

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES INGENIERÍA INDUSTRIAL		
Nombre de la Asignatura TALENTO HUMANO		
Código 29020	Número de Créditos 3	
INTENSIDAD HORARIA SEMANAL		Requisitos: Dirección empresarial II
TAD: 4	TI: 6	
Teóricas: 4	Prácticas: 0	
TALLERES: __	LABORATORIO: __	TEÓRICO-PRÁCTICA: _X_
JUSTIFICACIÓN		
<p>La globalización de la economía, la modernización de las comunicaciones, la revolución científica y tecnológica, han generado una dinámica de cambio que afecta directamente a las organizaciones y su gente. Hoy el tema del cambio se ha convertido en el problema dominante que todo líder enfrenta. El aumento progresivo de la turbulencia del entorno ha replanteado el estudio del gobierno de las personas como elementos determinantes de la sostenibilidad de las organizaciones; igualmente las estructuras han cambiado, son más flexibles y dinámicas de tal forma que puedan competir de manera efectiva.</p> <p>Y en tiempos en los que cualquier cosa puede significar la diferencia entre triunfar o perder, no puede pasarse por alto la trascendencia e importancia que para la organización tiene todo el talento humano que la conforma, pues son a ciencia cierta ellos (las personas) quienes hacen la compañía.</p>		
PROPOSITO DE LA ASIGNATURA		
<p>Comprender las nuevas características y el nuevo rol que desempeña la gestión del talento humano en el desarrollo de las organizaciones, así como apropiarse de aquellas prácticas que vienen siendo parte activa de las decisiones que competen a los miembros de una organización.</p>		
COMPETENCIAS		
<ul style="list-style-type: none"> • Proponer la estructura de la organización que integre al talento humano con las necesidades de la empresa. • Diseñar procesos de selección, contratación y despido del talento humano, que permitan contar con el personal idóneo para la organización. • Diseñar el sistema de compensación que garantice las condiciones laborales equitativas y competitivas del personal de una organización. • Formular el plan de desarrollo de personal para potenciar las competencias del talento humano de acuerdo con las políticas institucionales. 		
CONTENIDOS		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto de la Gestión del Talento Humano. <ol style="list-style-type: none"> 1.1 Gestión del talento humano en el ambiente actual. 1.2 Funciones esenciales del área de talento humano. 2. Planeación de Talento Humano <ol style="list-style-type: none"> 2.1 Análisis de oferta y demanda de talento humano 2.2 Métodos cualitativos de planeación de talento humano 2.3 Métodos cuantitativos de planeación de talento humano 3. Proceso de admisión de Talento Humano <ol style="list-style-type: none"> 3.1 Análisis y Diseño de puestos de trabajo 3.2 Reclutamiento 3.3 Selección 		

- 3.4 Contratación de personal (Aspectos Legales)
- 3.5 Programa de inducción de personal (Diseño del programa de entrenamiento)

- 4. Análisis de Carga de Trabajo y Evaluación de Desempeño.**
- 4.1 Análisis de Carga de Trabajo
- 4.2 Técnicas de Evaluación de Desempeño

- 5. Sistemas de compensación.**
- 5.1 Diseño del sistema de compensación y recompensa.
- 5.2 Valoración de roles de trabajo.
- 5.3 Programas de incentivos.
- 5.4 Beneficios sociales.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

- Aprendizaje basado en problemas.
- Aprendizaje basado en retos.
- Aprendizaje cooperativo.
- Aprendizaje orientado a proyectos.
- Estudio y Resolución de Casos.
- Exposición Magistral.
- Exposiciones Grupales e Individuales.
- Juego de Roles.
- Lectura de textos y artículos.
- Talleres y prácticas de laboratorio.
- Uso de paquetes computacionales y TIC's.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Indicadores de Aprendizaje. Al finalizar la asignatura el estudiante:

- Comprende y explica las características e importancia que desempeña la gestión del talento humano.
- Aplica técnicas y herramientas según los procesos de selección, contratación y despido del talento humano.

Estrategias de Evaluación: Esta asignatura se evaluará utilizando algunas de las siguientes herramientas de calificación:

- Previo.
- Quiz.
- Trabajos.
- Examen final.
- Talleres.
- Proyecto de clase.

Equivalencia Cuantitativa: La calificación definitiva consiste en el promedio y ponderación aritmética de las notas obtenidas en los instrumentos de evaluación. Las ponderaciones para cada una de las evaluaciones serán asignadas por el profesor.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, Martha Alicia. Construyendo talento: Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones. Buenos Aires: Editorial Granica, 2013.
- ALLES, Martha Alicia. La marca recursos humanos: Como lograr prestigio dentro de la organización. Buenos Aires: Editorial Granica, 2014.
- ALLES, Martha. Desempeño por competencias, metodología 360°. Segunda Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A, 2005.

- AMAYA GALEANO, Miguel, Administración de salarios e incentivos. Primera Edición. Bogotá, Colombia: Editorial escuela colombiana de ingenieros, 2003.
- CAPUANO, Andrea Miriam. Evaluación de desempeño: desempeño por competencias, invenio. Séptima Edición. Argentina: Universidad Del Centro Educativo Latinoamericano, Rosario, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Novena Edición. México: Editorial Mc Graw Hill, 2011.
- CUARTAS AGUIRRE, Fernando. Salarios: Aspectos a considerar en su administración y manejo, Primera Edición. Bogotá, Colombia: Ediciones De La U, 2015.
- JUÁREZ HERNÁNDEZ, José Othón; Carrillo Castro, Ericka. Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones. Grupo Editorial Patria, 2014.
- KEITH, Davis. Administración de recursos humanos: gestión del capital humano. Editorial McGraw-Hill Education, 2014.
- MORALES ARRIETA, Juan Antonio; VELANDIA HERRERA, Néstor Fernando. Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Editorial Mc Graw Hill, 2001.