

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

APROBADO EN EL ACUERDO DE FACULTAD N°92 DE NOVIEMBRE 21 DE 2007

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El presente formato tiene la finalidad de unificar la presentación de los programas correspondientes a los cursos ofrecidos por el Departamento de Ciencias Administrativas

NOMBRE DE LA MATERIA	Dimensión Estratégica de la Gestión Humana
PROFESOR	Núcleo de Comportamiento y Gestión Humana
OFICINA	
HORARIO DE CLASE	
HORARIO DE ATENCION	

Nota 1: La asistencia de los estudiantes a las actividades programadas son obligatoria en un 100%

Nota 2: Debe quedar muy claro el sistema de evaluación

INFORMACION GENERAL

Código de la materia	1501742
Semestre	VIII
Área	Administración de empresas
Horas teóricas semanales	4
Horas teóricas semestrales	64
No. de Créditos	4
Horas de clase por semestre	64
Campo de formación	Formación profesional
Validable	Si
Habilitable	SI
Clasificable	NO
Requisitos	1501660
Correquisitos	Ninguno
Programa a los cuales se ofrece la materia	Administración de empresas

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS página 2

INFORMACION COMPLEMENTARIA

Propósito del curso:	<p>Gestión humana en las organizaciones; por ello se enfatiza su carácter estratégico centrado en lograr que el administrador de empresas comprenda el valor de la gestión humana en el proceso de agregar valor por parte de las organizaciones, esto es, el reconocimiento de la persona como fuente de ventaja competitiva sostenida, sin desconocer su calidad de ser humano. Se trata de diferenciar la gestión de recursos, del gobierno de las personas, pero, reconociendo a su vez la capacidad de las personas para generar valor a la empresa.</p> <p>El curso brinda una forma equilibrada lo teórico, con la práctica de casos y experiencias de empresas colombianas desde la visión del empresario y del investigador.</p> <p>El desarrollo del curso se centrará, de un lado, en la apropiación de conocimientos teóricos por parte del estudiante mediante lecturas de libros especializados y artículos resultado de investigaciones; y su posterior discusión en el aula de clase. Y de otro, mediante la observación de experiencias de empresas colombianas en el campo de la gestión humana.</p>
Justificación:	<p>La importancia cada vez mayor que tiene la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones modernas radica en la necesidad que tienen éstas de responder adecuadamente a las demandas cambiantes del entorno económico-social y a las demandas internas de su personal. Si las organizaciones –con relación a su entorno– requieren un permanente cambio en su dirección estratégica (misión, visión), en su estructura (aplanamiento), en su forma de trabajar (por procesos, no por funciones) y en su manera de interrelacionar su fuerza de trabajo (por equipos), es lógico que estos cambios generen una nueva forma de mirar los recursos humanos, con el propósito de descubrir talentos y competencias y de formar y alinear éstos con la misión-visión de la organización.</p> <p>En este sentido, el curso pretende mostrar la importancia que tiene la dirección de recursos humanos en las organizaciones y el papel que debe</p>

	<p>jugar el gerente de recursos humanos en base a sus competencias, responsabilidades de asesor, consultor, formulador e implementador de políticas que logren emitir planes, estrategias, y metas que permitan en 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.</p> <p>Por estas razones, además de los temas tradicionales que tienen que ver con la gestión del recurso humano en la organización (análisis de puestos de trabajo, selección, inducción, capacitación, evaluación de desempeño, sistemas de recompensas, entre otros) es indispensable mirar, bajo la óptica de la teoría de sistemas aplicada al campo organizacional, una serie de aspectos nuevos: el alineamiento como instrumento de la motivación, el liderazgo, la administración, el empowerment, la mentoring o coaching y la conformación estructural de equipos de trabajo. Además, temas que a raíz de la globalización y los cambios en la fuerza laboral, se han convertido en elementos de indiscutible atención en la gestión humana de las organizaciones.</p> <p>Temas entre los que se hace necesario destacar: la gestión por competencias, la gestión de la diversidad, la gestión del conocimiento, la gestión de expatriados y la gestión de la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>
Objetivo General:	<p>Al finalizar este programa el estudiante será competente para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender el concepto de potencial humano y su valor como generador de ventaja competitiva para las organizaciones. • Identificar los aspectos más relevantes que ayudan a establecer una buena dirección de la gestión de los recursos humanos en una organización. • Diseñar propuestas integrales y coherentes con el direccionamiento estratégico de la organización que permitan descubrir y optimizar el potencial humano. • Alinear la estrategia, estructura, personas, sistemas de recursos humanos y cultura de la organización para convertirla en un sistema de excelencia o alto rendimiento.
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar al aula de clase el mundo real de la administración de empresas. Permitir a los

