

 Universidad del Atlántico	CÓDIGO: FOR-DO-020
	VERSION: 01
	FECHA: 06/09/2016
FORMATO CONTENIDO DE CURSO O SÍLABO	

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL CURSO

Facultad	Ingeniería			Fecha de Actualización	
Programa	Ingeniería química			Semestre	X
Nombre	Gestión del talento humano			Código	72270
Prerrequisitos	Ninguno			Créditos	2
Nivel de Formación	Técnico		Profesional	X	Maestría
	Tecnológico		Especialización		Doctorado
Área de Formación	Básica		Profesional o Disciplinar	X	Electiva
Tipo de Curso	Teórico	X	Práctico		Teórico-práctico
Modalidad	Presencial	X	Virtual		Mixta
Horas de Acompañamiento Directo	Presencial	3h semana	Virtual		Horas de Trabajo Independiente

2. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La comprensión de la problemática actual de la Gestión del Talento Humano (GTH) en las organizaciones, se inicia realizando una introducción a esta área del saber, se hace referencia a su evolución, así como a los diversos modelos para este tipo de gestión, en la teoría y en la práctica organizacional. El contenido de este curso continúa con un estudio del Diagnóstico de la GTH. Planificación de los recursos humanos. Análisis y descripción de puestos. Inventario de personal. Evaluación del potencial humano. Selección de personal. Evaluación del desempeño. Formación. Compensación laboral. Responsabilidad Social.

3. JUSTIFICACIÓN DEL CURSO

El talento humano es fundamental para la organización, teniendo en cuenta que es el único factor de la empresa con potencial para administrar todos los recursos de la empresa y con la capacidad de generar el capital intelectual, el cual representa la fuente de las ventajas competitivas. Es por esta razón que las entidades, cualquiera que sea su orientación, lucrativas o no, buscan la forma óptima de hacer efectiva y eficaz la gestión de su talento, a fin de hacerse más competitivas.

La gestión del Talento Humano en su concepción actual es un sistema que se desarrolla sobre la base de los conocimientos ingenieriles de diseño, técnico económico-organizativos y el comportamiento humano en el trabajo, de ahí la complejidad de su administración, y que tiene un enfoque estratégico, a fin de

FORMATO CONTENIDO DE CURSO O SÍLABO

garantizarle a la empresa el logro de sus metas a través del personal adecuado para su funcionamiento.

El ingeniero industrial debe ser por consiguiente, capaz de diseñar y ejecutar los procesos de gestión del Talento Humano en las organizaciones, de tal manera que garanticen como parte de los sistemas socio- técnicos y, como su activo principal, el logro de las metas trazadas y su competencia para potencializar cambios estratégicos por intermedio de las personas.

4. PRÓPOSITO GENERAL DEL CURSO

- Participar en el diseño e implantación de sistemas de gestión del talento humano como ventaja competitiva en el desarrollo de las organizaciones, sobre la base de la mejora continua de dichos sistemas.
- Diseñar perfiles de cargos en las organizaciones, tomando como base el diagnóstico permanente y proactivo.
- Desarrollar en los estudiantes la capacidad de interpretar, analizar y aplicar métodos y estrategias básicas para la dirección de personal y sus respectivos procesos y actividades.

5. COMPETENCIA GENERAL DEL CURSO

Desarrollar en el estudiante de ingeniería, los conocimientos y habilidades que le permitan enfrentar en su desempeño profesional tanto técnica como científicamente, el diseño, implantación y administración de sistemas de gestión de Recursos Humanos en las organizaciones, con enfoques sistémico, proactivo interdisciplinario, participativo y de procesos, de tal manera que logren contribuir a la efectividad y eficacia del desempeño del talento humano de la organización.

FORMATO CONTENIDO DE CURSO O SÍLABO

6. PLANEACIÓN DE LAS UNIDADES DE FORMACIÓN

UNIDAD 1.	Introducción a la gestión del talento humano		COMPETENCIA		
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGROS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SEMANA	
Evolución, conceptos y actualidad de la Gestión del Talento Humano (GTH). La Dirección Estratégica y la GTH. Modelos de GTH.	Clase magistral, exposiciones estudiantes, análisis de casos y desarrollo de mapas mentales para comprender los conceptos principales.	Analiza críticamente, conceptos, categorías, y modelos de la Administración de RRHH Diseña sistemas de GTH.			

UNIDAD 2.	Diagnóstico, planeación y auditoría del talento humano.		COMPETENCIA		
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGROS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SEMANA	
Modelo funcional para la GTH. Una tecnología para el desarrollo de la GTH. Grupos de interés, políticas y resultados. Planeación estratégica de GTH y optimización de plantillas.	Clase magistral, exposiciones estudiantes, análisis de casos y desarrollo de mapas mentales para comprender los conceptos principales.	Analiza críticamente, conceptos, categorías, y modelos de la Administración de RRHH Comprende y gestiona la planeación de gestión del talento humano.			

FORMATO CONTENIDO DE CURSO O SÍLABO

UNIDAD 3.	LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA GRRHH. ANALISIS DE PUESTOS Y SELECCIÓN	COMPETENCIA		
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGROS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SEMANA
La organización del trabajo en la GTH. Los procesos de trabajo. Disciplina laboral y productividad. Inventario de personal. La gestión de competencias en los RRHH. Reclutamiento, selección y socialización del personal.	Clase magistral, exposiciones estudiantes y trabajo de aula aplicado a empresa en el que se realizan manuales de funciones y perfiles de competencias.	El estudiante logra desarrollar con efectividad y eficacia: Procesos de diseño de organización del trabajo. Manuales de funciones con perfiles de competencias. Procesos de diseño de programas para la selección de personal Procesos de diseño de programas de socialización de empleados.		

UNIDAD 4.	FORMACIÓN, EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN	COMPETENCIA		
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DIDÁCTICA	INDICADORES DE LOGROS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	SEMANA
La formación del personal. Carácter continuo del proceso de formación. Los planes de formación. La evaluación del desempeño. De la evaluación del desempeño a la evaluación del potencial humano. La		El estudiante logra desarrollar con efectividad y eficacia: Programas de capacitación Procesos de evaluación del desempeño. Procesos de diseño de sistemas y programas de compensación laboral.		

FORMATO CONTENIDO DE CURSO O SÍLABO

compensación laboral. Los sistemas de pago.		Procesos de Clasificación y Evaluación de Cargos Liquidación de Nómina		
---	--	---	--	--

 Universidad del Atlántico	CÓDIGO: FOR-DO-020
	VERSION: 01
	FECHA: 06/09/2016
FORMATO CONTENIDO DE CURSO O SÍLABO	

7. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA DEL CURSO

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Tercera edición. México. McGraw-Hill. 2009
Werther, William; Davis, Keith y Guzman, Martha. Administración de Recursos Humanos: gestión del capital humano. Séptima edn. México. McGraw Hill. 2014

8. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA DEL CURSO

Dessler, Gary. Administración de Recursos Humanos. México. Prentice Hall. 2009.
Gonzalez, Angel León. Métodos de Compensación basados en Competencias. Primera edición. Ediciones Uninorte. Barranquilla, 2007.