

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	1 de 4

FACULTAD: CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DEPARTAMENTO DE: ADMINISTRACIÓN

CURSO: **CÓDIGO:**

ÁREA:

REQUISITOS: **CORREQUISITO:**

CRÉDITOS: **TIPO DE CURSO:**

FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN:

JUSTIFICACIÓN

La complejidad de la interacción de las personas en las organizaciones y de las relaciones laborales que en ellas se producen, en los ámbitos mundiales, regionales y locales, en general los distintos contextos, sumados a circunstancias especiales que vive nuestro país en medio de un proceso que busca terminar con un conflicto armado de casi setenta años que ha afectado la vida económica, social, política y cultural de los colombianos; obliga a que el contenido programático de la asignatura Procesos de Gestión Humana, sin desconocer los aspectos macro, se adecúe y adapte a los cambios y transformaciones que un proceso de posconflicto armado implica; entendiendo a la empresa y a las organizaciones en general como instituciones mediadores en el logro de la Paz Social y Laboral, donde el proceso de Gestión Humana es fundamental para la productividad y la consecución de una cultura y un clima organizacional proclive con la Paz y el logro de los objetivos de la organización. Por todo lo anterior entendiendo al ser humano como artífice de las organizaciones y la sociedad, de su papel fundamental en la transformación de la misma, el conocimiento y la experiencia en una suma holística de los Procesos de Gestión Humana, reconociendo el valor de la vida se constituye en un área del saber importante para el logro de los objetivos organizacionales e individuales de cada uno de sus miembros en la búsqueda de la felicidad organizacional y de la sociedad en general.

OBJETIVO GENERAL

Integrar todo un marco teórico sobre la gestión humana a las realidades locales regionales, nacionales e internacionales de la interacción de los individuos en las instituciones, interiorizando la integralidad y el esquema holístico del Proceso de Gestión Humana en las organizaciones; logrando a través de un aprendizaje profundo entender la importancia y el respeto de la vida humana en la relación laboral, con su aporte a la Paz social, mediante un ejercicio amoroso del poder que contribuya al buen clima laboral, el cumplimiento de los objetivos, la visión empresarial y la consecución de la felicidad en el seno de las organizaciones.

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	2 de 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Interiorizar y apropiarse de los aportes teóricos de los autores de los Procesos de Gestión Humana.
- Contextualizar las teorías de la Gestión Humana a las realidades locales, Regionales, nacionales y mundiales.
- Conocer los procesos de Gestión Humana, entendiendo su aplicación práctica en el ejercicio profesional.
- Entender la importancia del ser humano en la relación e interacción en las organizaciones y empresas, el respeto a la vida y a los derechos humanos con su aporte a la Paz Social y Laboral.

COMPETENCIAS

PROFESIONALES

- Identificar, interpretar y contextualizar los aportes teóricos de los diferentes autores de la Gestión Humana.
- Identificar, analizar, e interpretar situaciones de la aplicación de las diversas y complejas teorías de la Gestión Humana.
- Capacidad de explorar el entorno y la incidencia de las teorías y enfoques de la Gestión Humana en:
 - Desarrollo del pensamiento gerencial.
 - Entendimiento y pensamiento estratégico
 - Liderazgo
 - Trabajo en equipo
 - Ética
 - Responsabilidad Social
 - Comunicación (desarrollo de habilidades comunicativas)
 - Gestión, respuesta y adaptación al Cambio

RAP 1. Identificar el funcionamiento del proceso administrativo en las organizaciones

UNIDAD 1. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN AMBIENTE DINÁMICO Y COMPETITIVO.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
1.1. Cambios y Transformaciones del Escenario Mundial.	4	8
1.2. Cambios y Transformaciones en Función de Recursos Humanos.		
1.3. Desafíos del Tercer Milenio.		