	<p>estudiantes adquirir habilidades de comunicación en inglés en temas relacionados con la administración.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Involucrar al estudiante en el ámbito actual de los negocios a nivel nacional como internacional y mediante este método estimular y potenciar la participación en su proceso de aprendizaje del idioma. • Incentivar al estudiante para que exprese en el segundo idioma sus opiniones relativas a problemas específicos y reales en las empresas y para plantear soluciones en forma oral y escrita. • Hacer uso del lenguaje técnico empleado en el ámbito de la administración con aceptable facilidad y fluidez, el cual se convierte en una herramienta fundamental para escuchar, hablar, leer, y escribir sobre temas relacionados con esta rama de la actividad económica.
Contenido resumido	<p>Unidad 1: Introducción a la dimensión estratégica del a gestión humana.</p> <p>Unidad 2: Gestión por competencias.</p> <p>Unidad 3: Gestión de la diversidad.</p> <p>Unidad 4: Gestión del conocimiento.</p> <p>Unidad 5: Gestión de expatriados.</p> <p>Unidad 6: Gestión de la conciliación entre la vida familiar y laboral.</p>

UNIDADES DETALLADAS

Unidad No. 1

Tema(s) a desarrollar	1. INTRODUCCION DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DE LA GESTIÓN HUMANA
Subtemas	<p>1. Presentación y evolución de la gestión humana.</p> <p>1.1. La gestión humana: un fenómeno complejo.</p> <p>1.1.1. El contexto de la Gestión del Talento humano.</p> <p>1.1.2. Concepto de Gestión del talento humano.</p> <p>1.1.3. Objetivos de la Gestión del Talento humano.</p> <p>1.2. Evolución y retos de la gestión Humana: perspectiva histórica.</p> <p>1.1.4. Evolución de la gestión del Talento humano.</p> <p>1.1.5. El desafío de la Gestión del Talento humano.</p> <p>1.1.6. Desafíos del entorno.</p> <p>2. Valor estratégico de los recursos humanos.</p> <p>2.1. Retos y tendencias de la gestión humana.</p> <p>2.2. Dirección estratégica de personas.</p> <p>2.2.1. Principios de estrategia y estructura en organizaciones.</p> <p>2.2.2. Pilares de la dirección de personas.</p> <p>2.3. La gerencia del talento humano en empresas colombianas.</p>

	<p>3. El sistema de trabajo de alto rendimiento: prácticas de gestión humana.</p> <p>3.1. Enfoques sobre las mejores prácticas de RRHH.</p> <p>3.2. Las practicas de RRHH según el tipo de empleado.</p> <p>3.3. Las prácticas de RRHH en Colombia.</p> <p>4. Procesos de Gestión Humana – Políticas de Recursos Humanos</p> <p>4.1. Provisión de RRHH</p> <p>4.1.1. Reclutamiento de personas.</p> <p>4.1.2. Selección de personas.</p> <p>4.2. Aplicación de RRHH</p> <p>4.2.1. Diseño de cargos.</p> <p>4.2.2. Descripción y análisis de cargos.</p> <p>4.2.3. Evaluación del desempeño humano.</p> <p>4.3. Desarrollo de RRHH</p> <p>4.3.1. Entrenamiento y desarrollo personal.</p> <p>4.3.2. Gestión de carreras.</p> <p>4.3.3. Retención y ruptura laboral.</p> <p>4.3.4. Desarrollo organizacional.</p> <p>4.4. Compensación</p> <p>4.4.1. Administración de salarios.</p> <p>4.4.2. Planes de beneficios sociales – Programa de incentivos.</p> <p>4.5. Mantenimiento de RRHH</p> <p>4.5.1. Higiene y seguridad en el trabajo.</p> <p>4.5.2. Relaciones laborales.</p> <p>4.5.3. Relaciones colectivas.</p> <p>4.6. Control de RRHH</p> <p>4.6.1. Auditoria de RRHH – Evaluación de la gestión de RRHH.</p> <p>4.6.2. RSE: Responsabilidad social empresarial y los RRHH.</p>
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	8
<p>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:</p> <p>ARTÍCULOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calderón Hernández, Gregorio, Álvarez G, Claudia Milena, Naranjo Valencia, Julia Clemencia. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración. Bogotá: , v.19, n.31, p.225 – 254. • Calderón, G. (2003). Dirección de recursos humanos y competitividad. Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, 22, 157-172. • Calderón Hernández, Gregorio, Naranjo Valencia, Julia Clemencia, Álvarez G, Claudia Milena (2007). Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. Estudios Gerenciales. Santiago de Cali: , v.23, n.103, p.39 – 64. 	

