

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	1 de 4

FACULTAD: CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DEPARTAMENTO DE: ADMINISTRACIÓN

CURSO:	<b>GERENCIA DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO:	<b>159003</b>
AREA:	<b>PROFESIONAL</b>		
REQUISITOS:	<b>159204</b>	CORREQUISITO:	
CREDITOS:	<b>3</b>	TIPO DE CURSO:	<b>TEÓRICA</b>

**JUSTIFICACIÓN**

En los tiempos actuales llenos de incertidumbre, obstáculos y amenazas, donde las organizaciones se mueven en entornos turbulentos, la Gerencia del Talento Humano encierra cada día mayor complejidad y desafíos. Ante todo ello, se hace necesario tener una visión más humana y estratégica de la Gerencia del Talento Humano en nuestras organizaciones, donde las personas no sean un problema para la organización sino la solución a sus problemas, donde las personas sean vistas como el socio principal del negocio y parte de la ventaja competitiva del mismo.

Desde las universidades, empresas y laboratorios se contribuye a la construcción y creación de conocimientos, con ello se evita que el tradicional sistema de prueba y error que ha imperado por mucho tiempo en nuestras organizaciones sea la única y costosa alternativa de aprendizaje.

**OBJETIVO GENERAL**

Introducir al estudiante en el dinámico y cambiante mundo de la Gerencia del Talento Humano donde la complejidad es un factor preponderante y por ello la forma en que las personas y las organizaciones interactúan para alcanzar sus objetivos cambia de una organización a otra. Siendo así el estudiante requiere entender y comprender bajo una concepción sistémica los distintos subsistemas, procesos, subprocesos y actividades de la Gerencia del Talento Humano contextualizándolos, reconociendo técnicas y estrategias aplicables en la vida profesional del Gerente de Talento Humano.

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	2 de 4

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Efectuar un recorrido conceptual desde los orígenes de la Gerencia del Talento Humano, hasta los desarrollos actuales en éste campo.
- Describir los distintos subsistemas, procesos y subprocesos de la Gerencia del Talento Humano.
- Identificar las diferentes actividades y técnicas aplicables en la Gerencia del Talento Humano.
- Ofrecer una sólida formación teórica aplicada a soluciones y casos prácticos desarrollados en el aula
- Contextualizar la teoría para examinar en el aula situaciones de la vida real.

## COMPETENCIAS

### PROFESIONAL:

- Identificar, analizar, y resolver problemas de la gestión del talento humano
- Capacidad de explorar el entorno.
- Pensamiento gerencial.
- Entendimiento y pensamiento estratégico
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Ética
- Comunicación (desarrollo de habilidades comunicativas)
- Foco
- Gestión del Cambio

## CONTENIDOS

### UNIDAD 1. INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Generalidades de la GTH, Socialización del Contenido Programático, metodología, reglas de juego, evaluaciones.	3	6
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución de Gestión del Talento Humano.</li> <li>• Estratégico de Gestión Humana.</li> <li>• Gestión Humana en Contexto Local &amp; Global.</li> </ul> Las Organizaciones	3	6

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	3 de 4

Las Personas. El comportamiento humano y la frustración, caso.	3	6
Las Personas y las Organizaciones. La comunicación, caso.	3	6

## **UNIDAD 2. PROCESO ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA.**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
El sistema de administración de recursos humanos	1,5	3
La administración de los recursos humanos	1,5	3

## **UNIDAD 3. PROCESO INCORPORACIÓN Y ADAPTACIÓN DE PERSONAS A ORGANIZACIONES.**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
Subsistema de integración de recursos humanos	3	6
Reclutamiento de personal	1,5	3
Selección de personal Contratación Inducción	3	6

## **UNIDAD 4. PROCESO DESARROLLO DE PERSONAL**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
Subsistema de organización de recursos humanos, inducción del nuevo personal, caso.	3	6
Diseño de puestos	1,5	3
Descripción y análisis de puestos	1,5	3
Evaluación de desempeño. La calificación del desempeño, caso.	3	6

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	4 de 4

#### **UNIDAD 5. PROCESO EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
Subsistema de retención de recursos humanos y remuneración de sueldos y salarios	1,5	3
Planes de prestaciones sociales	1,5	3
Calidad de vida en el trabajo. La higiene , la seguridad y los accidentes, caso	3	6
Relaciones con las personas	1,5	3

#### **UNIDAD 6. DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEL TALENTO HUMANO**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
Subsistema de Desarrollo de recursos humanos y capacitación y desarrollo de personal	1,5	3
Desarrollo organizacional	1.5	3

#### **UNIDAD 7. SISTEMAS DE EVALUACION**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
Subsistema de auditoría de recursos humanos y sistemas de información de recursos humanos.	1,5	3
Ética y responsabilidad social	1,5	3
Global Compact y Libro Verde	3	6

#### **METODOLOGÍA**

- Inducción al tema por medio de una lectura previa por parte del estudiante ya sea impresa o del Internet.
- Aclaración de interrogantes que genere la lectura.
- Evaluación mediante un ensayo o mapa conceptual.
- El método expositivo o clase magistral.
- Realización de talleres prácticos sobre el tema por el docente.

