

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

AROBADO EN EL CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. ACTA 2016-II-02 DEL 1 DE AGOSTO DE 2016
---

**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS VERSIÓN 7**

<b>NOMBRE DE LA MATERIA</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>
<b>PROFESOR</b>	<b>Coordinadora Núcleo de Gestión Humana:</b> Angélica María López

**INFORMACION GENERAL**

<b>Código de la materia</b>	1501789
<b>Semestre</b>	IV
<b>Área</b>	Administración de empresas
<b>Horas teóricas semanales</b>	4
<b>Horas teóricas semestrales</b>	64
<b>No. de Créditos</b>	3
<b>Horas de clase por semestre</b>	64
<b>Campo de formación</b>	Formación profesional
<b>Validable</b>	SI
<b>Habilitable</b>	SI
<b>Clasificable</b>	NO
<b>Requisitos</b>	1501782 Desarrollo Humano 1501785 Organizaciones
<b>Correquisitos</b>	Ninguno
<b>Programa a los cuales se ofrece la materia</b>	Administración de empresas

**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

<b>Propósito del curso:</b>	Al finalizar el curso, los estudiantes habrán ampliado sus conocimientos acerca del potencial humano y los factores que posibilitan su desarrollo; habrán adquirido destrezas en el diseño, administración y evaluación de programas y procedimientos que permitan la productividad de las empresas a través de la gestión de personas.
<b>Justificación:</b>	El área de formación profesional, del curso pretende mostrar la importancia que tiene la dirección de recursos humanos en las organizaciones y el papel que debe jugar el gerente de recursos humanos con base en sus competencias, responsabilidades de asesor, consultor, formulador e implementación de políticas que logren emitir planes, estrategias, y metas que permitan a la empresa que el personal que la conforma llegue a cumplir con índices de alta productividad, eficiencia y eficacia brindándoles las condiciones propicias para su desempeño en el puesto.
<b>Objetivo General:</b>	Conocer y analizar los factores que influyen en la dirección de recursos humanos como los procesos que la conforman en referencia a la planeación estratégica de los recursos humanos, reclutamiento y selección de personal, análisis y clasificación de puestos, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, salud ocupacional, administración de las compensaciones, incentivos, negociación colectiva y administración de contratos.

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

<b>Objetivos Específicos:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprender el concepto de potencial humano</li> <li>2. Conocer y diseñar técnicas y metodologías que permitan hacer evaluaciones del potencial humano.</li> <li>3. Incentivar la investigación y la creatividad para desarrollar instrumentos y procedimientos para fortalecer el potencial de las personas en el trabajo</li> </ol>
<b>Contenido resumido</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evolución y antecedentes de la gestión humana</li> <li>2. Procesos clave del área de gestión humana – Políticas de RRHH</li> <li>3. Perspectivas de la gestión del RRH</li> </ol>

**UNIDADES DETALLADAS**

**Unidad No. 1**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	<b>1. Evolución y antecedentes de la Gestión Humana</b>
<b>Subtemas</b>	<b>1. Valor estratégico de los recursos humanos (RRHH)</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. El contexto de la Gestión del Talento humano</li> <li>1.2. Concepto de Gestión del talento humano</li> <li>1.3. Objetivos de la Gestión del Talento humano</li> <li>1.4. Evolución de la gestión del Talento humano desde las teorías administrativas</li> <li>1.5. Planeación Estratégica del Talento Humano</li> <li>1.6. El desafío de la Gestión del Talento humano</li> <li>1.7. Desafíos del entorno</li> </ol>
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad</b>	2 Semanas
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA CORRESPONDIENTE A ESTA UNIDAD:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. Mc Graw Hill. 2004</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. Mc GrawHill. 2007</li> <li>• BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición.</li> </ul>	

**Unidad No. 2**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	<b>2. Procesos clave del área de gestión humana – Políticas de RRHH</b>
<b>Subtemas</b>	<b>1. Provisión de RRHH</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1. Reclutamiento de personas</li> <li>1.2. Selección de personas</li> </ol> <b>2. Aplicación de RRHH</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Elaboración de perfil técnico del cargo.</li> <li>2.2. Descripción y análisis de cargos</li> <li>2.3. Gestión del desempeño</li> </ol> <b>3. Desarrollo de RRHH</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1. Inducción, capacitación, Entrenamiento y desarrollo personal</li> <li>3.2. Gestión de carreras</li> <li>3.3. Retención, ruptura laboral y Anclas de Carrera</li> <li>3.4. Desarrollo organizacional</li> </ol> <b>4. Compensación</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1. Administración de salarios</li> <li>4.2. Planes de beneficios sociales – Programa de incentivos</li> </ol>