LIBROS

- Bonache, Jaime. Cabrera, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. FT Pretince Hall 2005, 2 Edición.

Capítulo 1: Los Pilares de la Dirección de Personas.

Capítulo 2: Prácticas de Recursos Humanos y Rendimiento Empresarial.

- Calderón, Gregorio. (2008). Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana. Bogotá. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Chiavenato, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007.
- Ulrich. Dave. Recursos Humanos Champions, como pueden los recursos humanos generar valor y producir resultados. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica, 1997, 439 p.

Unidad No. 2

Tema(s) a desarrollar	2. GESTIÓN POR COMPETENCIAS
Subtemas	1. Las competencias. 2. La gestión del talento humano por competencias. 3. Las competencias en el área de gestión humana. 4. Los modelos de competencias. 5. Un modelo general de gestión por competencias. 6. Identificación y construcción de competencias.
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	2
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad:	
ARTÍCULOS	
<ul style="list-style-type: none">• Calderón, G. (2006). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. Revista INNOVAR• Journal (Santa Fe de Bogota). No. 23. Enero – Junio 2004: p. 79-97.	
LIBROS	
<ul style="list-style-type: none">• All, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Casos. Editorial Granica S.A 2004• Benavides Espindola, Olga. Competencias y Competitividad. Editorial Mc Graw Hill. 2002.• Guy Le Boterf. Ingeniería de las Competencias. Gestión 2000• Saracho. Jose M. Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias. Santiago de Chile. Ril Editores.	

Unidad No. 3

Tema(s) a desarrollar	3. GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
Subtemas	1. Orígenes de la diversidad. 2. Efectos de la diversidad para las organizaciones.

	3. Beneficios y retos asociados con la diversidad. 4. Implicaciones de la diversidad. 4.7. Diversidad como ventaja competitiva. 4.8. Iniciativas para su gestión en las organizaciones.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> Bonache, Jaime. Cabrera, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. FT Pretince Hall 2005, 2 Edición. Capítulo 13: Gestión de la Diversidad. 	

Unidad No. 4

Tema(s) a desarrollar	4. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
Subtemas	1. Importancia y tipos de conocimiento. 2. Sistemas de gestión del conocimiento. 3. Procesos de conocimiento. 4. El factor humano en la gestión del conocimiento. 5. El capital intelectual y la gestión del conocimiento
No. de semanas que se le dedicarán a esta	2
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> Bonache, Jaime. Cabrera, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. FT Pretince Hall 2005, 2 Edición. Capítulo 11: La gestión del conocimiento. Marín M., Henry. (2005). Gestión del conocimiento, capital intelectual, comunicación y cultura. Impresos Begón Ltda. 	

Unidad No. 5

Tema(s) a desarrollar	5. GESTIÓN DE EXPATRIADOS
Subtemas	1. Perspectiva organizativa: razones del uso de expatriados. 2. Perspectiva individual del expatriado. 3. Perspectivas del empleado local
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> Bonache, Jaime. Cabrera, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. FT Pretince Hall 2005, 2 Edición. Capítulo 12: La gestión de expatriados. 	

Unidad No. 6

Tema(s) a desarrollar	6. GESTIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
Subtemas	1. Cambios en la realidad socioeconómica. 2. Conflicto trabajo – familia.

