



**ANEP**



**UTU**

DIRECCIÓN GENERAL  
DE EDUCACIÓN  
TÉCNICO PROFESIONAL



**DTGA**

DIRECCIÓN  
TÉCNICA DE GESTIÓN  
ACADÉMICA



# UNIDAD CURRICULAR GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CARRERA: TECNÓLOGO EN INDUSTRIAS  
LÁCTEAS

MÓDULO 3

**Modalidad: Presencial**

**Carga horaria semanal: 4 horas**

**Créditos educativos: 3**



Departamento de Diseño y Desarrollo Curricular  
Programa de Educación Terciaria



## **I) Propósitos de la unidad curricular**

La unidad curricular de gestión de recursos humanos aporta a los futuros técnicos en industrias lácteas en la tarea de construir y fortalecer una cultura organizacional sólida. Al analizar los valores, creencias y normas que rigen una organización, los técnicos podrán fomentar un ambiente de trabajo colaborativo, innovador y orientado a resultados. Además, adquirirán las herramientas necesarias para gestionar el cambio de manera efectiva, adaptándose a los avances tecnológicos y a las nuevas demandas del mercado, garantizando la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

## **II) Resultados de aprendizaje**

1. Caracteriza e integra los fundamentos de la gestión humana en la organización para el desarrollo de estrategias que permitan la incorporación en el sector productivo, en clave de innovación, actualización y adaptación a los cambios.

## **III) Saberes estructurantes de la unidad curricular**

### **1. GESTIÓN HUMANA EN LA ORGANIZACIÓN**

## **IV) Desglose analítico de los saberes estructurantes**

1. Gestión humana en la organización.
  - 1.1. Introducción a la gestión de Recursos Humanos (RRHH).
    - 1.1.1. Conceptos básicos de RRHH: definición, importancia y evolución.
    - 1.1.2. Funciones y roles del departamento de RRHH.
    - 1.1.3. Legislación laboral: marco legal y normativo.
    - 1.1.4. Políticas y procedimientos de RRHH.
  - 1.2. Reclutamiento y selección.
    - 1.2.1. Proceso de reclutamiento: fuentes de reclutamiento, descripción de puestos y elaboración de perfiles.
    - 1.2.2. Selección de personal: técnicas de selección, entrevistas, pruebas psicotécnicas y evaluación por competencias.
    - 1.2.3. Integración del nuevo empleado: onboarding y programas de inducción.

- 1.3. Desarrollo del talento.
  - 1.3.1. Planificación de la capacitación: identificación de necesidades, diseño de programas y evaluación del impacto.
  - 1.3.2. Métodos de capacitación: clases presenciales, e-learning, coaching y mentoring.
  - 1.3.3. Evaluación del desempeño: sistemas de evaluación, retroalimentación y desarrollo.
  - 1.3.4. Planes de carrera y sucesión.
- 1.4. Gestión del desempeño y remuneraciones.
  - 1.4.1. Sistemas de evaluación del desempeño: métodos y herramientas.
  - 1.4.2. Gestión del desempeño: retroalimentación, planes de mejora y reconocimiento.
  - 1.4.3. Administración de salarios: estructura salarial, incentivos y beneficios sociales.
  - 1.4.4. Legislación laboral en materia de remuneraciones.
- 1.5. Relaciones laborales y clima organizacional.
  - 1.5.1. Relaciones laborales: negociación colectiva, conflictos laborales y sindicatos.
  - 1.5.2. Clima organizacional: concepto, medición y mejora.
  - 1.5.3. Comunicación interna: canales de comunicación y gestión de conflictos.

## **V) Orientaciones pedagógicas**

Para fomentar el desarrollo de competencias profesionales sólidas, es fundamental promover el aprendizaje experiencial. A través de actividades prácticas, proyectos reales y la resolución de problemas en contextos laborales simulados, los estudiantes desarrollan una mentalidad proactiva y orientada a resultados. Esta metodología permite aplicar los saberes teóricos a situaciones reales, consolidando el aprendizaje y generando mayor confianza.

### **Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)**

Presentar casos reales de empresas donde los participantes deban analizar situaciones

problemáticas relacionadas con la gestión de personal y proponer soluciones.  
Fomentar la investigación y el trabajo en equipo para encontrar las mejores alternativas.

### **Estudio de casos**

Analizar casos exitosos y fallidos de empresas en cuanto a gestión de personas.  
Identificar las mejores prácticas y los errores a evitar.  
Promover la discusión y el intercambio de experiencias.

### **Simulaciones**

Crear escenarios simulados donde los participantes puedan poner en práctica los conocimientos adquiridos. Por ejemplo, simular una entrevista de trabajo, una negociación colectiva o una evaluación de desempeño.

### **Role-playing**

Asignar roles a los participantes para que representen diferentes situaciones laborales.  
Fomentar la empatía y la comunicación efectiva.

### **Proyectos colaborativos**

Dividir a los participantes en equipos para desarrollar proyectos relacionados con la gestión de recursos humanos. Esto puede incluir la elaboración de un plan de capacitación, la creación de un manual de procedimientos o el diseño de un sistema de evaluación del desempeño.

### **Visitas a empresas**

Organizar visitas a empresas para que los estudiantes puedan conocer de primera mano las prácticas de gestión de personas.  
Interactuar con profesionales del área y realizar entrevistas.

## **VI) Bibliografía**

Alles, M., (2008), Dirección Estratégica de Recursos Humanos – Gestión por competencias (2da.ed), Buenos Aires: Granica.

Alles, M., (2014), Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol II – Casos, Buenos Aires: Granica.

Chiavenato, I., (2009), Gestión del talento humano (3ra.ed), Mc Graw Hill.

Rodríguez-Serrano, J. C. (2011). El modelo de gestión de recursos humanos. España: Editorial UOC, S.L.

Sarriés Sanz, L., Casares García, E. (2008). Buenas prácticas de recursos humanos. España: ESIC.