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

	<b>5. Mantenimiento de RRHH</b> 5.1. Higiene y seguridad en el trabajo 5.2. Relaciones laborales 5.3. Relaciones colectivas <b>6. Control de RRHH</b> 6.1. Auditoria de RRHH – Evaluación de la gestión de RRHH y RSE: Responsabilidad social empresarial y los RRHH 6.2. Banco de datos y sistemas de Información.
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad</b>	9 Semanas
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA CORRESPONDIENTE A ESTA UNIDAD:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007</li> <li>• BONACHE, Jaime. CABRERA, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI</li> <li>• BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición</li> <li>• AMAYA GALEANO, Miguel. Administración de Salarios e incentivos. Editorial Escuela Colombiana de ingeniería</li> <li>• PALACIO, Jaime. Al final de cuentas que hacemos en gestión humana. 2009</li> </ul>	

**Unidad No. 3**

<b>Tema(s) a desarrollar</b>	<b>3. Perspectivas de la gestión del RRHH</b>
<b>Subtemas</b>	<b>1. Nuevos temas en RRHH</b> 1.1. Gestión del conocimiento 1.2. Gestión de la diversidad 1.3. Gestión de expatriados 1.4. Gestión por competencias 1.5. Las empresas de trabajo temporal 1.6. Gestión del equilibrio entre el trabajo y la familia
<b>No. de semanas que se le dedicarán a esta</b>	5 semanas
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA CORRESPONDIENTE A ESTA UNIDAD:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• BONACHE, Jaime. CABRERA, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004</li> <li>• CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007</li> <li>• BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición</li> <li>• Código laboral Colombiano</li> </ul>	
<b>METODOLOGÍA A SEGUIR EN EL DESARROLLO DEL CURSO:</b> <b><i>Modelo didáctico operativo centrado en el estudiante<sup>1</sup>:</i></b> Esta estrategia pretende que el estudiante genere un aprendizaje significativo que trascienda el componente cognitivo, de tal manera que se genere una transformación actitudinal a partir de experiencias vivenciales del conocimiento. El modelo incluye los siguientes factores para cada uno de los objetivos de aprendizaje planteados:	

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

- **Experiencia vivencial:** A través de actividades vivenciales el estudiante se enfrenta directamente a los contenidos de aprendizaje (simulaciones, análisis de casos, juegos de rol, ejercicios, talleres), genera inquietudes y cuestiona sus modelos mentales.
- **Conceptualización:** A partir de la experiencia vivida se genera un proceso de reflexión que permite la generación de nuevos modelos mentales.
- **Documentación:** En este momento el profesor retoma las conclusiones de la experiencia y socializa la información pertinente que ofrece la teoría sobre el objetivo de aprendizaje en cuestión.
- **Ampliación:** Se genera la oportunidad para que los estudiantes relacionen el nuevo conocimiento con otros temas, identifiquen sus antecedentes y perspectivas y lo analicen desde diferentes enfoques.
- **Aplicación:** Se proponen actividades que permiten al estudiante utilizar los nuevos conocimientos de manera práctica en su desempeño personal y profesional.

<b>EVALUACIÓN</b>		
<b>Actividad</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Fecha (día, mes, año)</b>
Examen parcial I	15%	
Examen Parcial II	15%	
Examen final	20%	
Seguimiento	30%	
Trabajo final	20%	
<b>Actividades de asistencia obligatoria:</b>		
<b>La asistencia de los estudiantes a las actividades programadas es obligatorias en un 100%</b>		

**BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA POR UNIDADES:**

<b>Unidad No.1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BENAVIDES ESPINDOLA, Olga. Competencias y Competitividad. Editorial Mc Graw Hill. 2002</li> <li>• PUCHOL, Luís. Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz Santos</li> </ul>
<b>Unidad No.2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ANSORENA CAO, ALVARO. 15 pasos para la selección de personal con éxito. Paidós empresa. 2000.</li> <li>• BECKER, Brian E. El cuadro de Mando de RRHH. Gestión 2000</li> <li>• PUCHOL, Luis. Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos.</li> </ul>
<b>Unidad No.3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guy Le Boterf. Ingeniería de las Competencias. Gestión 2000</li> <li>• ALLES, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Casos. Editorial Granica S.A 2004</li> <li>• PUCHOL, Luís. Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz Santos</li> </ul>

**REVISTAS:**

- Revista GESTIÓN. Artículos sobre RRHH

**CIBERGRAFIA:**

- [www.Gestionhumana.com](http://www.Gestionhumana.com)  
- [www.arearh.com](http://www.arearh.com)  
- [www.aprenderh.com](http://www.aprenderh.com)  
- [www.rrhhmagazine.com](http://www.rrhhmagazine.com)  
- [www.losrecursoshumanos.com](http://www.losrecursoshumanos.com)