	2.1. Formas de conflicto 2.1.1. Conflicto basado en el tiempo. 2.1.2. Conflicto basado en la tensión. 2.1.3. Conflicto basado en el comportamiento. 3. Conciliación del conflicto trabajo – familia 4. Políticas de conciliación. 5. Modelo EFR: Empresa Familiarmente Responsable. IESE Business School – Universidad de Navarra.
No. de semanas que se le dedicarán a esta	1
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: ARTÍCULOS <ul style="list-style-type: none"> • Chinchilla, N; León, C. (2005). Guía de Buenas Prácticas de la empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal”. Conserjería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid – Centro Internacional de Trabajo y Familia –IESE Business School. Universidad de Navarra. • Chinchilla, N; León C, Maya a. (2006) Estudio N. 36. “Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica”. Centro Internacional de Trabajo y Familia–IESE Business School. Universidad de Navarra. LIBROS <ul style="list-style-type: none"> • Bonache, Jaime. Cabrera, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. FT Pretince Hall 2005, 2 Edición. • Capitulo 16: La gestión del equilibrio entre trabajo y familia. 	

EVALUACIÓN a seguir en el desarrollo del curso:		
Actividad	Porcentaje	Fecha (día, mes, año)
Modelo DIDÁCTICO OPERATIVO1:	25%	
Final	30%	
Trabajo Final	25%	
Trabajos, casos y talleres	20%	

El trabajo final pretende que el estudiante genere un aprendizaje significativo que transforme el conocimiento cognitivo tal manera que se genere una transformación actitudinal a partir de experiencias vivenciales del conocimiento, mediante el uso de una pedagogía constructivista.

El modelo incluye los siguientes factores para cada uno de los objetivos de aprendizaje planteados:

- Experiencia vivencial: A través de actividades vivenciales el estudiante se enfrenta directamente a los contenidos de aprendizaje.
- 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.

En general:

- Entre las actividades vivenciales se encuentran la investigación, la indagación, simulaciones, análisis de casos, talleres, visitas a empresas e invitados especiales, que generen inquietudes y cuestionen sus modelos mentales.

_Lectura de libros especializados, artículos de investigaciones y revistas especializadas en GTH.

_Presentaciones teóricas por parte del docente y de los estudiantes y, sobre todo, el diálogo y el intercambio de ideas.

_ Para poder obtener el mejor provecho de cada sesión y a los diálogos que a tal efecto surjan, es imprescindible que el alumno prepare los casos y las lecturas asignadas a cada sesión con la mayor rigurosidad.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA por unidades:

Unidades No.1-6	<ul style="list-style-type: none"> • All, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Casos. Editorial Granica S.A 2004. • Becker, Brian E. El cuadro de Mando de RRHH. Gestión 2000 • Bohlander, George. Administración Recursos Humanos. Thompson 12ª edición. • Calderón Hernández, Gregorio, Naranjo Valencia, Julia Clemencia, Álvarez G, Claudia Milena (2007). Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. Estudios Gerenciales. Santiago de Cali: , v.23,n.103, p.39-64. • Calderón, G. (2003). La gestión de los recursos humanos en Colombia. En: Dolan, Schuler y Valle (2003). La gestión de los recursos humanos. Madrid, McGraw Hill. pps. 323-326. • Calderón, G (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas". Cuadernos de Administración. Pontificia Universidad Javeriana. (Santa Fe de Bogotá). Enero – junio. Vol 19. No 31. P. 9-55. • Calderón, G., Montes, A. y Tobón M. P. (2004). Prácticas de recursos humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: la experiencia de las empresas de Manizales, Colombia. Revista Universidad EAFIT, 40 (136) Octubre- Diciembre, 9-25. • Calderón, G. y Álvarez, C.M. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas". Revista Universidad EAFIT, Vol. 42 No. 143. • Calderón, Gregorio, Álvarez, Claudia y Naranjo Julia. (2008). Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas Bogotá. Editorial Universidad Nacional de Colombia. • Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004. • Marín, Henry. Organización de aprendizaje, Cultura organizacional, Gerencia del Cambio. Medellín. Editorial Impregon. 1998, 205 p. • Puchol, Luís. Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Díaz Santos • Werter, Jr., Davis, Keith. Administración de personas y RRHH. 2004. 5
----------------------------	--

Edición. McGraw Hill. Pag 31-56.

- Benavides E., Olga. Competencias y Competitividad. McGraw Hill. 2002.
- Pereda Marin, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca; Sanz Gomez, Pedro P. Losperfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos.
- Pereda Marín, Santiago; Berrocal Berrocal, Francisca Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias.2.ed. España: Centro de Estudios Ramon