

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

1. INFORMACIÓN BÁSICA

1.1. Facultad	Ciencias Economicas,jurídicas y administrativas	1.2. Programa	Administración en finanzas y negocios internacionales		
1.3. Área	Formación Profesional	1.4. Curso	Gestión del Talento Humano		
1.5. Código	1025031	1.6. Créditos	3		
1.6.1. HDD	24	1.6.2. HTI	96	1.7. Año de actualización	2020

2. JUSTIFICACIÓN

En un entorno altamente competitivo y globalizado como el actual, las empresas y específicamente las entidades del subsector financiero, 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.

El modelo de Gestión Humana basada en competencias permite identificar y fomentar los conocimientos, habilidades y comportamientos relacionados con los factores críticos para la ventaja competitiva y de esa manera puede contribuir a mejorar el desempeño organizacional. Por ello, las organizaciones han visto la necesidad de implantar este modelo y orientar los procesos de Gestión Humana hacia la utilización de las Competencias como eje central.

Por otro lado, las empresas que están en proceso de certificación en los Sistemas de Gestión de Calidad tienen la exigencia de definir las competencias que se requieren para los diferentes cargos; las que poseen dicha certificación, necesitan validar las competencias identificadas y diseñar estrategias para desarrollar.

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.

Adicionalmente, se brindarán los conocimientos y herramientas actualizadas para diseñar los diferentes procesos de Gestión Humana con base en el modelo de competencias.

3. PROPÓSITOS DE FORMACIÓN

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

El desarrollo de capacidades analíticas y operativas para evaluar y direccionar el desempeño estratégico organizacional con criterios financieros, administrativos, prospectivos y de mercado con miras a una mayor competitividad y mejor desempeño empresarial. Para ello se hace necesario:

- .Conocer el modelo de Gestión Humana basado en competencias, sus ventajas y las condiciones que deben darse para su implantación.
- Conocer las exigencias en materia de Talento Humano de las Normas que rigen el Sistema de Gestión de Calidad.
- Adquirir la metodología para elaborar el modelo de competencias organizacionales, funcionales y específicas de los cargos.
- Obtener herramientas teórico-prácticas necesarias para diseñar los diferentes procesos de Gestión Humana, con un enfoque basado en el modelo de competencias.
- Adquirir los conocimientos y técnicas requeridas para validar e implantar el modelo de competencias.
- Aprender técnicas nuevas efectivas para el desarrollo y modelamiento de competencias.
- .Analizar el diseño de puestos
- . indicar cuales son los medios para garantizar la satisfacción en el puesto
- . Presentar una idea amplia y critica de la remuneración
- .Mostrar las fuerzas internas y externas que influyen en los salarios
- .Señalar los medios para elaborar planes de higiene y seguridad en el trabajo
- .Mostrar las base de la calidad de vida en el trabajo
- .Presentar los medios para brindar un ambiente laboral agradable y acogedor

4. COMPETENCIAS:

4.1. Competencias Generales:

Se garantizarán, como mínimo, las siguientes competencias generales que los estudiantes deberán demostrar una vez cursado la asignatura de gestión del talento humano

. Poseer y comprender conocimientos básicos de las organizaciones empresariales y el capital intelectual de la empresa.

. Saber aplicar los conocimientos adquiridos a su trabajo de forma profesional, y poseer las competencias que suelen demostrarse mediante la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas de carácter empresarial enfatizando en el recurso humano como pieza clave para el funcionamiento de cualquier organización.

-Tener la capacidad de reunir e interpretar datos e información relevante desde el punto de vista del funcionamiento de las empresas para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relacionados con la gestión del recurso humano a nivel empresarial.

-Poder transmitir (oralmente y por escrito) información, ideas, problemas y soluciones relacionados con asuntos tendientes al direccionamiento del capital humano en la empresa, a públicos especializados y no especializados de forma, ordenada, concisa, clara, sin ambigüedades y siguiendo una secuencia lógica.

- Poseer las habilidades de aprendizaje necesarias que permitan emprender estudios posteriores un alto grado de autonomía.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

- Ser capaz de pensar y actuar según principios de carácter universal que se basan en el valor de las persona y se dirigen a su pleno desarrollo.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados
- Construir , mantener y desarrollar nuevas ventajas competitivas, esto requiere de una gerencia proactiva, visionaria, creativa e innovadora que garantice productividad

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

4.1. Específicas

- .Comprende, apropia y aplica los principios contemporáneos del talento humano para el logro de su desarrollo y el de la organización.
- .Conoce que es, cómo se aplica cada suproceso de Gestión humana desde la planificación de personal, análisis, diseño y la descripción de cada cargo en la empresa, la admisión de personal en cuanto al reclutamiento, la selección e inducción al cargo.
- .Realiza una correcta evaluación del desempeño a partir de las técnicas.
- .Identifica como se realiza el control, entrenamiento y desarrollo de personal.
- .Comprende el proceso de compensación del desempeño.
- .Realiza una correcta desvinculación del personal.
- .Presenta un completo programa de bienestar laboral

