

**Universidad Del Valle**

**Facultad De Ciencias De La Administración**

**Departamento: Administración Y Organizaciones**

gestión del talento humano

descripción de la asignatura

La asignatura busca que los estudiantes comprendan como la gestión humana y sus procesos aportan al desarrollo de la organización y como se interrelacionan con los otros procesos de la organización.

**Código:** 801177M

**Créditos:** Tres (3)

**Tipo de Asignatura:** AP: Asignatura de la Profesión

**Componente:** HUM: Humanístico

**Prerrequisito:** Liderazgo Empresarial (Aprobado)

**Habilitable:** Sí

**Validable:** Sí

Justificación

La historia de la dirección de los llamados recursos humanos, ha señalado que el papel del ser humano en las organizaciones y empresas es tan fundamental e importante para el logro de los objetivos organizacionales que hoy en día es pertinente hablar de Talento Humano, para diferenciarlos de recursos como los financieros, tecnológicos y de producción.

Es por ello que la administración o la gestión del talento humano compone un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con lo que se conoce como “personas” (Chiavenato, 2002). Para Mondy (2010) la gestión del talento humano implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. De esta manera los administradores hacen que se logren cosas a través de los esfuerzos de otros, lo que requiere de una administración eficaz de las personas. Para García, Murillo y González (2011) la gestión humana es la encargada de procurar la mejor elección, desarrollo y organización de los seres humanos en una organización, brindando satisfacción en el trabajo y buscando el mejor rendimiento a favor de unos y otros.

De lo anterior se deduce que la gestión humana, como una actividad estratégica, se puede convertir en una fuente de ventaja competitiva; ventaja que todas las empresas aspiran conseguir, para diferenciarse de sus rivales y lograr metas sostenibles en el largo plazo. Aunque la gestión humana en las organizaciones tiene un papel importante ya que integra y cataliza los diferentes juegos de intereses y motivaciones de los individuos, preocupándose por construir ventaja competitiva sostenible a partir de las personas, también requiere ser consciente de que la persona es primero ser humano y luego es un trabajador (Calderón, 2004).

El siglo XXI ha planteado diferentes cambios para la gestión del talento humano, pasando de una función de trabajo que ha sido en su mayoría transaccional y ajena a los temas centrales del negocio hacia una función vital que es esencial para ayudar a las organizaciones a transformar las metas y objetivos del negocio. La globalización, la incorporación de las nuevas tecnologías, la sostenibilidad empresarial, el escrutinio ético y tener acceso al valor de las actividades de capital humano son algunos de los nuevos desafíos empresariales.

Objetivo General

Ofrecer a los estudiantes una visión clara del desarrollo del pensamiento administrativo en torno a la Gestión del Talento Humano, la cual les permita identificar y esbozar los diversos procesos (organización y planificación del área de gestión humana; incorporación y adaptación de las personas a la organización; compensación, bienestar y salud de las personas; desarrollo del personal; relaciones con el empleado) que hoy se agencian en las organizaciones.

Objetivos Específicos

* Facilitar un espacio de reflexión que permita dilucidar los aspectos esenciales de la Gestión de Talento Humano, sus principales prácticas y las posibilidades de aplicación de éstas en su actual campo de acción.
* El estudiante debe estar en capacidad de comprender que la Gestión del Talento Humano es un área de amplio desarrollo organizacional, en la medida que representa un soporte estratégico para que las organizaciones se adapten a un contexto que se encuentra en constante cambio, así como también un aspecto fundamental (estratégico) para el desarrollo de las personas y de las organizaciones.
* El estudiante debe estar en capacidad de identificar y comprender la importancia de la Gestión del Talento Humano dentro y fuera de las organizaciones, al tiempo que establece comparaciones y propuestas que permitan el desarrollo y mejoramiento de la Gestión del Talento Humano en el contexto organizacional colombiano y mundial.

Método Pedagógico

Dentro de los principales métodos a seguir en el desarrollo del curso se plantean:

* Exposición de parte del profesor y de los estudiantes
* Lectura del Material previo a la clase
* Discusión haciendo énfasis en la asimilación de los conceptos y sus implicaciones para la sociedad, la organización y las personas
* Trabajos en grupo y de investigación
* Uso de material audiovisual

Cada sesión estará compuesta de tres partes:

