casos.
- c) Discusiones grupales.
- d) Dramatización y simulaciones de situaciones.
- e) Utilización del computador.
- f) Investigación y visitas a empresas.
- g) Vivencias directas en el medio.
- h) Exposición magistral.
- i) Teleconferencias
- j) Casos y talleres sobre los procesos de administración de recursos humanos.

### 6. EVALUACIÓN CON BASE EN LAS RUBRICAS PREVIAMENTE ENTREGADAS

**Primer parcial** (Quices, taller NTF investigaciones en empresas sobre los procesos de recursos humanos, estudios de casos, ensayos o artículo--investigación formativa etc).

**30%**

**Segundo parcial** (Exposiciones, quices, taller NTF, investigaciones en empresas sobre los procesos de recursos humanos, estudios de casos, ensayos o artículo - investigación formativa, visita empresarial etc.).

**30%**

**Examen Final** (sustentación, investigaciones en empresas sobre los procesos de recursos humanos y parcial final).

**40%**

## **7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA.**

- Interconsulting Bureau S.L – ICB Editores. Planificación y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones de la U. Bogotá, 2015.
- Chiavenato Idalberto, ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, Novena Edición, Mc. Graw hill, Bogotá, 2011.
- **González Rodolfo, Creando Valor con la gente, Editorial Norma. Bogotá D.C, 2005.**
- Villanueva Varela, Arturo. De los Recursos Humanos al Capital Humano. Trillas, México, 2010.
- Alles, M. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Editorial Granica. 2008.
- Garcia-Tenorio Jesus, Sabater Sanchez Ramon, FUNDAMENTOS DE DIRECCION Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS, Thompson, Madrid, 2005.
- Sherman Jr. Arthur W. y Bohlander George W. ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, Decimosegunda edición, Thomson Learning, Bogotá, 2001.
- Varela Ricardo A., ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION, Pearson Prentice Hall, México, 2006.
- Dolan Simon, Schuler Randall, LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS, Mc. Graw hill, Madrid, 1999.
- Burbano Jorge E., AUDITORIA DE PERSONAL, Ecoe Ediciones, Bogotá, 1995.
- **Investigaciones realizadas por la facultad: Proyecto de investigación Comunicación y transparencia en la información corporativa de Las empresas en la Alianza Pacífico, UEC, Bogotá D.C, 2018.**

## **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA.**

- Alvarez C. Augusto, LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, Estar, Bogotá, 1990.

- DeCenzo David A., Robbins Sthephen P., ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, Grupo Noriega Editores, Mexica D.F., 2001.
- Werther Jr. William B. y Davis Heith, ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS, Quinta Edición, Mc. Graw Hill, México D.F., 2000.
- Pinto Roberto, PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE CAPACITACIÓN EMPRESARIAL, Mc. Graw Hill, México D.F., 2000.
- Vargas Muñoz Nelson Rafael, ADMINISTRACIÓN MODERNA DE SUELDOS Y SALARIOS, Mc. Graw Hill, Bogotá, 1994.