	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

## 1. INFORMACIÓN BÁSICA


1.1. Facultad	Ciencias de la Salud	1.2. Programa	Administración en Salud		
1.3. Área	Formación Profesional	1.4. Curso	<b>Gestión del Talento Humano</b>		
1.5. Código	1006169	1.6. Créditos	3		
1.6.1. HDD	48	1.6.2. HTI	96	1.7. Año de actualización	2020-2

## 2. JUSTIFICACIÓN

Gestión del Talento Humano es un curso del área de formación Profesional del programa de Administración en Salud que se desarrolla en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Córdoba, ubicado en el quinto semestre, aporta los conocimientos fundamentales para la comprensión de los procesos de la administración del Talento Humano en las organizaciones, proporcionando competencias al estudiante para enfrentarse a los retos del capital humano en el contexto global, y donde el administrador en formación toma conciencia sobre la influencia de sus concepciones, modelos y herramientas utilizadas para gestionar las personas en las organizaciones del sector salud. Para ello, el curso se desarrolla con la metodología problémica permitiendo al estudiante en formación contrastar lo desarrollado en el aula con el quehacer diario que acontece en las organizaciones.

Se articula con él Al PEP del programa y al PEI de la universidad en relación a la Misión, Visión, Modelo Pedagógico el PEI contempla que "La Universidad de Córdoba tiene como finalidad la formación integral y permanente de hombres y mujeres autónomos, con competencias conceptuales, metodológicas, políticas, éticas, estéticas y de interacción social y cultural; con espíritu crítico - transformador y con una perspectiva sistémica de su proyecto de vida y de su contexto para contribuir al desarrollo sostenible en el ámbito regional, nacional e internacional". Así mismo contribuye a los objetivos del PEI, al propiciar espacios para la convivencia, la comunicación, la relación interpersonal de la comunidad académica y en el actuar empresarial, al "Promover la formación integral de profesionales a través del desarrollo de competencias que aporten a la sociedad y comunidad que articule y fortalezca la investigación, la docencia y la extensión, estimulando la dedicación del profesor y los estudiantes al trabajo investigativo en los diferentes programas".

Contribuye al logro del PEP, en sus objetivos al "Contribuir al desarrollo socio - económico regional y nacional, mediante las actividades de docencia, investigación y proyección social, orientadas a la formación del elemento humano requerido para la acción empresarial" y "Desarrollar el espíritu investigativo en los futuros administradores, buscando que adquieran el valor social del conocimiento y entiendan la necesidad de impulsar el avance científico y tecnológico". Por lo anterior, se articula con el Proyecto Educativo del Programa en lo

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

concerniente a propósitos de formación, líneas de investigación y aporta a la Misión del Programa en la generación de nuevo conocimiento mediante la investigación científica, tecnológica, humanística y social enmarcado en la transversal formación en competencias ciudadanas y centrada en educación para la convivencia y la paz.

Al ejercicio de la profesión en el contexto local, regional, nacional e internacional estimulando la creatividad empresarial, integrar los modelos, teorías y técnicas gerenciales validadas internacionalmente y aplicada a la gestión de recursos humanos, financieros, tecnológicos, de información y emprendimiento para el desempeño eficiente e innovador de la atención en salud a nivel institucional, comunitario y social con respeto a la diversidad intercultural. Desarrollar proyectos de investigación que fomentan la promoción de la salud contribuyendo al desarrollo de comunidades sostenibles, resolviendo problemas con perspectiva mundial en un Además por la capacidad de aplicar su conocimiento a la solución de problemas en el sector salud, y la transferencia a otros ámbitos disciplinares y socioculturales, con responsabilidad social, gestión de riesgos y mejoramiento continuo y la aplicación de herramientas digitales. Contexto local y colaborativo de transformación de las condiciones de salud de la población. Finalmente, por la capacidad de trabajar en equipo en forma interdisciplinaria con dominio de segunda lengua, autonomía, creatividad, inteligencia emocional, ética y pensamiento crítico e innovador.


### **3. PROPÓSITOS DE FORMACIÓN**

Elaborar un proyecto de aula, mediante la aplicación del conceptos y herramientas que permitan evidenciar el desarrollo de capacidades analíticas y operativas para gestionar y evaluar el talento humano organizacional con miras a una mayor competitividad y mejor desempeño empresarial.

