	FORMATO MICROCURRÍCULO	**ST-DOC-01-E-01-F01**
		Versión 1
		26/07/2021

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA ACADÉMICO ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

I. **ÁREA DE CONOCIMIENTO:** ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN, CONTADURÍA Y AFINES

II. **CICLO**: BÁSICO_____ **COMPONENTE**: BÁSICO_

III. IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O EL MÓDULO	**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**	
CÓDIGO	**CEAC20104**	
SEMESTRE	**4**	
NIVEL DE FORMACIÓN*	Técnico Profesional	
	Tecnológico	
	Pregrado	X
	Especialización	
	Especialización Médico- Quirúrgica	
	Maestría	
	Doctorado	
INTENSIDAD HORARIA SEMANAL	Horas con acompañamiento directo del docente	64
	Horas de trabajo independiente	64
	Total de horas	128
Nº DE CRÉDITOS ACADÉMICOS	4	
PRERREQUISITOS	N/A	
CORREQUISITOS	N/A	
MODALIDAD*	Presencial	X
	Virtual	
	A distancia	
	Dual (mixto)	
	Integración de modalidades**	
TIPO DE ASIGNATURA*	Teórica	X
	Práctica	
	Teórico-práctica	
DOCENTE(S)	Marino Valencia R.	
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	Febrero de 2022	

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

IV. JUSTIFICACIÓN

Se pretende mostrar la importancia que tiene la gestión del talento humano en las organizaciones y el papel que debe jugar el gerente de talento humano con base en sus conocimientos, competencias, herramientas y técnicas; responsabilidades de asesor, consultor, y el formular e implementar políticas para el logro planes, estrategias y metas, que le permitan a la organización cumplir con altos índices de productividad, eficiencia y eficacia, y brindarle a los empleados condiciones propicias para su desempeño en el puesto.

V. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Brindar los conocimientos para el desarrollo de habilidades para la Gestión del talento humano en diversos contextos organizativos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer y analizar los factores que influyen en la gestión del talento humano en relación a la planeación estratégica del talento humano.
- Comprender los procesos que conforman la gestión del talento humano y su relevancia para los directivos y empleados de la organización.
- Proporcionar herramientas, técnicas y procedimientos que viabilicen el adecuado manejo del talento humano en la organización.

VI. COMPETENCIAS

TRANSVERSAL

Desarrollar capacidades para la innovación, el emprendimiento y la gestión para el reconocimiento de nuevas oportunidades y el mejoramiento continuo acorde al contexto social, económico y ambiental.

GENÉRICA

Integrar la gestión del talento humano en las actividades que permitan la implementación de la estrategia y el logro de las metas organizacionales.

ESPECÍFICA

- Comprender la importancia de la gestión del talento humano de una manera estratégica y relacionar su aporte a las organizaciones.
- Entender las razones por las cuales las organizaciones deben gestionar el talento humano.
- Identificar las formas de planeación estratégica de TH en las organizaciones y contrarrestar las

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

fuerzas limitantes.

- Desarrollar e interiorizar valores mediante técnicas y actividades diversas para conducir a los empleados a mejorar el desempeño laboral.
- Explicar las técnicas, herramientas y actividades diversas para el diseño e implementación de la gestión del talento humano.

VII. METODOLOGÍA GENERAL

TRABAJO PRESENCIAL

(Describa las estrategias didácticas que aplicará para el desarrollo del trabajo presencial).

- Clase magistral participativa
- Análisis y discusión de texto y documentos guía.
- Trabajo en equipo y socialización de la solución de talleres
- Estudio de caso (empresa elegida)
- Preguntas desde las unidades temáticas dinamicen los procesos dentro y fuera del aula.

TRABAJO INDEPENDIENTE

(Describa las estrategias didácticas que aplicará para el seguimiento al trabajo independiente).