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	3 de 4

1.4. Nuevos Papeles de Administración de Recursos Humanos.		
1.5. Administración de Talento Humano y del Capital Intelectual.		
1.6. Tendencias Globales de Capital Humano.		
1.7. Trabajo Decente y Paz Laboral.		
Recursos Humanos.		
3.8. Indicadores de Gestión para Recursos Humanos.		
3.9. Auditorías Estratégicas de Talento Humano.		
4.3. Esquema de descripción de puestos.		
4.4. Análisis de puestos.		
4.5. Métodos para gestión de información.		
4.6. Redacción de descriptivos de puestos.		
4.7. Utilización de entrevistas y cuestionarios.		
4.8. Adecuación persona-puesto.		
4.9. Relación de descriptivos de puestos.		
4.10. Aplicar gestión por competencias a descripción del puesto.		
4.11. Importancia de descriptivos de puestos en proceso de selección.		
4.12. Teletrabajo.		

UNIDAD 2. SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
2.1. Carácter Multivariado o Situacional del Área de Recursos Humanos.	4	8
2.2. Área de Recursos Humanos como Responsabilidad de Línea y Función de Staff.		
2.3. Área de Recursos Humanos como Proceso.		
2.4. Políticas de Recursos Humanos.		
2.5. Objetivos del Área de Recursos Humanos.		
2.6. Dificultades Básicas del Área de Recursos Humanos.		
2.7. Función del Área de Recursos Humanos.		

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	4 de 4

UNIDAD 3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
3.1. Misión – Visión – Objetivo Organizacional.	4	8
3.2. Estrategia Organizacional.		
3.3. Planificación Estratégica Recursos Humanos.		
3.4. Modelos Planificación Recursos Humanos.		
3.5. Modelos Operativos de Planificación de Recursos Humanos.		
3.6. Modelos Tácticos de Planificación de Recursos Humanos.		
3.7. Modelos Estratégicos de Administración de		

UNIDAD 4. ANÁLISIS OCUPACIONAL Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
4.1. Diseño de puestos.	4	8
4.2. Modelos del diseño de puestos.		

UNIDAD 5. RECLUTAMIENTO DE PERSONAL – ONBOARDING.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
5.1. Investigación Interna de Necesidades.	4	8
5.2. Investigación Externa del Mercado.		
5.3. Proceso de Reclutamiento.		
5.4. Medios de Reclutamiento.		
5.5. Desafíos del Reclutamiento de Capital Humano.		
5.6. Formularios de Solicitud de Empleo.		
5.7. Reclutamiento para Diversidad.		
5.8. Modelo Explicativo de Rotación de Personal.		
5.9. Evaluación del Reclutamiento.		
5.10. Mercado Laboral en Colombia – DANE.		
5.10.1. Empleo y desempleo.		
5.10.2. Mercado laboral según sexo.		
5.10.3. Mercado laboral por regiones.		

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	5 de 4

5.10.4. Mercado laboral por departamentos. 5.10.5. Mercado laboral de juventud. 5.10.6. Mercado laboral de población migrante. 5.10.7. Mercado laboral de personas con discapacidad. 5.10.8. Mercado laboral de población campesina. 5.10.9. Mercado laboral de población LGBT. 5.11. Mercado Laboral Urbano en Colombia – DNP. 5.12. Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral - Ministerio del Trabajo. 5.12.1. Fuente de Información Laboral de Colombia. 5.12.2. Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red ORMET. 5.12.3. Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC. 5.12.4. Identificación y medición de brechas de capital humano. 5.12.5. Grupo de Información Laboral – GIL.		
---	--	--

UNIDAD 6. SELECCIÓN DE PERSONAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
6.1. Enfoque del Proceso de Selección: Base en Puestos – Base en Competencias. 6.2. Concepto de Selección de Personal: Comparación – Decisión / Elección. 6.3. Bases para Selección de Personal 6.4. Modelos de Selección: Colocación / Selección / Clasificación / Valor Agregado. 6.5. Identificación Características Personales. 6.6. Bases de Selección del Personal. 6.7. Mapas de Competencias. 6.8. Técnicas de Selección. 6.9. Evaluación Resultados Selección Personal.	4	8