### **4. COMPETENCIAS**

#### **4.1 General:**

Reconoce la temática desarrollada en gestión humana para plantear soluciones a los problemas del entorno organizacional relacionados con el personal, mediante la elaboración de un proyecto de aula.


	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

#### 4.2 Transversales:

- Competencias Comunicativa: Realiza exposiciones orales y ensayos sobre los conceptos básicos de la gestión del talento humano como contribución a la solución de problemas en el ámbito laboral.
- Competencias Ciudadanas: Valora el cumplimiento de las normas y los derechos de los trabajadores, así como las políticas de gestión de talento humano en el contexto en el que se desenvuelva.
- Inglés: Utiliza expresiones cotidianas de uso frecuente en la gestión del talento humano en el en el contexto empresarial del territorio, así como frases sencillas destinadas a satisfacer necesidades de tipo inmediato.
- Investigativa: Utiliza las teorías de gestión del talento humano para la solución de problemas de la realidad empresarial del sector salud, como contribución al mejoramiento de los procesos organizacionales.
- Lectura crítica: Identifica los contenidos locales que conforman un texto de la gestión del talento humano; comprende cómo se articulan las partes de ese texto para darle un sentido global y reflexiona a partir del texto, evalúa su contenido, argumenta y propone su punto de vista.

#### 4.3 Específicas u Objetivos de Aprendizajes.


- 4.3.1 Diferencio las tendencias de gestión humana desde su origen hasta hoy, para entender su evolución y desarrollo en plano organizacional.
- 4.3.2 Describo y comprendo el modelo de gestión del talento humano por competencias, para potencializar las capacidades de las personas en la organización.
- 4.3.3 Simulo un sistema de gestión de calidad para aplicar un sistema de mejora continua al proceso de gestión humana.
- 4.3.4 Diseño un modelo de planeación estratégica para gestión del talento humano con el fin de alinearla a la plataforma estratégica de la organización
- 4.3.5 Analizo un cargo y determino los requerimientos de talento humano para el cargo, así como sus obligaciones y responsabilidades específicas, para impulsar la eficacia de los mismos.
- 4.3.6 Describo y comprendo los procesos de reclutamiento y selección talento humano por competencias para su aplicación en la organización.
- 4.3.7 Distingue las diferentes modalidades de contratación de talento humano en Colombia, para minimizar los riesgos en materia laboral en la organización.
- 4.3.8 Describo las prioridades institucionales para ser transmitidas al talento humano al momento de su ingreso a la organización.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

- 4.3.9 Determino las necesidades y requerimientos de capacitación y entrenamiento del talento humano para el desarrollo individual y organizacional.
- 4.3.10 Distingue los diferentes modelos de evaluación de desempeño y su aplicación en la empresa. También, reconoce los indicadores para la rotación de personal en la organización.
- 4.3.11 Describe los diferentes tipos de remuneración, como componente de los sistemas de compensación. Reconoce cada componente del salario y desarrolla la liquidación de prestaciones sociales de acuerdo con la legislación colombiana.
- 4.3.12 Estudia el sistema de seguridad social, sus componentes esenciales en el tema laboral, como fundamento de la seguridad y satisfacción del trabajador.

#### **4.4 Resultados de Aprendizajes.**

- 4.4.1 Distingue el concepto moderno de Gestión con las personas y los diversos enfoques desarrollados en las últimas décadas, con el fin de aplicar este conocimiento a la realidad del sector.
- 4.4.2 Explica el modelo de Gestión Humana basado en Competencias, sus ventajas y las condiciones que deben darse para su implantación.
- 4.4.3 Describe las exigencias en materia del Talento Humano de las Normas que rigen el Sistema de gestión de Calidad, con el fin de verificar su cumplimiento y aplicación en los procesos de la organización.
- 4.4.4 Reconoce la planeación estratégica de la gestión del talento humano y el papel que cumple en la estrategia empresarial moderna.
- 4.4.5 Describe el procedimiento para el análisis de cargos de una organización, haciendo posible su aplicación en una organización.
- 4.4.6 Explica los procesos de reclutamiento y selección basado en Competencias, sus ventajas y las condiciones que deben darse para su implantación en la organización.
- 4.4.7 Reconoce las modalidades de contratación laboral en Colombia para instituciones Públicas y privadas, los contratos laborales, ventajas y desventajas de cada uno, con el fin de minimizar los riesgos legales en la organización.
- 4.4.8 Describe el procedimiento para la inducción del talento humano en la organización, entiende sus objetivos y la importancia de su aplicación en una organización.
- 4.4.9 Explica la capacitación y el entrenamiento como herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano y el crecimiento organizacional. Reconoce los diferentes modelos y técnicas e evaluación del desempeño laboral, como herramienta para el crecimiento y desarrollo individual y organizacional e insumo determinante para el ascenso del talento humano en la organización.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