- Documento escrito – taller
- Reseña sobre el concepto de planeación estratégica del recurso humano e indicadores de gestión
- Documento escrito – estudio de caso
- Informe con base en la consulta bibliográfica

VIII. CONTENIDOS PROGRAMÁTICOS	IX. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	X. RESULTADOS DE APRENDIZAJE ESPERADOS

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

1- Generalidades, Conceptos y variables de la gestión del talento humano 2- Introducción a la gestión del Talento humano - Concepto e importancia - Contexto, desarrollo y naturaleza - Procesos y políticas de personal - Estructura y Funciones de la dirección de personal. 3- Los nuevos desafíos de la administración del Talento Humano - La administración del talento humano en un ambiente dinámico y competitivo - Planificación estratégica del talento humano 4- Procesos clave del área de gestión humana – Políticas de Talento Humano INCORPORAR A LAS PERSONAS – Reclutamiento de personal – Selección de personal COLOCACIÓN DE LAS PERSONAS – Orientación de las personas – Diseños de puestos – Evaluación del desempeño RECOMPENSAR A LAS PERSONAS – Remuneración – Programas de Incentivos – Prestaciones y servicios DESARROLLO DE LAS PERSONAS – Capacitación – Desarrollo de las personas y las organizaciones RETENER A LAS PERSONAS	• Clase magistral participativa • Análisis y discusión de texto y documentos guía. • Trabajo en equipo y socialización de la solución de talleres • Estudio de caso (empresa elegida) • Preguntas desde las unidades temáticas que dinamicen los procesos dentro y fuera del aula.	• Identifica la información interna y externa de la organización que pueda orientar la gestión del Talento Humano en la organización • Explica los procesos de gestión del área de talento humano. • Establece acciones para corregir las situaciones que afecten el desarrollo de la gestión del talento Humano en la organización. • Establece acciones para corregir las situaciones que afecten el clima organizacional y el logro de los objetivos • Define los compromisos individuales y grupales con las actividades de la organización • Infiere modelos de compensación acordes con las responsabilidades y funciones

*Marque un **X** en la opción indicada

**Escribir las modalidades.

– Relaciones con los empleados – Higiene, seguridad y calidad de vida SUPERVISAR A LAS PERSONAS – Base de datos y sistemas de información de recursos humanos 5- Perspectivas de la gestión del Talento Humano La cultura y los procesos de cambio - Nuevos temas en talento Humano - Gestión del conocimiento - Gestión por competencias		

XI. EVALUACIÓN

PORCENTAJE	ESTRATEGIAS
1er. (30%)	Documento escrito-taller; socialización taller; documento escrito-estudio de caso
	Examen parcial escrito
2do. (30%)	Análisis y discusión de documentos; documento escrito-estudio de caso; informe con base consulta bibliográfica
	Examen parcial escrito
3ro. (40%)	Análisis y discusión de documentos; documento escrito-estudio de caso; socialización estudio de caso.
	Examen parcial escrito

XII. BIBLIOGRAFÍA

Dessler, Gary; Varela, Ricardo (2015). *Administración de recursos Humanos Enfoque latinoamericano*. 14a edición. México: Editorial Pearson. ISBN: 9786073233118

ther, William; Keith, Davis y Guzman, Martha Patricia (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del Capital humano.* 7a Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Gómez-Mejía, Luis R.; Balkin, David B.; Cardy, Robert L. (2008). *Gestión de recursos humanos* - 5a. ed. Madrid, España: Pearson/Prentice Hall, ISBN: 9788483224021

Newstrom, John (2011). *Comportamiento humano en el trabajo.* 13 ediciones. México: México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9786071506139 / ISBN ebook: 9781456237554
URL de ebook: http://www.ebooks7-24.com/?il=924

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

Luthans, Fred (2008). *Comportamiento organizacional.* 11 ediciones. México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9789701065136 / ISBN ebook: 9781456257880
URL ebook: http://www.ebooks7-24.com/?il=5367

Chiavenato, Idalberto (2017). *Comportamiento Organizacional.* 3ra edición. México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9781456256616 / ISBN ebook: 9781456257613
URL ebook: http://www.ebooks7-24.com/?il=5205

Gutiérrez Tobar, Edimer ((2016). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos y aptitudes.* Segunda edición. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. ISBN 9789587713527

Werther, William B. (2014). *Administración de recursos humanos.* Séptima edición. México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9786071510761 / ISBN ebook: 9781456211868
URL de ebook: http://www.ebooks7-24.com/?il=294

Chiavenato, Idalberto (2017). *Administración de recursos humanos.* 10 ediciones. México: McGraw-Hill Interamericana. ISBN: 9781456258504 / ISBN ebook: 9781456263379
URL ebook: http://www.ebooks7-24.com/?il=5207

