

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

PENSUM VERSIÓN 6

APROBADO EN EL CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ACTA 2007-II-12 DEL 19 DE DICIEMBRE DE 2007
--

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

NOMBRE DE LA MATERIA	Gestión del Talento Humano
PROFESOR	Núcleo de Comportamiento y Gestión Humana
OFICINA	
HORARIO DE CLASE	
HORARIO DE ATENCIÓN	

INFORMACION GENERAL

Código de la materia	1501660
Semestre	II
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	1501680
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

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Propósito del curso:	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.
Justificación:	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.
Objetivo General:	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.
Objetivos Específicos:	<ol style="list-style-type: none">1. Comprender el concepto de potencial humano2. Conocer y diseñar técnicas y metodologías que permitan hacer evaluaciones del potencial humano.3. Incentivar la investigación y la creatividad para desarrollar instrumentos y procedimientos para fortalecer el potencial de las personas en el trabajo
Contenido resumido	<ol style="list-style-type: none">1. Evolución y antecedentes de la gestión humana2. Procesos clave del área de gestión humana – Políticas de RRHH

	3. Perspectivas de la gestión del RRH
--	---------------------------------------

UNIDADES DETALLADAS

Unidad No. 1

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

Unidad No. 2

Tema(s) a desarrollar	2. Procesos clave del área de gestión humana – Políticas de RRHH
Subtemas	1. Provisión de RRHH <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Reclutamiento de personas 1.2. Selección de personas 2. Aplicación de RRHH <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Diseño de cargos 2.2. Descripción y análisis de cargos 2.3. Evaluación del desempeño humano 3. Desarrollo de RRHH <ol style="list-style-type: none"> 3.1. Entrenamiento y desarrollo personal 3.2. Gestión de carreras 3.3. Retención y ruptura laboral 3.4. Desarrollo organizacional 4. Compensación <ol style="list-style-type: none"> 4.1. Administración de salarios 4.2. Planes de beneficios sociales – Programa de incentivos 5. Mantenimiento de RRHH <ol style="list-style-type: none"> 5.1. Higiene y seguridad en el trabajo

	5.2. Relaciones laborales 5.3. Relaciones colectivas 6. Control de RRHH 6.1. Auditoria de RRHH – Evaluación de la gestión de RRHH 6.2. RSE: Responsabilidad social empresarial y los RRHH
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	9 Semanas
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004 • CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007 • BONACHE, Jaime. CABRERA, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI • BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición • AMAYA GALEANO, Miguel. Administración de Salarios e incentivos. EditorialEscuela Colombiana de ingeniería 	

Unidad No. 3

Tema(s) a desarrollar	3. Perspectivas de la gestión del RRHH
Subtemas	1. La cultura y los procesos de cambio 2. Nuevos temas en RRHH <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Gestión del conocimiento 2.2. Gestión de la diversidad 2.3. Gestión de expatriados 2.4. Gestión por competencias 2.5. Ley de acoso laboral (Ley 1010 de 2006) 2.6. Las empresas de trabajo temporal 2.7. Gestión del equilibrio entre el trabajo y la familia
No. de semanas que se le dedicarán a esta	5 semanas
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 • CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004 • CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007 • BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición • Código laboral Colombiano 	

METODOLOGÍA a seguir en el desarrollo del curso:

MODELO DIDÁCTICO OPERATIVO CENTRADO EN EL ESTUDIANTE¹:

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:

- **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.

EVALUACIÓN		
Actividad	Porcentaje	Fecha (día, mes, año)
Examen parcial I	20%	Marzo 17
Examen Parcial II	20%	Abril 16
Examen final	20%	Mayo 28
Seguimiento	20%	Durante todo el semestre
Trabajo final	20%	Mayo 28
Actividades de asistencia obligatoria:		
- La asistencia de los estudiantes a las actividades programadas son obligatorias en un 100%		

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA por unidades:

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

REVISTAS:

- Revista GESTIÓN. Artículos sobre RRHH

CIBERGRAFIA:

- www.Gestionhumana.com
- www.arearh.com
- www.aprenderh.com
- www.rrhmagazine.com
- www.losrecursoshumanos.com