UNIDAD 7. CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
7.1. Relaciones internas en la organización. 7.2. Relación individual de trabajo.	4	8

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	6 de 4

7.3. Modalidades de contratación individual. 7.4. Programa de inducción. 7.5. Beneficios de la inducción. 7.6. Separación del colaborador. 7.7. Desincorporación de personal.		
---	--	--

UNIDAD 8. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
8.1. Objetivos y Metodologías de Capacitación y Desarrollo de Personal en Organizaciones. 8.2. Proceso de Capacitación y Desarrollo. 8.3. Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral. 8.4. Responsabilidad Organizacional en Capacitación y Desarrollo de Personal. 8.5. Capacitación: Herramienta Organizacional. 8.6. Estrategias de Capacitación Laboral. 8.7. Alternativas Desarrollo Recursos Humanos. 8.8. Upskilling [Capacitación Adicional Mejorar Competencias Personales Trabajador en Puesto]. 8.9. Reskilling [Reciclaje Profesional. Formación del Empleado para Adaptarlo a Nuevo Puesto de Trabajo en Empresa]. 8.10. Comportamiento de Rotación de Personal. 8.11. Planificación de Vida y Carrera. 8.12. Monitoreo y Evaluación del Programa.	4	8

UNIDAD 9. MANTENIMIENTO, RETENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PERSONAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
9.1. Concepto de remuneración. 9.2. Diseño del sistema de remuneración. 9.3. Concepto de administración de salarios. 9.4. Recompensas y sanciones. 9.5. Remuneración variable. 9.6. Plan de bono anual. 9.7. Distribución de acciones entre trabajadores. 9.8. Opción compra de acciones de compañía. 9.9. Participación en resultados alcanzados. 9.10. Remuneración por competencia. 9.11. Distribución utilidades entre colaboradores. 9.12. Diseño plan de incentivos.	4	8

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	7 de 4

Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. 3ª Edición. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

UNIDAD 10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
10.1. Origen Evaluación Desempeño del Personal. 10.2. Definición y Objetivo de Evaluación del Desempeño del Personal. 10.3. Ventajas y Beneficios de Evaluación del Desempeño del Personal. 10.4. Métodos Evaluación Desempeño Personal. 10.5. Competencias Laborales y Profesionales. 10.6. Diseño de Instrumentos de Evaluación y Certificación de Competencias. 10.7. Identificación y Normalización de Competencia Laboral. 10.8. Evaluación y Certificación de Competencia Laboral. 10.8.1. Modelo 360°. 10.8.2. Modelo 180°. 10.8.3. Entrenamiento a Evaluadores. 10.9. Evaluación de Equipos de Trabajo.	4	8

UNIDAD 11. PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
11.1. Concepto de prestaciones sociales. 11.2. Tipos de prestaciones sociales. 11.3. Criterios para planear prestaciones y seguridad social. 11.4. Objetivos planes de prestaciones sociales. 11.5. Diseño del plan de prestaciones. 11.6. Costos de prestaciones sociales. 11.7. Previsión social y previsión privada.	4	8

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	8 de 4

UNIDAD 12. HIGIENE LABORAL Y SEGURIDAD EN TRABAJO.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
12.1. Riesgos Laborales y Salud Ocupacional. 12.2. Higiene Laboral y Seguridad en Trabajo. 12.3. Evaluación del programa de higiene y seguridad en trabajo. 12.4. Calidad de vida en trabajo. 12.5. Gestión de Felicidad, Bienestar Subjetivo y Satisfacción Laboral. 12.6. Psicopatología laboral: Estrés - Burnout – Mobbing. 12.7. Riesgos Psicosociales y Trastornos Psicosomáticos.	4	8