1. En la primera parte el docente ofrecerá a los estudiantes una clase magistral, en la cual se harán debates con base en las lecturas programadas para cada sesión. Todos los estudiantes deben tener en cuenta el cronograma de actividades para la realización de los respectivos trabajos y de esta manera poner participar en clase. Cuando sea acordado previamente, cada participante debe entregar en físico o por medio del campus virtual la actividad correspondiente a la sesión (dicha actividad debe ser entregada al inicio de la sesión o en su defecto subida al campus antes de iniciar la sesión). Los trabajos sólo se recibirán el día que han sido programados y al inicio de cada sesión.
2. Seguido se realizarán las exposiciones (a partir de la sesión 4), cada grupo cuenta con un tiempo límite de 40 minutos. La exposición no es teórica, tiene como propósito que los estudiantes investiguen en una organización cómo funciona el tema que se tiene previsto para la sesión. De esta forma los grupos realizan los casos de estudio que complementan la explicación conceptual que realiza el docente. Los estudiantes deberán entregar en forma digital la presentación utilizada en la exposición y/o los enlaces de internet presentados. Los ítem que serán tenidos en cuenta para la evaluación son:
   * Contenido (Manejo del tema, preguntas y entendimiento del tema)
   * Forma (Presentación personal, presentación de las diapositivas y presentación oral)
   * Capacidad creativa e innovadora (Efectividad de la exposición, material audiovisual y organización de la exposición)
3. En la parte final de cada sesión se tiene previsto hacer la síntesis del tema y, de ser posible, un ejercicio de aplicación práctica a manera de talleres y casos relacionados con las temáticas tratadas.

Presentación y entrega de actividades

Para la presentación de las diferentes actividades que incluyen ensayos, trabajos de investigación, reflexiones y trabajo final se debe tener en cuenta como referencia la NTC 1486 de ICONTEC; para las citas y referencias bibliográficas se debe tener en cuenta la NTC 5313 también de ICONTEC. En el campus virtual se anexan cada una de las normas para que los estudiantes las descarguen y las utilicen de acuerdo a lo estipulado en la programación. Adicional los estudiantes encontrarán en el campus virtual una programación con toda la información de cada sesión, lo que incluye las fechas, las actividades a realizar, las lecturas (Obligatorias y recomendadas) y los grupos de exposición. La programación estará sujeta a cambios y se informará oportunamente por medio del campus virtual.

Para la entrega de las actividades programadas, **NO SE PERMITE** fuentes de información no confiables como las tomadas de blogs, Wikipedia, Gestiopolis, Rincón del Vago, monografías.com, etc. En contraste, los estudiantes pueden tomar información de libros, de artículos de revistas indexadas o artículos de las bases de datos de las cuales la universidad se encuentra afiliada. Es necesario leer muy bien las normas para la citación de textos y uso de las fuentes bibliográficas, debido a que todo trabajo que no cumpla con las citaciones y viole los derechos de autor, será considerado como plagio y el trabajo tendrá una nota de cero (0.0); lo mismo sucederá con aquellos trabajos que se soporten con fuentes de información no confiables como las que se han citado. La guía del trabajo final se encuentra disponible en el campus. El trabajo final debe ser entregado en la sesión 15 en forma física y digital. En dicha guía se encuentran los puntos que debe tener el trabajo y los criterios de evaluación.

Evaluación

* Asistencia, talleres, quiz y trabajos 20%
* Exposiciones 20%
* Primer parcial 20%
* Segundo parcial 20%
* Trabajo final 20%

Bibliografía

* Calderón, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Revista Pensamiento & Gestión*, Universidad del Norte, (016), (pp.158-176).
* Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano.* Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). *Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana.* Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
* Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC. (2008a). *Norma Técnica Colombiana 1486: Documentación. Presentación de Tesis, trabajo de grado y otros trabajos de investigación*. Bogotá Colombia: ICONTEC.
* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (2008b). *Norma Técnica Colombiana 5313: Referencias Bibliográficas. Contenido, Forma y Estructura*. Bogotá Colombia: ICONTEC.
* Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

Contenido

El programa consta de cinco unidades temáticas de acuerdo a los cinco macro-procesos de gestión humana.

Unidad 1.

***Macro – proceso Organización y Planificación del Área de Gestión Humana***

Este tiene como objetivo la preparación y definición de las actividades del área necesarias para el buen funcionamiento y desarrollo de las mismas, involucra el proceso de planeación estratégica del talento humano, la definición de políticas, la definición del marco legal que cubre al trabajador, y el análisis y diseño de los cargos.

Unidad 2.

***Macro – proceso Incorporación y Adaptación de las Personas a la Organización***

Tiene como fin que las personas que ingresen a la organización no sólo sean las mejores y tengan las mejores habilidades y competencias para un cargo, sino que se adapten fácilmente a la organización, a su cultura, sus procesos y maneras de hacer y así generar valor desde su cargo. Lo componen los procesos de: Requisición y Reclutamiento, Selección de Personal, Contratación, Socialización e Inducción.

