



**Facultad de Ciencias de la Administración**  
**Programa Académico de Administración de Empresas**  
**Contenido Programático**  
**Resolución 152 de Diciembre de 2002**

<b>Código de la Asignatura:</b> 801177M
<b>Nombre de la Asignatura:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
<b>Créditos:</b> Tres (3)
<b>Prerrequisito:</b> Liderazgo Empresarial (Aprobado)
<b>Validable:</b> Sí
<b>Habilitable:</b> Sí
<b>OBJETIVO GENERAL</b>  Propiciar un acercamiento teórico y práctico a las diferentes temáticas relacionadas con los principios y técnicas fundamentales que puedan ser aplicadas a las distintas fases de la Gestión del Talento Humano. Entre otros aspectos el curso permitirá al estudiante identificar los procesos que hacen parte de la Gestión del Talento Humano: Admisión, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo (Chiavenato, 2002) y analizar las principales características de cada uno de ellos.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Comprender que la gestión del talento humano representa un aspecto fundamental para el desarrollo de las personas y de las organizaciones</li><li>• Identificar la importancia de la gestión del talento humano dentro y fuera de las organizaciones</li><li>• Establecer comparaciones y propuestas que permitan el desarrollo y mejoramiento de la gestión del talento humano en organizaciones de nuestro contexto (por medio de un trabajo final aplicado a nuestro entorno organizacional).</li></ul>
<b>MÉTODO PEDAGÓGICO</b>  El curso se basa en el desarrollo y análisis de los temas a través de clases magistrales, lecturas asignadas, la realización de talleres, casos y exámenes cortos. Se desarrollarán talleres con base en las lecturas asignadas previamente o los temas tratados en clase, exposiciones e informes de lectura, que permitirán al estudiante una participación activa en la clase. También se realizará la aplicación práctica de conocimientos adquiridos durante el curso mediante un trabajo final en una empresa determinada.

## EVALUACIÓN

Asistencia ,Talleres, Casos y	
Exámenes cortos	10%
Exposiciones en clase	10%
Primer Parcial	30%
Segundo Parcial	30%
Trabajo Final	20%

## CONTENIDO

### Sesión 1

Presentación del programa

Antecedentes, naturaleza y propósitos de la Gestión del Talento Humano

### Sesión 2

#### **LA GESTION DEL TALENTO HUMANO**

¿Qué es el talento? (La guerra por el talento. Michael Edward. 2003. Ed Norma. Parte del prólogo)

Los componentes del talento individual. (Gestión del talento. Jericó Pilar. 2001 Ed. Prentice Hall. Pág65)

Antecedentes, naturaleza y propósitos de la GTH (Gestión del Talento Humano, Chiavenato, 2002. Ed McGraw Hill. Capítulo 1)

**Taller 1:** Definición propia de Talento, e identificación de sus propios talentos individuales.

### Sesión 2

#### **PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTION DE PERSONAL**

Política general de personal

El proceso de planeación de personal

Modelos de planeación de personal

### Sesiones 3 y 4

#### **ADMISIÓN DE PERSONAS**

Reclutamiento

Selección

Contratación

Inducción

**Lectura:** La captación de los Profesionales con talento (Gestión del talento. Jericó Pilar. 2001 Ed. Prentice Hall. Pág107)

**Exposición sesión 3:** Describa el proceso de selección en tres compañías de la región.

**Exposición sesión 4:** Describa el proceso de inducción en tres compañías de la región

### Sesión 5

#### **DISEÑO Y ANALISIS DE CARGOS**

Análisis de puesto

Diseño de Cargos

**Taller:** Con base en la clase y de acuerdo al un cargo que usted conozca realice el análisis y diseño del mismo

**Exposición sesión 5:** Describa el proceso de análisis y diseño de cargos en tres compañías de la región

Sesiones 6 y 7

### **COMPENSACIÓN**

Remuneración

Sueldos y salarios

Programas de incentivos

Beneficios y servicios

**Lectura:** Retribuir el talento (Gestión del talento. Jericó Pilar. 2001 Ed. Prentice Hall. Pág155)

**Exposición sesión 7:** Describa el proceso de Compensación en tres compañías de la región.

Sesión 8

### **PRIMER PARCIAL**

Sesión 9

### **DESARROLLO DE LAS PERSONAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES**

Desarrollo de personas y organizaciones

Capacitación y entrenamiento

**Lectura:** Desarrollo, Desarrollo, Desarrollo (Gestión del talento. Jericó Pilar. 2001 Ed. Prentice Hall. Pág. 117)

**Exposición sesión 9:** Describa el proceso de capacitación y entrenamiento en tres compañías de la región, por favor tenga en cuenta que es diferente al proceso de inducción ya visto anteriormente.

Sesión 10 y 11

### **EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO**

Programas de Evaluación

Métodos de Evaluación del desempeño.

**Lectura:**

**Taller:** Con base en los métodos de evaluación vistos en clase, realice el formato con el que usted se autoevaluaría en este curso y desarróllelo.

**Exposición sesión 11:** Describa el proceso de Evaluación del Desempeño en tres compañías de la región

Sesión 12 y 13

### **MANTENIMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES**

Higiene, seguridad y calidad de vida

Salud ocupacional

Ruptura laboral

**Exposición sesión 12:** Describa el proceso de Higiene y Seguridad Industrial en tres compañías de la región.

Sesión 14

### **COMPETENCIAS Y COMPETENCIAS LABORALES**

Definición de Competencia

Tipos y Niveles de Competencia

Que entendemos por Competencias Laborales

Competencias y sus aplicaciones practicas

Como se identifican las competencias

**Lectura en Clase:** Reconceptualización del trabajo humano: del Taylorismo a la Competencia

Laboral, Tomado de Gestión por Competencias un Enfoque a la Calidad, Álvaro Herrera Murgueitio.

Sesión 15

### **EL PAPEL DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS EN LA GENERACIÓN DE CAPITAL HUMANO**

La Dirección de Recursos Humanos y la Ventaja Competitiva

Análisis de las Características del Capital Humano desarrollado en la empresa

El papel de la dirección de recursos humanos en la creación de competencias distintivas

#### ***Entrega y sustentación de trabajo Final***

**TRABAJO FINAL:** El trabajo consiste en seleccionar una organización de la región donde usted pueda identificar y describir los procesos vistos en gestión humana, y definir un plan de mejoramiento al área, de acuerdo, a la práctica comparada con la teoría.

Sesión 16

### **SEGUNDO PARCIAL**

#### **BIBLIOGRAFÍA**

- Chiavenato Idalberto (2002) Gestión del Talento Humano. McGraw Hill
- Rodríguez Joaquín (2002) Administración Moderna de Personal. Sexta Edición. Ed. Thomson
- Edward, Michaels; Handfield-Jones, Helen y Beth Axelrod (2003). La Guerra por el talento. Grupo editorial norma.
- Jericó, Pilar (2001). Gestión del talento. Del profesional con talento al talento organizativo. Prentice Hall
- Pfeffer, Jeffrey (1998) La ecuación humana. Gestión 2000
- Sherman, Bohlander y Snell (2000). Administración de Recursos Humanos. 11ª Edición. Thomson Editores
- Chiavenato Idalberto (2001) Administración de Recursos Humanos. 5ª Edición. McGraw Hill.
- Gómez Mejía Luis R, Balkin David, Cardy Robert (1999) Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall
- Gómez Mejía Luis R, Balkin David, Cardy Robert (2001) Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 3ª Edición. Prentice Hall
- Jac Fitz-enz (1999) Cómo medir la gestión de los Recursos Humanos