- 4.4.10 Describe los sistemas de compensación y sus componentes económicos y no económicos, en los sectores privados y público.
- 4.4.11 Describe los componentes del sistema de general de seguridad social en Colombia, en salud, pensión y riesgos labores, para impulsar la satisfacción integral del trabajador

## **5. CONTENIDOS DECLARATIVOS, PROCEDIMENTALES Y ACTITUDINALES- UNIDADES DE APRENDIZAJE**

Dos fenómenos coincidieron para ubicar la gestión humana en el máximo interés de académicos y empresarios, de una parte, la aceptación del conocimiento y en especial de su aplicación en los procesos productivos como generador de riqueza, y de otro el surgimiento de una perspectiva teórica que centra en los recursos y en las capacidades organizacionales


la posibilidad de obtener una ventaja competitiva sostenida, valorando en especial los activos intangibles (Barney, 1991; Boxall, 1996; Wright Dunfort y Snell, 2001).

La función de gestión humana durante mucho tiempo fue considerada una tarea administrativa (Beer, 1997) de soporte a aquellas otras que de verdad agregaban valor como la transformación, las finanzas y el mercadeo; pero a partir del estudio seminal de Devanna, Fombrun y Tichy (1981) se cambió de foco centrándose el interés en los aspectos estratégicos del departamento de gestión humana y de los recursos humanos como tal, en especial por su capacidad para incidir sobre los resultados del negocio (Becker y Gerhart, 1996; Huselid, 1995; Ulrich, 1997) y por su fortaleza para constituirse en ventaja competitiva sostenida (Lado y Wilson, 1994; McWilliams, Fleet y Wringht, 2001).

En un entorno altamente competitivo y globalizado como el actual, las empresas y específicamente las entidades del subsector Salud, necesitan prepararse para enfrentar con éxito los nuevos retos. Esto implica la adopción de técnicas modernas para capitalizar su recurso más importante: el Talento Humano.

En este curso se busca brindar a los participantes los conocimientos teóricos y prácticos, para que puedan identificar y validar las competencias que realmente se requieren en su organización y en los cargos específicos para lograr sus objetivos estratégicos, mediante una metodología basada en el enfoque problematizador.

### **Unidades de Aprendizaje**

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

**I. INTRODUCCIÓN A LA NUEVA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Cual son los desafíos de la gestión del talento humano? ¿Cómo se estructura el modelo de gestión por competencias? ¿Cómo Planear Estratégicamente el Talento Humano? ¿Qué personas necesita la empresa?


**II. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS:** ¿Cómo analizar un puesto y como determinar los requerimientos de recursos humanos para el puesto, así como sus obligaciones y responsabilidades específicas? ¿Cómo Planear y reclutar el personal basado en competencias? ¿Qué personas que se deben contratar y reclutar? ¿Qué pasos hacen parte de la selección de empleados basado en competencias? ¿Cómo vincular las personas en las empresas privadas y públicas?

**III. INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL:** ¿Cómo adaptar nuevos empleados a la organización? ¿Qué deben hacer las empresas para capacitar los empleados en cuento a los conocimientos y habilidades requeridas para la realización de sus tareas? ¿Qué técnicas pueden utilizarse para evaluar el desempeño? ¿Cómo Promocionar las organizaciones la carrera?

**IV. REMUNERACIÓN O COMPENSACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD PARA LOS EMPLEADOS:** ¿Cómo remunerar e incentivar a los empleados? ¿Qué prestaciones sociales legales tienen derecho los empleados? ¿Qué programas de salud y seguridad en trabajo deben implementar las empresas? ¿Qué problemas de gestión humana enfrentan las organizaciones y como solucionarlos?

