

SINÓPTICO DE SABERES

I. PRESENTACIÓN:

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA PARA LA INFORMÁTICA		
ESCUELA: ADMINISTRACION INDUSTRIAL		
ÁREA DE CONOCIMIENTO/SABER: ADMINISTRACION	UNIDAD CURRICULAR: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	SEMESTRE: TERCER
Elaborado por: Lcda. Silvia Lugo Lcda. Rosanna Zabala	Validado Por: Dr. Wilfredo Illas	Fecha de elaboración: Marzo 2023
Código: AI313 Prelación: AI214	HF Horas de Formación Docente	Total Horas: 48
Categorización: <ul style="list-style-type: none"> • Teórica X • Teórica – Práctica • Práctica • Campo 	Presenciales: 3 horas Semanales Virtuales: BIMODALIDAD	Créditos Académicos: 3 UC

II. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS:

Comprende los diferentes conceptos de la administración de recursos humanos para su desarrollo profesional.

III. SABERES NECESARIOS QUE DEBEN EVIDENCIARSE: *(conocer, hacer y ser)*

UNIDAD COMPETENCIA INTEGRADA	CONTENIDO CONCEPTUAL CONOCER	CONTENIDO PROCEDIMENTAL HACER	CONTENIDO ACTITUDINAL SER	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SUGERIDAS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS
<p style="text-align: center;">LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>Definición, objetivos, funciones generales, estructura lineal, funcional, El administrador de recursos humanos y sus funciones. La planificación de recursos humanos, modelo y planeación estratégicas, etapas del proceso de planificación, gerencia del flujo de recursos humanos, ingreso, evolución y salida</p>	<p>Conceptualiza los diferentes aspectos de la Administración de recursos humanos</p>	<p>Valora la administración de recursos humanos como el verdadero apoyo a la estrategia de la empresa, para obtener, mantener, desarrollar y controlar el capital humano de la organización</p>	<p>Muestra video, Clases explicativa, Guías de estudio, lluvias de Ideas, Exposición del Docente, Comunicación unidireccional</p>	<p>Mapa mental y conceptual Taller escrito Trabajos grupales, Prueba escrita, Lapbook, Interrogatorio Exposición</p>

UNIDAD COMPETENCIA INTEGRADA	CONTENIDO CONCEPTUAL CONOCER	CONTENIDO PROCEDIMENTAL HACER	CONTENIDO ACTITUDINAL SER	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SUGERIDAS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	Políticas y sistemas, necesidades que determinan el reclutamiento, fuentes de información, perfiles de competencias, perfiles profesión gráficos, fuentes y tipos de reclutamiento de personal: externos e internos. Técnicas, recursos e instrumentos, políticas, sistemas, procedimientos, bases aptitudinales y actitudinales y pruebas de selección de personal	Analiza la importancia de la función de reclutamiento y selección de personal y establecerá diferencias entre las fuentes y medios para reclutar y seleccionar personal Aplica políticas, sistemas y necesidades que determina el reclutamiento y selección de personal	Se interesa en aplicar las diferentes políticas y necesidades para determinar el reclutamiento y selección del personal de una organización		

UNIDAD COMPETENCIA INTEGRADA	CONTENIDO CONCEPTUAL CONOCER	CONTENIDO PROCEDIMENTAL HACER	CONTENIDO ACTITUDINAL SER	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SUGERIDAS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS
<p align="center">COMPENSACIÓN SALARIAL</p>	<p>La remuneración salarial el análisis del trabajo, la valoración de los puestos de trabajo, los métodos de valoración cualitativos</p> <p>El estudio de mercado de sueldos y salarios y sus estructuras y la administración de estos</p> <p>Bases legales de los sistemas de remuneración y contractuales</p>	<p>Explica y analiza la compensación salarial, tomando en cuenta la valoración de los puestos, el estudio de mercado y sus estructuras</p> <p>Identifica y comprende los beneficios que establece un programa de compensaciones, prestaciones y servicios al personal para mantener empleados eficientes y motivados</p>	<p>Aprecia y valora el contenido del sistema de compensación salarial para la administración efectiva</p>		

UNIDAD COMPETENCIA INTEGRADA	CONTENIDO CONCEPTUAL CONOCER	CONTENIDO PROCEDIMENTAL HACER	CONTENIDO ACTITUDINAL SER	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SUGERIDAS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS
ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL	Definición, objetivos, alcance, tipos y política del adiestramiento, ubicación y funciones Metodología para la investigación de necesidades de adiestramiento	Conoce la definición, objetivos, alcance y políticas del adiestramiento de personal	Comenta con facilidad la necesidad que tiene el personal de una empresa para el proceso de adiestramiento		

UNIDAD COMPETENCIA INTEGRADA	CONTENIDO CONCEPTUAL CONOCER	CONTENIDO PROCEDIMENTAL HACER	CONTENIDO ACTITUDINAL SER	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SUGERIDAS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS
<p>DESARROLLO DEL PERSONAL</p>	<p>Objetivo y métodos de la evaluación del desempeño, capacitación de evaluadores, estimación de potencialidad, Planificación, responsabilidad y desarrollo de carrera</p>	<p>Analiza los procesos de desarrollo de personal y evaluación de desempeño como elemento que contribuyen al mejoramiento continuo del Talento Humano</p>	<p>Asume reglas y directrices para diseñar el plan de evaluación y desempeño, como instancia fundamental para el desarrollo del personal</p>		

UNIDAD COMPETENCIA INTEGRADA	CONTENIDO CONCEPTUAL CONOCER	CONTENIDO PROCEDIMENTAL HACER	CONTENIDO ACTITUDINAL SER	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE SUGERIDAS	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN SUGERIDAS
<p>CONDICIONES LABORALES</p>	<p>Concepto, importancia, funciones, ventajas y desventajas, condiciones de conflicto, huelgas, administración y solución, convenciones colectivas, negociaciones Higiene y Seguridad</p>	<p>Establece la importancia de las condiciones laborales</p> <p>Diferencia los diversos tipos de políticas de relaciones laborales</p>	<p>Valora las relaciones laborales y la higiene y seguridad en el trabajo como elemento fundamental para el mejoramiento de la calidad de la vida del trabajador</p>		

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. *Chiavenato I. (1996). Administración de Recursos Humanos. Lugar: Editorial Alfaomega. Colombia*
2. *Dessler G. (2000). Administración de Personal. Lugar: Angosta Editores. Colombia*