METODOLOGÍA

<p>Las horas de acompañamiento directo de los cursos se realizarán de manera presencial. Durante el desarrollo de la temática se aplicará actividades como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método expositivo mixto – Método aprendizaje basado en problemas
<p>Según reglamentación vigente Universidad de Pamplona: Tipo cuantitativo. 1°, 2° y 3° Parciales programados para medir cambio en aprendizaje. Tipo cualitativo: Se evaluará el interés y la disposición para trabajar en equipo. Ejercicios, investigaciones y quices. De acuerdo a las disposiciones reglamentarias vigentes de la Universidad de Pamplona .</p> <p>1. Primer parcial: Evaluación Escrita 20% Quices & Trabajos 15%.</p> <p>2. Segundo parcial: Evaluación Escrita 20% Quices & Trabajos 15%.</p> <p>3. Tercer parcial: Evaluación Escrita 20% Quices & Trabajos 10%.</p>

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	9 de 4

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. 3ª Edición. Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. (2018). Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2018). Desempeño por Competencias. 3ª Edición. Ediciones Granica.
- Alfaro Castellanos, M D. C. (2012). Administración de Personal. Red Tercer Milenio.
- Amador Sotomayor, A. (2016). Administración de Recursos Humanos. Su proceso organizacional. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalda, M. D. P., & Traverso Holguín, P. A. (2017). Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales. Universidad Ecotec.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. 13th Edition. Kogan Page Ltd.
- Álvarez Collazos, A. (2008). Gerencia del Talento Humano. Escuela Superior de Administración Pública.
- Bernardo Sukier, H., Ramírez Molina, R., & Parra Fernández, M. (2021). Modelo de Gestión Estratégica de Talento Humano desde un Enfoque Sustentable. Corporación Universidad de la Costa.
- Castaño, R. (2005). La Gestión Integral de Recursos Humanos. Instituto de Dirección y Organización de Empresas.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). Administración de Recursos Humanos. La arquitectura estratégica de las organizaciones. Comisión Editorial Universidad de Fuerzas Armadas ESPE.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones. 5ª Edición. McGraw-Hill Publishing Co.
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (2007). Manual de Evaluación de Competencia Laboral.
- Cuesta Santos, A. (2020). Manual para la evaluación del desempeño laboral. Marcombo Ediciones Técnicas.
- Chiavenato, I. (2020). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 10ª Edición. McGraw-Hill Publishing Co.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2010). Fundamentals of Human Resource Management. 10th Edition. John Wiley & Sons Limited.
- De La Calle Durán, M. D. C., & Ortiz de Urbina Criado, M. (2018). Fundamentos de Recursos Humanos. Pearson Educación.
- Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. 14ª Edición. Pearson Educación.
- Deloitte Insights. (2020). Tech Trends 2019: las 7 tendencias que deben seguir las empresas en el ámbito tecnológico.
- Deloitte Insights. (2022). The mental health of Gen Zs and millennials in the world of work.

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	10 de 4

Deloitte Insights. (2023). Striving for Balance, Advocating for Change.

Deloitte Insights. (2023). Women @ Work 2022: A Global Outlook.

Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., & López Cabrales, Á. (2022). La gestión de personas y del talento. La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI. McGraw-Hill Interamericana de España.

Fernández-Ríos, M. (1995). Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. Teoría, Métodos y Ejercicios. Ediciones Díaz de Santos S.A.

García Carbonell, N., Martín Alcázar, F., & Sánchez Gardey, G. (2017). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Fundamentos y perspectivas teóricas. Ediciones Pirámide.

Garzón-Castrillon, M. A., Orozco-Quintero, D., & Ramírez-Gañan, A. E. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 1-18.

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). Gestión de Recursos Humanos. 8ª Edición. Pearson Educación S.A.

Liquidano Rodríguez, M. D. C. (2012). Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento. Instituto Tecnológico de Aguascalientes.

Mertens, L. (2000). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional.