Unidad 3.

***Macro – proceso Compensación, Bienestar y Salud de las Personas***

Tiene como objetivo desarrollar un sistema que permita incentivar, motivar y satisfacer las necesidades de los empleados, buscando la sostenibilidad y mantenimiento de los mismos dentro de la organización y aportando al desarrollo de las necesidades que surgen en ella. Su objetivo principal se basa en la búsqueda de equilibrio entre las personas y la capacidad de la organización. Lo componen los procesos de: Compensación y Estructura Salarial; Incentivos y Beneficios; Higiene y Seguridad Industrial, Calidad de Vida Laboral

Unidad 4.

***Macro-proceso Desarrollo del Personal***

Tiene como objetivo el mantenimiento de la información y el desarrollo de las personas dentro de la organización, a nivel personal y profesional, mediante procesos de educación como elemento potenciador de las habilidades y destrezas de los empleados, que permitan el crecimiento y desarrollo de las personas y por tanto de la organización. Lo componen los procesos de Capacitación y Entrenamiento; Desarrollo Profesional y Plan Carrera; Evaluación y Mejoramiento del Desempeño; Sistema de Información y Monitoreo

Unidad 5.

***Macro-proceso Relaciones con el Empleado***

Tiene como objetivo mantener las relaciones laborales empleado – patrono. Lo componen los procesos de: Negociación Colectiva, Relación con los Sindicatos, Cesación o Ruptura Laboral

UNIDAD 1: MACRO – PROCESO ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

Sesión 1: Introducción a la Gestión del Talento Humano

**Temáticas de la sesión:**

* Presentación del Curso y de los estudiantes
* Panorama general de la Gestión Humana
* La importancia de estudiar la gestión del talento humano y su aplicación en las organizaciones
* De dónde surgen los estudios de la gestión humana y su relación con el individuo

Sesión 2: Evolución de la gestión del talento humano

**Temáticas de la sesión:**

* Evolución de la gestión del talento humano
* Lo estratégico de la gestión humana
* La gestión humana en el contexto Colombiano y mundial

**Lecturas Obligatorias:**

* Calderon, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. *Revista Pensamiento & Gestión*, Universidad del Norte, (016), (pp.158-176). Disponible en http://redalyc.uaemex.mx/pdf/646/64601608.pdf
* Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano en un ambiente dinámico y competitivo. En: *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
* Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). La generación de capital humana como fuente de ventaja competitiva sostenible. En: *Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico.* España: McGraw-Hill.

**Lecturas recomendadas:**

* 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

Sesión 3: Organización y planificación del área de gestión humana (I)

**Temática(s) de la sesión:**

* La gestión humana como área funcional
* Planeación estratégica de la gestión del personal
* Política general de personal
* Modelos de planeación

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Organización y planificación del área de gestión humana. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

**Lecturas recomendadas:**

* Chiavenato, I. (2002). Planeación Estratégica de la gestión del talento humano. En: *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
* Mondy, R. (2010). Análisis de puestos, planeación estratégica y planeación de recursos humanos. En: *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

Sesión 4: Organización y planificación del área de gestión humana (II)

**Temática(s) de la sesión:**

* Análisis y diseño de cargos
* Planeación de Cargos

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Organización y planificación del área de gestión humana. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

**Lecturas recomendadas:**

* Chiavenato, I. (2002). Planeación Estratégica de la gestión del talento humano. En: *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
* Mondy, R. (2010). Análisis de puestos, planeación estratégica y planeación de recursos humanos. En: *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

UNIDAD 2: MACRO – PROCESO INCORPORACIÓN Y ADAPTACIÓN DE LAS PERSONAS A LA ORGANIZACIÓN

Sesión 5: Incorporación y adaptación de las personas a la organización (I)

**Temáticas de la sesión:**

* Reclutamiento
* Selección

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Incorporación y adaptación de las personas a la organización. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
* Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). Diseño y elección de las políticas de recursos humanos (I): políticas de captación. En: Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico. España: McGraw-Hill.

**Lecturas recomendadas:**

* Chiavenato, I. (2002). Selección de personas. En: *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
* García-Izquierdo, A. y García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones,* 23 (1), (pp. 111-138). Disponible en, http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/2313/231317574007.pdf
* Mondy, R. (2010). Selección. En: *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

Sesión 6: Incorporación y adaptación de las personas a la organización (II)

**Temáticas de la sesión:**

* Contratación
* Inducción

**Lecturas Obligatorias:**

* Chiavenato, I. (2002). Orientación de las personas. En: *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Incorporación y adaptación de las personas a la organización. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

**Lecturas recomendadas:**

* Chavarro, J. y Cortes, G. (2012). Selección de personal. En: Cartilla Laboral y seguridad social con aplicaciones contables y tributarias. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Nueva Legislación LTDA.
* Jericó, P. (2001). La captación de los profesionales con talento. En: *Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo*. España: Prentice Hall.