## 6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

**Metodología.** Este proyecto se fundamenta en los postulados del Aprendizaje para la Comprensión, el cual se centra en el proceso: Práctica-Reflexión-Teoría-Acción que permite al estudiante sentir, percibir, pensar, conceptuar y aplicar conocimientos, apoyado en clases expositivas y dialogadas, resolución de problemas en grupos colaborativos, lecturas, análisis y producción de textos, gestión de información y resolución de problemas. Esta metodología centrada en el estudiante y el aprendizaje y sustentada en mediaciones pedagógicas integra el conocimiento declarativo, procedimental y actitudinal como eje fundamental de aprendizajes significativos, el cual involucra voluntaria y efectivamente a quienes aprenden para que desarrollen conciencia personal y actitud crítica valorativa frente a las producciones culturales de la sociedad del conocimiento. La metodología más eficaz para el logro de este propósito es la de Aprendizaje Basado en Problemas. Cada unidad se soporta en estrategias como talleres, simulaciones, Debates, cine foros, Juego de roles, exposiciones y clases dialogadas.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

## 7. ACTIVIDADES Y PRÁCTICAS

Este Curso NO tiene prácticas

## 8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Se observan en las respectivas tablas de operacionalización.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

ARMSTRONG, Michael. Human resource management practice. Kogan Page, London and Philadelphia 10a edition. 2006.  
 Disponible en [http://dspace.kottakkalfarookcollege.edu.in:8001/jspui/bitstream/123456789/1128/1/Handbook.of\\_.Human\\_.Resource.Management.Practice\\_10th.pdf](http://dspace.kottakkalfarookcollege.edu.in:8001/jspui/bitstream/123456789/1128/1/Handbook.of_.Human_.Resource.Management.Practice_10th.pdf).

CUARTAS, Fernando. Salarios. Aspectos a considerar en su administración y manejo. Ediciones de la U. 2015.

CUESTA, Armando y VALENCIA, Marino. Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa. ECOE ediciones. 2014

CUESTA, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. ECOE ediciones. 2a Edición. 2017.


CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. 9a Edición. 2011.

CHIEN, Ch. y Chen, L. (2008). Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: A case study in high-technology industry. Expert Systems with Applications: An International Journal, n. 34, pp. 280 – 290

DESSLER, Gary. Administración de personal. 14a Ed. México: Prentice Hall, 2015.  
 CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. 3a Ed. Mc Graw Hill. Santafé de Bogotá, 2009.

DOLAN, Simon, VALLE, Ramón, JACKSON, Susan y SCHULER, Randall. La gestión de los recursos humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Mc Graw Hill. 7a Edición. 2015

GARTNER INC. (2008). The Top 50 Global Enterprise Application Vendors. Disponible en <http://www.gartner.com/technology/supply-chain/top25.jsp?compURI=tcm:7-44652>  
 Consultado en enero 23 de 2011.

	<b>UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA</b>	<b>CÓDIGO:</b> FDOC-088
	<b>PLAN DE CURSO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 02  <b>EMISIÓN:</b> 22/03/2019

GONZÁLEZ, Ángel. Métodos de compensación basados en competencias. Editorial Universidad del Norte y ECOE ediciones. 2013.

NANKERVIS, Alan. Human resource management. Cengage AU, 2019. Disponible en <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DdnYDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=NANKERVIS,+Alan&ots=8mdi7FG1uK&sig=SX7ATpsUbzEPZicXhC1g6aLY#v=onepage&q=NANKERVIS%2C%20Alan&f=false>

RIMSKY, Tolo. Administración de la remuneración total. Mc Graw Hill. 2005.

SÁNCHEZ, Gerardo, MUÑOZ, María Teresa y FLORES, Joaquín. Desarrollo organizacional y capital humano. Impacto en la nueva realidad empresarial. Grupo Vanchri. 2014.  
VARELA, Ricardo. Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. Pearson. 2013.