Mondy, R. W. (2010). Administración de Recursos Humanos. 11ª Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). Administración de Recursos Humanos. 9ª Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Palomo Vadillo, M. (2021). Análisis de puestos de trabajo. Concepto, aplicaciones y proceso. ESIC Editorial.

Puchol, L. (2003). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 5ª Edición. Ediciones Díaz de Santos, S. A.

Reyes, M. (2019). Diseño de Instrumentos de Evaluación y Certificación de Competencias. Guía Práctica. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

Ribes Giner, G., Perelló Marín, M. D. R., & Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de Recursos Humanos. Gestión de personas. Editorial Universitat Politècnica de València.

Rondón-Márquez, I. G. (2017). Gerencia del Talento Humano. Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Ruiz Ramírez, I. P., Ruiz Ramírez, A. K., & Martínez Zea, P. (2017). Gestión del Talento Humano en la Selección del Personal Administrativo. Grupo de Capacitación e Investigación Pedagógica.

Silva Munar, J. L. (2018). Gestión estratégica de la felicidad. RIL Editores – Universidad de Atacama.

DIRECCIONES ELECTRÓNICAS DE APOYO AL CURSO

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>.

<https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral>.

<https://www.dnp.gov.co/estudios-y-publicaciones/estudios-economicos/Paginas/Informes-de-Mercado-Laboral-Urbano.aspx>.

	Contenidos Programáticos Programas de Pregrado	Código	FGA-23 v.03
		Página	11 de 4

UNIDAD N° 1**NOMBRE DE UNIDAD:** ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN AMBIENTE DINÁMICO Y COMPETITIVO.



COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
1.1. Cambios y Transformaciones del Escenario Mundial. 1.2. Cambios y Transformaciones en Función de Recursos Humanos. 1.3. Desafíos del Tercer Milenio. 1.4. Nuevos Papeles de Administración de Recursos Humanos. 1.5. Administración de Talento Humano y del Capital Intelectual. 1.6. Tendencias Globales de Capital Humano. 1.7. Trabajo Decente y Paz Laboral.	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Resumen

UNIDAD N° 2

NOMBRE DE UNIDAD: SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN
------------	---	------------------------	---	-----------------------------	---	---



						DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
2.1. Carácter Multivariado o Situacional del Área de Recursos Humanos. 2.2. Área de Recursos Humanos como Responsabilidad de Línea y Función de Staff. 2.3. Área de Recursos Humanos como Proceso. 2.4. Políticas de Recursos Humanos. 2.5. Objetivos del Área de Recursos Humanos. 2.6. Dificultades Básicas del Área de Recursos Humanos. 2.7. Función del Área de Recursos Humanos.	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Resumen en inglés

UNIDAD Nº 3

NOMBRE DE UNIDAD: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código	FGA-23 v.03
Página	14 de 4

<p>3.1. Misión – Visión – Objetivo Organizacional. 3.2. Estrategia Organizacional. 3.3. Planificación Estratégica Recursos Humanos. 3.4. Modelos Planificación Recursos Humanos. 3.5. Modelos Operativos de Planificación de Recursos Humanos. 3.6. Modelos Tácticos de Planificación de Recursos Humanos. 3.7. Modelos Estratégicos de Administración de Recursos Humanos. 3.8. Indicadores de Gestión para Recursos Humanos. 3.9. Auditorías Estratégicas de Talento Humano.</p>	Método expositivo mixto	4	Lectura Plan Estratégico Institución Oficial	8	2	Estructurar Mapa Plan Estratégico Talento Humano
--	-------------------------	---	--	---	---	--

UNIDAD N° 4

NOMBRE DE UNIDAD: ANÁLISIS OCUPACIONAL Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
------------	---	------------------------	---	-----------------------------	---	---