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	5 de 4

- Realización de trabajos y talleres prácticos por parte de los estudiantes.
- Aclaración de inquietudes por el docente.
- Evaluación.

### **SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Según reglamentación vigente Universidad de Pamplona  
 De tipo cuantitativo. 1°, 2° y 3° Parciales programados por la Universidad para medir el cambio en el aprendizaje.

De tipo cualitativo: Se evaluará el interés y la disposición para trabajar en equipo.

De acuerdo a las disposiciones reglamentarias vigentes de la Universidad de Pamplona

1. Primer parcial
  - 1.1. Evaluación Escrita 20%
  - 1.2. Quices, trabajos 15%
2. Segundo parcial
  - 2.1 Evaluación Escrita 20%
  - 2.2 Quices, trabajos 15%
3. Tercer parcial
  - 3.1 Evaluación Escrita 20%
  - 3.2 Quices, trabajos 10%

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	6 de 4

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

<p>Chavarro, J. y Cortes, G. (2012). <b>Cartilla Laboral y seguridad social con aplicaciones contables y tributarias</b>. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Nueva Legislación Ltda.</p> <p>Chiavenato, I. (2011). <b>Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones</b>. Novena Edición. México, D.F.: McGraw–Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V. ISBN 978-607-15-0560-7.</p> <p>Chiavenato, I. (2009). <b>Gestión del talento humano</b>. Tercera Edición. México, D.F.: McGraw–Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V. ISBN 978-970-10-7340.</p> <p>Davis, K. y Newstrom, J. (2011). <b>Comportamiento Humano en el Trabajo</b>. México: McGraw–Hill. Edición 13</p> <p>García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). <b>Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana</b>. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.</p> <p>Jericó, P. (2001). <b>Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo</b>. España: Prentice Hall.</p> <p>Mondy, R. (2010). <b>Administración de recursos humanos</b>. México: Pearson Educación.</p> <p>Reyes, P. Agustín. (2011). <b>Administración de Personal II. Sueldos y salarios</b>. México, D.F.: Limusa. ISBN 978-968-18-0274-5.</p> <p>Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). <b>Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico</b>. España: McGraw–Hill.</p> <p>Varela, J. Ricardo A. (2006). <b>Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones</b>. Primera Edición. México, D.F.: Pearson Educación. ISBN 970-26-0700-0.</p> <p>Villanueva, A. (2010) <b>De los Recursos Humanos al Capital Humano</b>. México, Trillas</p>
--

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	7 de 4

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Hohnen, P. (2007). ***Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business***. Canadá. Jason Potts

Londoño, C. (1994). ***Gerencia de Recursos Humanos. Curso Básico de Administración de empresas***, Editorial Norma.

Maloney, T. (2001). ***Employee Recruitment And Selection: How To Hire The Right People***. NY, USA.

Mumbai, University. (2014). ***Introduction To Human Resource Management And Environment***.

Navaz, A. S., Fiaz, A. S., Prabhadevi, C., Sangeetha, V., & Gopalakrishnan, S. (2013). ***Human Resource Management System***. arXiv preprint arXiv:1309.5351.

Päivi Vaahterikko, (2008). ***La importancia de Gerenciar el Talento humano en las organizaciones de Pamplona***.

Senge Peter, M., Charlotte, R., Ross Richard, B., Smith Bryan, J., & Art, K. (1996). ***La Quinta Disciplina*** en la Práctica. Granica.

Stephen, P. R. (1998). ***La administración en el mundo de hoy***. Edit. Prentice Hall, México.

Tapscott, D., & Caston, A. (1997). ***Cambio de paradigmas empresariales***. McGraw-Hill.

Wayne, M., & Noe, R. (2005). ***Administración de recursos humanos***. Editorial Pearson Prentice Hall. México, 202.

Werther, W. B., Davis, K., Gómez, J. M., & Mendoza, A. N. (2000). ***Administración de personal*** y recursos humanos. McGraw-Hill.

	<b>Contenidos Programáticos</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.01
		<b>Página</b>	8 de 4

## SERVICIOS – COLECCIÓN DIGITAL

	<p><b><u>Administración de recursos humanos</u></b></p> <p>Chiavenato, Idalberto</p> <p>ISBN: 9789701070505</p> <p>Editorial: McGraw-Hill Interamericana Editores</p>
	<p><b><u>Administración de recursos humanos</u></b></p> <p>William B. Werther</p> <p>ISBN: 9789701059135</p> <p>Editorial: McGraw-Hill Interamericana Editores</p>
	<p><b><u>Gestión del Talento Humano</u></b></p> <p>Chiavenato, Idalberto</p> <p>ISBN: 9781615022694</p> <p>Editorial: McGraw-Hill Interamericana Editores</p>

## DIRECCIONES ELECTRÓNICAS DE APOYO AL CURSO

Gallego, M. (2000). Gestión Humana Basada en Competencias: Contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universidad EAFIT. Disponible en, <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1026/926>.

Gestión humana. Bogotá, Colombia. [www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com)

Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: Tendencias y perspectivas. Estudios Gerenciales, Universidad ICESI, 24 (107), (pp.137-159). Disponible en, [http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/262/260](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/262/260).

Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del Talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. Psicología desde el Caribe. Disponible en, <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1725/1118>