4.2. Transversales

- Dirige y potencia el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento.
- Conduce al personal a lograr la eficacia a través del trabajo grupal y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la organización en las respuestas que entrega al entorno.
- Integra las personas en el sistema Organizacional para vincularse directamente a la estrategia empresarial, con el fin de movilizar las capacidades y el talento hacia el logro de los objetivos de desarrollo corporativo y social.
- Orienta el potencial de los conocimientos de la inteligencia de la organización, de los valores y la comunicación a un propósito de entregar servicios de calidad a los clientes para contribuir con el mejoramiento y satisfacción de su vida.
- Conduce, con las directrices de su área, la organización a un estado mayor de satisfacción y de calidad de vida laboral a través de la toma de decisiones estratégicas, ya que su misión profesional por excelencia se fundamenta en constituirse en un facilitador del desarrollo humano integral, en el director de políticas de desarrollo de la organización.
- Focaliza no sólo las actividades o el trabajo por realizar, sino también las metas y los resultados para establecer los papeles y las actividades de los socios de la organización.
- Desarrolla habilidades humanas y técnicas para tratar con sus equipos de trabajo
- Implementa toma decisiones en situaciones de riesgo e incertidumbre
- Explica con visión objetiva y de conjunto lo que constituye la realidad de la organización

5. CONTENIDOS

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

Unidad de aprendizaje N° 1 :

INTRODUCCIÓN A LA NUEVA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Capítulo 1: Desafíos de la gestión del talento humano

Capítulo 2: Delineamientos principales de la estructura del modelo de gestión por competencias.

Capítulo 3: Gestión por Competencias: Un modelo de Gestión Humana para la Competitividad Organizacional. Gestión del talento Humano en un ambiente Dinámico y Competitivo.

Capítulo 4: Planeación Estratégica de la gestión del Talento Humano. Estrategias Corporativas. Modelos de Planeación del RH.

Unidad de aprendizaje N° 2: PROCESO VINCULACION DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS .Reclutamiento y selección de personal.

Capítulo 1: Análisis de puestos. Como analizar un puesto y como determinar los requerimientos de recursos humanos para el puesto, así como sus obligaciones y responsabilidades específicas.

Capítulo 2: Planeación y reclutamiento de personal basado en competencias. Planeación del recurso humano, personas que se deben contratar y reclutar.

Capítulo 3: Pruebas y selección de empleados basado en competencias. Proceso de selección de personal en las organizaciones. Normatividad vigente en el proceso de selección del sector público.

Capítulo 4: contratación. Formas de vinculación de las empresas privadas y públicas.

Capítulo 5: Inducción de los empleados. Objetivos de la Inducción. Proceso de inducción.

Unidad de aprendizaje N° 3.

DISEÑO DE CARGOS Y LAS COMPETENCIAS.

Capítulo 1: Estructura de la descripción de cargos como base para el modelo por competencias.

Capítulo 2: Administración y evaluación del desempeño. Técnicas para evaluar el desempeño. La evaluación del desempeño en las empresas del sector público y su normatividad.

Unidad de aprendizaje N° 4

REMUNERACIÓN O COMPENSACIÓN.

Capítulo 1: Remuneración base, Prestaciones e Incentivos en el sector público.

Capítulo 2: Remuneración base, Prestaciones e Incentivos en el sector privado.

Capítulo 3: Despidos o terminación de las relaciones laborales.

Capítulo 4: Planes de beneficios sociales

Unidad de aprendizaje N° 5: ENTRENAMIENTO, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

Capítulo 1: Capacitación y desarrollo del talento humano. Ofrecer la capacitación necesaria para garantizar que los empleados cuenten con los conocimientos y habilidades requeridas para la realización de sus tareas.

UNIDAD N° 6: SEGURIDAD Y SALUD PARA LOS EMPLEADOS

Capítulo 1: Organizaciones Saludables. Importancia de desarrollar programas orientados a la prevención de enfermedades y accidentes de trabajo

Capítulo 2 : Calidad de vida laboral

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

6. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Aprender alistándose:

Aprender alistándose:

Active el conocimiento, hacia una red de conexiones con el tema: Gestión de Talento Humano en el contexto empresarial de su localidad o donde se desempeña.

Involucre alguna forma de proceso activo como, por ejemplo:

Se propone revisar para el desarrollo del curso Gestión del Talento Humano, la metodología del “Aula Pensante”, basada en la propuesta del Grupo Habilidades Cognitivas, Project Zero, Universidad de Harvard: 1999. El aula pensante, busca enseñar a pensar significativa y creativamente. Sostiene que la Calidad del aprendizaje del estudiante depende de lo que ellos piensan acerca de su trabajo, por lo tanto, con esta metodología se asume que:

- El aprendizaje es consecuencia de un recorrido y ejercicio de pensamiento.
- Aprender de la consulta de fuentes.
- Aprender de la investigación.
- Aprender de la asociación.
- Aprender de la retroalimentación.
- Relevancia de los conceptos previos sobre el tema.
- Importancia de la formulación de preguntas.
- Identificar metas a las que quisiera llegar.

