

**LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES**  
**PROGRAMA ASIGNATURA OPCIONAL**  
**“Gestión por Indicadores”**

## **I. FUNDAMENTO**

Dentro de las funciones de un directivo, del Área de Gestión Humana o de cualquier otra área de las Organizaciones, se destaca la necesidad de controlar si las metas propuestas conciben con lo planeado. En este sentido, la medición de los procesos de trabajo constituye una herramienta clave para la formulación y revisión de la estrategia corporativa. El Departamento de Gestión Humana no sólo genera una ventaja competitiva a través de la formulación de políticas de Recursos Humanos sino también ejerciendo su función de medición y contralor del desempeño del capital humano.

El Departamento de Gestión Humana puede incrementar la eficiencia y eficacia de sus Gerentes, contribuir a la implementación de sistemas de gestión de calidad y generar mayores ventas o mayor valor al producto; todo ello mediante acciones que tiendan a desarrollar las competencias de los recursos humanos de la organización. Ahora bien, dichas competencias deben ser observables y medibles.

El análisis interno desde la óptica de los recursos humanos, debe servir para identificar las principales oportunidades y debilidades de la organización; por tal motivo es que la gestión humana se considera un actor relevante de la gestión estratégica de la organización. Si la organización busca desarrollar sus recursos humanos, deberá incluir instrumentos de medición que permitan identificar los problemas existentes y oportunidades de mejora.

## **II. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

### **a. Objetivo General**

Proporcionar herramientas y metodologías de análisis y medición del desempeño organizacional que permitan contar con una visión integral de la organización, con el objetivo de alinear el capital humano hacia la consecución de los objetivos organizacionales.

### **b. Objetivos Específicos**