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código

FGA-23 v.03

Página

15 de 4

						NTE
4.1. Diseño de puestos. 4.2. Modelos del diseño de puestos. 4.3. Esquema de descripción de puestos. 4.4. Análisis de puestos. 4.5. Métodos para gestión de información. 4.6. Redacción de descriptivos de puestos. 4.7. Utilización entrevistas y cuestionarios. 4.8. Adecuación persona-puesto. 4.9. Relación de descriptivos de puestos. 4.10. Aplicar gestión por competencias a descripción del puesto. 4.11. Importancia de descriptivos de puestos en proceso de selección. 4.12. Teletrabajo.	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Definición concepto entre 32 y 39 palabras

UNIDAD N° 5

NOMBRE DE UNIDAD: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL – ONBOARDING.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN
------------	---	------------------------	---	-----------------------------	---	---



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código

FGA-23 v.03

Página

16 de 4

						DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
5.1. Investigación Interna de Necesidades. 5.2. Investigación Externa del Mercado. 5.3. Proceso de Reclutamiento. 5.4. Medios de Reclutamiento. 5.5. Desafíos del Reclutamiento de Capital Humano. 5.6. Formularios de Solicitud de Empleo. 5.7. Reclutamiento para Diversidad. 5.8. Modelo Explicativo de Rotación de Personal. 5.9. Evaluación del Reclutamiento. 5.10. Mercado Laboral en Colombia – DANE. 5.10.1. Empleo y desempleo. 5.10.2. Mercado laboral según sexo. 5.10.3. Mercado laboral por regiones. 5.10.4. Mercado laboral por departamentos. 5.10.5. Mercado laboral de juventud. 5.10.6. Mercado laboral de población migrante. 5.10.7. Mercado laboral de personas	Método expositivo mixto	4	Lectura estadística mercado laboral colombiano	8	2	Análisis comportamient o por regiones y/o ciudades capitales



<p>con discapacidad.</p> <p>5.10.8. Mercado laboral de población campesina.</p> <p>5.10.9. Mercado laboral de población LGBT.</p> <p>5.11. Mercado Laboral Urbano en Colombia – DNP.</p> <p>5.12. Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral - Ministerio del Trabajo.</p> <p>5.12.1. Fuente de Información Laboral de Colombia.</p> <p>5.12.2. Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo – Red ORMET.</p> <p>5.12.3. Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC.</p> <p>5.12.4. Identificación y medición de brechas de capital humano.</p> <p>5.12.5. Grupo de Información Laboral – GIL.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

UNIDAD N° 6

NOMBRE DE UNIDAD: ANÁLISIS OCUPACIONAL Y DESCRIPCIÓN DE CARGOS.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA
------------	---	------------------------	---	-----------------------------	---	--



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código	FGA-23 v.03
Página	18 de 4

						EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
6.2. Concepto de Selección de Personal: Comparación – Decisión / Elección. 6.3. Bases para Selección de Personal 6.4. Modelos de Selección: Colocación / Selección / Clasificación / Valor Agregado. 6.5. Identificación Características Personales. 6.6. Bases de Selección del Personal. 6.7. Mapas de Competencias. 6.8. Técnicas de Selección. 6.9. Evaluación Resultados Selección Personal.	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Definición concepto entre 32 y 39 palabras

UNIDAD N° 7

NOMBRE DE UNIDAD: CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN DE PERSONAL.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código	FGA-23 v.03
Página	19 de 4

7.1. Relaciones internas en la organización. 7.2. Relación individual de trabajo. 7.3. Modalidades de contratación individual. 7.4. Programa de inducción. 7.5. Beneficios de la inducción. 7.6. Separación del colaborador. 7.7. Desincorporación de personal.	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Resumen
---	-------------------------	---	-------------------------------	---	---	---------

UNIDAD N° 8

NOMBRE DE UNIDAD: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
8.1. Objetivos y Metodologías de Capacitación y Desarrollo de Personal en Organizaciones. 8.2. Proceso de Capacitación y Desarrollo. 8.3. Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral. 8.4. Responsabilidad Organizacional en Capacitación y	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Resumen en inglés