Sesión 7: Primer Parcial

El parcial es teórico-práctico y compone los temas vistos hasta la fecha.

UNIDAD 3: MACRO – PROCESO COMPENSACIÓN, BIENESTAR Y SALUD DE LAS PERSONAS

Sesión 8: Compensación, Bienestar y Salud de las Personas (I)

**Temáticas de la sesión:**

* Remuneración
* Sueldos y salarios

**Lecturas Obligatorias:**

* Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Elementos básicos de la motivación (Capítulo 5). En: *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill. (pp. 125-155).
* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Compensación, bienestar y salud de las personas. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
* Robbins, S. y Judge, T. (2009). Conceptos de motivación. En: *Comportamiento Organizacional.* (13 ed.). México: Prentice Hall.

**Lecturas recomendadas:**

* Jericó, P. (2001). Retribuir al talento. En: Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo. España: Prentice Hall.

Sesión 9: Compensación, Bienestar y Salud de las Personas (II)

**Temática(s) de la sesión:**

* Programas de incentivos
* Beneficios y servicios

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Compensación, bienestar y salud de las personas. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

Sesión 10: Compensación, Bienestar y Salud de las Personas (III)

**Temática(s) de la sesión:**

* Higiene, seguridad y calidad de vida.
* Salud Ocupacional

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Compensación, bienestar y salud de las personas. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

**Lecturas recomendadas:**

* Mondy, R. (2010). Un ambiente laboral seguro y saludable. En: *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

UNIDAD 4: MACRO – PROCESO DESARROLLO DEL PERSONAL

Sesión 11: Desarrollo del Personal (I)

**Temáticas de la sesión:**

* Capacitación y Entrenamiento
* Desarrollo profesional y planes de carrera

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Desarrollo del personal. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
* Mondy, R. (2010). Capacitación y desarrollo. En: *Administración de recursos humanos.* México: Pearson Educación.

Sesión 11: Desarrollo del Personal (II)

**Temáticas de la sesión:**

* Programas de Evaluación
* Métodos de Evaluación del desempeño.
* Sistemas de información y monitoreo de Gestión Humana.

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Desarrollo del personal. En: *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
* Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Evaluación y retribución del desempeño. En: *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw-Hill.

UNIDAD 5: MACRO – PROCESO RELACIONES CON EL EMPLEADO

Sesión 13: Relaciones con el Empleado

**Temáticas de la sesión:**

* Contratos, prestaciones legales, procesos de negociación colectiva, relaciones sindicales.
* Ruptura laboral.

**Lecturas Obligatorias:**

* García, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Relaciones con el empleado. En: *Los marcro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión*. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
* Mondy, R. (2010). Administración de los recursos humanos: Una perspectiva genera (Capítulo 12) En: Administración de recursos humanos. México: Pearson Prentice Hall. P. 371-409.

Sesión 14: Competencias y Competencias Laborales

**Temática(s) de la sesión:**

* Qué son las competencias
* Qué son las competencias laborales
* Lo humano en la gestión

**Lecturas Obligatorias:**

* 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
* 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
* Tejada, J. y Navia, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Ibero Americana.* Disponible en, *http://www.rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf*

Sesión 15: El papel de la gestión del talento humano en la generación de capital humano

**Temática(s) de la sesión:**

* La dirección de Recursos Humanos y la Ventaja Competitiva
* Análisis de las características del Capital Humano desarrollo en la empresa
* El papel de la dirección de recursos humanos en la creación de competencias distintivas
* El ser humano en el mundo del trabajo y su relación con la productividad y competitividad
* Desafíos y retos de la gestión humana

**Lecturas Obligatorias:**

* Mondy, R. (2010). Administración de los recursos humanos: Una perspectiva genera (Capítulo 1) En: Administración de recursos humanos. México: Pearson Prentice Hall. P. 3-20.
* Torres, J. (2005). Enfoques para la medición del impacto de la Gestión del Capital Humano en los resultados de negocio. *Pensamiento y Gestión, (18).* Disponible en, http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento\_gestion/18/6\_Enfoques%20para%20la%20medicion.pdf

**Lecturas recomendadas:**

* Mejía, A. y Jaramillo, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham,* 4 (1), (pp. 43-81) http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2934638

Sesión 16: Segundo Parcial

El parcial es teórico-práctico y compone los temas vistos después del primer parcial hasta la fecha.