SCULLION, Hugh; COLLINGS, David. Global talent management. Routledge, 2011. Disponible en <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ekKOAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=scullion+hugh&ots=j9cLnchAL&sig=zy5DjIfhN3BmmMkZZwvHO7oVrFI#v=onepage&q=scullion%20hugh&f=false>





# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

## PLAN DE CURSO

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

<b>Departamento:</b> Salud Pública				<b>Curso:</b> GESTION DEL TALENTO HUMANO			<b>Créditos del curso:</b> 3		
<b>Unidad(es) de Aprendizaje:</b> Introducción a la nueva gestión del talento humano				<b>Horas docencia mediada:</b> 18			<b>Horas Trabajo independiente:</b> 36		
Resultado(s) de Aprendizaje	CONTENIDOS			ACTIVIDADES		Recursos y tipo		Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
	Declarativos	Procedimentales	Actitudinales	Acompañamiento presencial y mediado	Trabajo Independiente				
<p>Distingue el concepto moderno de Gestión con las personas y los diversos enfoques desarrollados en las últimas décadas, con el fin de aplicar este conocimiento a la realidad del sector</p> <p>Explica el modelo de Gestión Humana basado en Competencias, sus ventajas y las condiciones que deben darse para su implantación. Describe las exigencias en materia del Talento Humano de las Normas que rigen el Sistema de gestión de Calidad, con el fin de verificar</p>	<p>Teorías y tendencias de la Gestión del Talento Humano</p> <p>Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias</p> <p>Sistemas de gestión de calidad para el talento humano</p>	<p>Diferencio las tendencias de gestión humana desde su origen hasta hoy, para entender su evolución y desarrollo en plano organizacional</p> <p>Describo y comprendo el modelo de gestión del talento humano por competencias, para potencializar las capacidades de las personas en la organización</p> <p>Simulo un sistema de gestión de calidad para aplicar un sistema de mejora continua al proceso de gestión humana</p>	<p>Comparto el punto de vista con respecto a las diferentes tendencias de la Gestión Humana</p> <p>Valoro el aporte del modelo de Gestión humana por competencias al desarrollo de las organizaciones</p> <p>Respeto los estándares de los sistemas de gestión de calidad</p>	<p>Explicación de conceptos y tendencias a través de herramientas TIC <b>Encuentro sincrónico</b></p> <p>Explicación sobre el concepto y aplicación del modelo</p> <p>Explicación sobre el sistema de gestión de calidad a través de herramientas TIC <b>Encuentro sincrónico</b></p>	<p>Realización de lecturas independientes</p> <p>Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p> <p>Realización de las actividades</p> <p>Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p> <p>Realización de las actividades</p> <p>Realización de lecturas independientes</p> <p>Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p>	<p>Cuál es la función del área de Talento Humano</p> <p>Nueva gestión del Talento Humano</p> <p>Modelo de Gestión del Talento Humano basado en competencias</p> <p>Recursos humanos: la norma ISO 9001-ISO 9001:2015</p>	<p>Video</p> <p>Documento pdf</p> <p>Video</p> <p>Enlaces web</p> <p>Enlaces web</p>	<p>Foro: ¿Cuál es el papel de la gestión humana en las organizaciones modernas?</p> <p>Estudio de caso: Gestión de talento humano, casos de éxito</p>	<p>Expresa su punto de vista con respecto al papel de la gestión humana</p> <p>Debate con sus compañeros los diferentes puntos de vista</p> <p>Plantea soluciones pertinentes a la problemática propuesta.</p> <p>Describe varias opciones de solución a la problemática</p>



# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

## PLAN DE CURSO

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

<p>su cumplimiento y aplicación en los procesos de la organización</p> <p>Reconoce la planeación estratégica de la gestión del talento humano y el papel que cumple en la estrategia empresarial moderna.</p>	<p>Planeación estratégica para la Gestión del talento humano</p>	<p>Diseño un modelo de planeación estratégica para gestión del talento humano con el fin de alinearla a la plataforma estratégica de la organización</p>	<p>Valoro la planeación estratégica como fundamento para la GTH</p>	<p>Explicación de conceptos a través de herramientas TIC</p>	<p>Realización de las actividades</p> <p>Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p> <p>Realización de las actividades</p>	<p>Planeación estratégica de la gestión del talento humano</p>	<p>Documento pdf</p>	<p>Taller: Planeación estratégica para la gestión del talento humano</p>	<p>Diseña la plataforma estratégica para la gestión del talento humano de organización, mostrado sus elementos: Misión, Visión, objetivos y estrategias.</p>
---	--	--	---	--	--	--	----------------------	--	--



# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

## PLAN DE CURSO

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

Unidad(es) de Aprendizaje: Reclutamiento y selección de personal basado en competencias. Inducción y Capacitación				Horas docencia mediada: 18		Horas Trabajo independiente: 36			
Resultado(s) de Aprendizaje	CONTENIDOS			ACTIVIDADES		Recursos y tipo		Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
	Declarativos	Procedimentales	Actitudinales	Docencia directa	Trabajo Independiente				
Describe el procedimiento para el análisis de cargos de una organización, haciendo posible su aplicación en una organización	Análisis y descripción de cargos	Analizo un cargo y determino los requerimientos de talento humano para el cargo, así como sus obligaciones y responsabilidades específicas, para impulsar la eficacia de los mismos	Valoro el impacto del aporte de cada cargo a los resultados de la Gestión Humana y de la organización	Explicación de los procedimientos para el análisis y descripción de cargos a través de herramientas TIC <b>Encuentro sincrónico</b>	Realización de lecturas independientes  Estudio de los materiales disponibles en plataforma  Realización de las actividades	Recursos Humanos, descripción de puestos  Análisis y descripción de cargos  Análisis de puestos de trabajo	Video  Documento pdf  Enlace web	Estudio de caso: Análisis de cargos de una organización del sector salud.	Desarrolla el caso de acuerdo con el procedimiento establecido y utilizando las herramientas suministradas
Explica los procesos de reclutamiento y selección basado en Competencias, sus ventajas y las condiciones que deben darse para su implantación en la organización	Reclutamiento y selección del talento humano basado en competencias	Describo y comprendo los procesos de reclutamiento y selección talento humano por competencias para su aplicación en la organización	Respeto los procedimientos para desarrollar la evaluación de las competencias de los candidatos de un proceso de vinculación	Explicación sobre los conceptos y aplicación de los procesos de vinculación del talento humano	Estudio de los materiales disponibles en plataforma  Realización de las actividades	Reclutamiento  Selección  Como tener éxito en una entrevista  Reclutamiento y selección	Documento pdf Documento pdf Enlaces web  Video		



# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

## PLAN DE CURSO

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

<p>Reconoce las modalidades de contratación laboral en Colombia para instituciones Públicas y privadas, los contratos laborales, ventajas y desventajas de cada uno, con el fin de minimizar los riesgos legales en la organización</p>	<p>Contratación. Formas de vinculación de las empresas privadas y públicas.</p>	<p>Distingue las diferentes modalidades de contratación de talento humano en Colombia, para minimizar los riesgos en materia laboral en la organización</p>	<p>Valoro las diferentes modalidades de contratación laboral y su cumplimiento</p>	<p>Explicación de las diferentes modalidades e contratación laboral y los diferentes tipos de contrato laboral en Colombia a través de herramientas TIC <b>Encuentro sincrónico</b></p>	<p>Realización de lecturas independientes</p> <p>Realización de las actividades</p> <p>Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p>	<p>Código sustantivo del trabajo</p> <p>Carrera administrativa ley 909 de 2004</p>	<p>Enlaces web</p> <p>Documento pdf</p>	<p>Taller: Diseño del proceso de vinculación de Talento Humano</p>	<p>Realiza la descripción del proceso y cada una sus etapas, identificando el área de la tarea y sus responsables sus Diseña un flujograma pertinente y con una secuencia coherente</p>
<p>Describe el procedimiento para la inducción del talento humano en la organización, entiende sus objetivos y la importancia de su aplicación en una organización.</p>	<p>Inducción del talento humano.</p>	<p>Describo las prioridades institucionales para ser transmitidas al talento humano al momento de su ingreso a la organización</p>	<p>Valoro el impacto del aporte de cada individuo a los resultados de la Gestión Humana y de la organización</p>	<p>Explicación de conceptos y tendencias a través de herramientas TIC</p>	<p>Realización de lecturas independientes</p> <p>Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p> <p>Realización de las actividades</p>	<p>Inducción laboral</p> <p>Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional</p> <p>Desarrollo del capital humano</p>	<p>Video</p> <p>Enlace web</p> <p>Documento pdf</p>	<p>Estudio de caso: Programa de inducción laboral</p>	<p>Describe varias opciones de solución a la problemática</p> <p>Plantea soluciones pertinentes a la problemática propuesta.</p>



# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

## PLAN DE CURSO

Explica la capacitación y el entrenamiento como herramienta fundamental para el desarrollo del talento humano y el crecimiento organizacional	Capacitación y desarrollo del talento humano.	Determino las necesidades y requerimientos de capacitación y entrenamiento del talento humano para el desarrollo individual y organizacional	Valoro las competencias del talento humano de la organización y procuro su crecimiento y desarrollo	Explicación del diseño e implantación del plan de capacitación y entrenamiento o de la organización <b>Encuentro sincrónico</b>	Estudio de los materiales disponibles en plataforma  Realización de las actividades	Plan institucional de capacitación – PIC sector salud 2020	Documento pdf		
---	---	--	---	--	---	--	---------------	--	--



# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

## PLAN DE CURSO

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

Unidad(es) de Aprendizaje: Desarrollo de talento humano. Compensación y seguridad y salud para los empleados				Horas docencia mediada: 18		Horas Trabajo independiente: 36			
Resultado(s) de Aprendizaje	CONTENIDOS			ACTIVIDADES		Recursos y tipo		Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación
	Declarativos	Procedimentales	Actitudinales	Docencia directa	Trabajo Independiente				
Reconoce los diferentes modelos y técnicas de evaluación del desempeño laboral, como herramienta para el crecimiento y desarrollo individual y organizacional e insumo determinante para el ascenso del talento humano en la organización.	Evaluación del desempeño.  Planes de carrera de carreras.	Distingue los diferentes modelos de evaluación de desempeño y su aplicación en la empresa. También, reconoce los indicadores para la rotación de personal en la organización	Valoro el proceso de evaluación de desempeño y respeto sus resultados como insumo para el crecimiento de los individuos y la rotación del talento humano	Explicación del proceso de evaluación de desempeño y varios modelos y los planes de carrera a través de herramientas TIC	Realización de lecturas independientes  Realización de las actividades  Estudio de los materiales disponibles en plataforma	Evaluación de desempeño  Rotación del personal	Document o pdf  Enlace Web		
Describe los sistemas de compensación y sus componentes económicos y no económicos, en los sectores privados y publico	Sistemas de compensaciones en las empresas privadas y publicas	Describe los diferentes tipos de remuneración, como componente de los sistemas de compensación. Reconoce cada componente del salario y desarrolla la liquidación de prestaciones sociales de acuerdo con la legislación colombiana	Valora los sistemas de compensación y respeta la legislación colombiana en temas salariales	Explicación de conceptos a través de herramientas TIC  <b>Encuentro sincrónico</b>	Realización de lecturas independientes  Realización de las actividades  Estudio de los materiales disponibles en plataforma	Compensación variable salarial  Modelos de compensación en Colombia  Nuevos métodos de compensación laboral para retener talento	Document o pdf  Enlace web  Enlace web	Taller: liquidación de prestaciones sociales	Realiza la liquidación de prestaciones sociales del caso planteado acorde con la legislación colombiana



# UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

**CÓDIGO:**  
FDOC-088

**VERSIÓN:** 02

## PLAN DE CURSO

**EMISIÓN:**  
22/03/2019

<p>Describe los componentes del sistema de seguridad social en Colombia, en salud, pensión y riesgos laborales, para impulsar la satisfacción integral del trabajador</p>	<p>Seguridad social. Seguridad y salud en el trabajo. Finalización de relaciones laborales</p>	<p>Estudia el sistema de seguridad social, sus componentes esenciales en el tema laboral, como fundamento de la seguridad y satisfacción del trabajador.</p>	<p>Respeto y entiende la legislación colombiana en términos laborales y de seguridad social</p>	<p>Explicación de los temas de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo.  Explicación de las estrategias para un retiro satisfactorio de los trabajadores. A través de herramientas TIC  <b>Encuentro sincrónico</b></p>	<p>Realización de lecturas independientes  Realización de las actividades  Estudio de los materiales disponibles en plataforma</p>	<p>Compensación es- ¿Cómo definir los sueldos de los empleados?  Código sustantivo del trabajo</p>	<p>Video  Enlace Web</p>	<p>Workshop: Infographic on the process of human talent management  Proyecto de aula: Documento final Proyecto de aula y sustentación</p>	<p>Make an infographic that describes the stages of the human management process, definitions and objectives.  Diseña un plan de inducción, capacitación y entrenamiento actualizado y coherente con la situación actual del sector. Sustenta a través de un video de 10 minutos los aspectos</p>
---	--	--	---	---	--	--	----------------------------------	---	---