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código

FGA-23 v.03

Página

20 de 4

<p>Desarrollo de Personal. 8.5. Capacitación: Herramienta Organizacional. 8.6. Estrategias de Capacitación Laboral. 8.7. Alternativas Desarrollo Recursos Humanos. 8.8. Upskilling [Capacitación Adicional Mejorar Competencias Personales Trabajador en Puesto]. 8.9. Reskilling [Reciclaje Profesional. Formación del Empleado para Adaptarlo a Nuevo Puesto de Trabajo en Empresa]. 8.10. Comportamiento de Rotación de Personal. 8.11. Planificación de Vida y Carrera. 8.12. Monitoreo y Evaluación del Programa.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

UNIDAD N°9

NOMBRE DE UNIDAD: MANTENIMIENTO, RETENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DEL PERSONAL.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO
-------------------	--	-------------------------------	--	------------------------------------	--	--



						INDEPENDIENTE
<p>9.1. Concepto de remuneración. 9.2. Diseño del sistema de remuneración. 9.3. Concepto de administración de salarios. 9.4. Recompensas y sanciones. 9.5. Remuneración variable. 9.6. Plan de bono anual. 9.7. Distribución de acciones entre trabajadores. 9.8. Opción compra de acciones de compañía. 9.9. Participación en resultados alcanzados. 9.10. Remuneración por competencia. 9.11. Distribución utilidades entre colaboradores. 9.12. Diseño plan de incentivos.</p>	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Definición concepto entre 32 y 39 palabras
UNIDAD N° 10						
NOMBRE DE UNIDAD: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL.						
COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.						
CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO



						INDEPENDIENTE
10.1. Origen Evaluación Desempeño del Personal. 10.2. Definición y Objetivo de Evaluación del Desempeño del Personal. 10.3. Ventajas y Beneficios de Evaluación del Desempeño del Personal. 10.4. Métodos Evaluación Desempeño Personal. 10.5. Competencias Laborales y Profesionales. 10.6. Diseño de Instrumentos de Evaluación y Certificación de Competencias. 10.7. Identificación y Normalización de Competencia Laboral. 10.8. Evaluación y Certificación de Competencia Laboral. 10.8.1. Modelo 360°. 10.8.2. Modelo 180°. 10.8.3. Entrenamiento a Evaluadores. 10.9. Evaluación de Equipos de	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Resumen



Trabajo.						
----------	--	--	--	--	--	--

UNIDAD Nº 11

NOMBRE DE UNIDAD: PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
11.1. Concepto de prestaciones sociales. 11.2. Tipos de prestaciones sociales. 11.3. Criterios para planear prestaciones y seguridad social. 11.4. Objetivos planes de prestaciones sociales. 11.5. Diseño del plan de prestaciones. 11.6. Costos de prestaciones sociales. 11.7. Previsión social y previsión privada.	Método expositivo mixto	4	Liquidación Prestaciones Sociales	8	2	Plantilla Liquidación Prestaciones Sociales

UNIDAD Nº 12

NOMBRE DE UNIDAD: HIGIENE LABORAL Y SEGURIDAD EN TRABAJO.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR: Capacidad para describir la complejidad de las organizaciones y actuar en entornos dinámicos y complejos con el fin de alcanzar su desarrollo.



Contenidos Programáticos Programas de Pregrado

Código

FGA-23 v.03

Página

24 de 4

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGÍAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
12.1. Riesgos Laborales y Salud Ocupacional. 12.2. Higiene Laboral y Seguridad en Trabajo. 12.3. Evaluación del programa de higiene y seguridad en trabajo. 12.4. Calidad de vida en trabajo. 12.5. Gestión de Felicidad, Bienestar Subjetivo y Satisfacción Laboral. 12.6. Psicopatología laboral: Estrés - Burnout – Mobbing. 12.7. Riesgos Psicosociales y Trastornos Psicosomáticos.	Método expositivo mixto	4	Lectura artículos científicos	8	2	Resumen en inglés