Cuesta Santos, Armando (2018). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Segunda edición. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. ISBN: 9789587713794

WEBGRAFÍA

Valencia Rodríguez, Marino (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Revista Entramado*, 1(2), pp. 20-33, ISSN: 1900-3803. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf

Calderón Hernández, Gregorio; Álvarez Giraldo, Claudia M. y Naranjo Valencia, Julia C. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración,* 19 (32), pp. 225-254, ISSN: 0120-3592. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf

Belalcázar Belalcáza, Sonia (2012). Cultura Organizacional. *Informes Psicológicos,* 12 (1), pp. 41-51. ISSN: 2145-3535. Disponible en: https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1815

Ruiz Castro, Iván R.; Aguilar Bustamante, María C.; García Rubiano, Mónica; González Herrera, Álvaro G.; Vega Aguirre, Diana C. y Velandia Morales, Andrea. (2011). Aproximación teórica a la planeación estratégica de recursos humanos en el sector público. *Administración & Desarrollo,* 39 (54), pp: 47-66
Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3896088.pdf

(2007). Importancia de la planificación de recursos humanos en la empresa. *Perspectivas*, (20), pp. 7-28. ISSN: 1994-3733. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf

Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC,* 37(1), pp. 61-78. ISSN 0122-6517 Impreso, ISSN 2382-4700 Online, DOI: http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

Alonso, Pamela; Moscoso, Silvia y Cuadrado, Damaris (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology,* 31, pp 79-89. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002

Kalugina, Ekaterina y Shvydun, Sergey (2014). An Effective Personnel Selection Model. *Procedia Computer Science,* 31, pp 1102-1106. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.procs.2014.05.365

Triguero Sánchez, Rafael y Peña Vinces, Jesús C. (2013). La cultura colectivista como determinante del desempeño organizativo mediante las prácticas de recursos humanos. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa,* 19, pp. 158-168. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.01.002

Beltrán Martín, Inmaculada; Escrig Tena, Ana Belén; Bou Llusar, Juan Carlos y Roca Puig, Vicente (2013). Influencia de las prácticas de recursos humanos en la flexibilidad de los empleados. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 16, pp. 221-237. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.cede.2012.10.002

Marcos, Susana (2011). Recompensa total: el nuevo contrato. *Harvard Deusto Business Review,* Referencia No. 3854. Disponible en: https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1111_HDBR.pdf

Parra, Carlos y Toro-Jaramillo, Iván Darío (2014). Revisión del concepto de desarrollo estratégico del recurso humano desde el análisis de la literatura. *Suma de Negocios*, 5 (11), pp. 108-116. Disponible en: https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70025-4

Pardo Enciso, Claudia E. y Díaz Villamizar Olga Lucia (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C., *Suma de Negocios,* 5, Issue 11. pp 39-48. Disponible en: https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7

Coronel, Alberto (2014). Capacitación del capital humano como una inversión para el Desarrollo. *Eureka,* 7 (2), pp. 71-76. Disponible en: http://www.psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-7-2-10-13.pdf

Camacho Solís, Julio Ismael (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social,* 20, pp. 3-29. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100003

Herrera Madueño, Jesus; Larrán Jorge, Manuel; Lechuga Sancho, María Paula y Martínez-Martínez, Domingo (2016). Responsabilidad social en las pymes: análisis exploratorio de factores explicativos. *Revista de Contabilidad,* 19, Issue 1. Pp. 31-44. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.10.003

Abrego Almazán, Demian; Sánchez Tovar, Yesenia y Medina Quintero, José M. (2017). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contaduría y Administración*, 62, Issue 2. Pp. 303-320. Disponible en: https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.005

Bibliotecas Virtuales recomendadas
- Proquest, - Ebsco, - ebrary, - elibro.

Bases de Datos
- Proquest, - Ebsco, - ebrary, - elibro. Legis Gestión Humana

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.

Marino Valencia R.

DOCENTE

DIRECTOR DEL PROGRAMA
(SI APLICA)

DECANO

Control de cambios		
Fecha de actualización	**Descripción de la actualización del Microcurrículo realizado**	**Responsable**
Febrero de 2022	Resulta del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la Política Curricular, los lineamientos curriculares y el Proyecto Educativo del Programa (PEP) correspondiente.	Marino Valencia R.

*Marque un **X** en la opción indicada
**Escribir las modalidades.