Aprender de las fuentes:

- Consulte la bibliografía sugerida.
- Revise el módulo y las lecturas complementarias.
- Complemente con otras fuentes bibliográficas consultadas por usted.
- Tenga en cuenta la información relevante de la gestión humana en el sector financiero.
- Piense de manera crítica cómo valorar la utilidad y relevancia de la información obtenida de las empresas financieras y de las demás fuentes de información como son las bases de datos de la biblioteca virtual de la universidad de Córdoba.

Aprender haciendo:

- Realice diagnóstico del área de gestión humana para una empresa del sector financiero de la región.
- Fundamente teóricamente las respuestas para cada actividad propuesta en el desarrollo del plan de curso.
- Identifique las prácticas de gestión humana del sector empresarial financiero.

Aprender proyectándose:

- Reflexione sobre las estrategias de relevancia de la moderna gestión del talento humano en las empresas financieras que se incluirán en el proyecto de aula de tal forma que sea creativa y contextualizada que responda a las exigencias del sector financiero.

Aprender de la Retroalimentación:

- Implementa acciones correctivas de mejoramiento a partir de la retroalimentación y Socializa con los compañeros del aula virtual sus propuestas, de tal forma que a través del diálogo y la crítica constructiva, puede enriquecer los conocimientos adquiridos.

La anterior propuesta metodológica implica dos tipos de trabajo uno individual y uno colaborativo, para los cuales se presentan las actividades a realizar.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

7. ACTIVIDADES Y PRÁCTICAS

-Docencia Directa: Conversatorios, talleres, ponencias, tutorías.

- El trabajo independiente del estudiante: Lecturas, realización de talleres, solución de problemas, preparación de exposiciones, revisión bibliográfica y participación en foros y otras herramientas comunicativas planificadas por el tutor.

-Docencia mediada: Uso del Campus virtual, Disposición de material de consulta, videos, ovas , Foros, Chat, Correo Electrónico, realización de actividades basados en Mapas conceptuales, aplicaciones multimedia les e Hipertextos, entre otros.

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS



Se realizan tres tipos de evaluación: diagnóstica, formativa y sumativa. Incluirá la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación para la verificación de la apropiación del conocimiento y del logro de las competencias y saberes propuestos para el curso; a través de instrumentos previamente establecidos con criterios y escala de valoración bien definidos, los cuales reflejan el seguimiento continuo que se le hace a cada estudiante con objetividad.

Con base a lo anterior se tiene en cuenta los siguientes aspectos:

- Resultado de las pruebas pre y pos-test
- Cumplimiento de las tareas asignadas
- Grado de contribución a las tareas en grupo
- Grado y calidad de la participación en los chats, foros y otros espacios de discusión
- Participación y comunicación por el correo electrónico
- Entradas al Campus Virtual: Entradas en días, horas, minutos, material al que se accedió, material que se subió, frecuencia del uso de todos los miembros de la comunidad virtual.

De acuerdo con el reglamento estudiantil vigente en la Universidad de Córdoba, cada nota parcial se obtendrá de la siguiente manera:

Aspectos a evaluar		Corte 1	Corte 2	Corte 3
1	Parcial escrito acumulativo del corte	33,33%	33,33%	33,33%
2	Trabajo independiente acumulativo del corte	33,33%	33,33%	33,33%
3	Proyecto de aula bajo los siguientes criterios:			
4	Pertinencia	33,33%	33,33%	33,33%
5	Nivel de innovación			
6	Sistematización de la información			
7	Resultados			

9. BIBLIOGRAFÍA

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: FDOC-088 VERSION: 02 EMISIÓN: 22/03/2019 PÁGINA
	PLAN DE CURSO	

DESSLER, Gary. Administración de personal. 14a Ed. México: Prentice Hall, 2015. CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. 3a Ed. Graw Hill. Santafé de Bogotá, 2009. CUESTA, Armando y VALENCIA, Marino. Indicadores de gestión humana y del conocimiento en la empresa. ECOE ediciones. 2014. 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. GONZÁLEZ, Ángel. Métodos de compensación basados en competencias. Editorial Universidad del Norte y ECOE ediciones. 2013.

CUARTAS, Fernando. Salarios. Aspectos a considerar en su administración y manejo. Ediciones de la U. 2015. CUESTA, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. ECOE ediciones. 2a Edición. 2017. RIMSKY, Tolo. Administración de la remuneración total. Mc Graw Hill. 2005. CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. 9a Edición. 2011.

DOLAN, Simón, 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

Departamento de la Función Pública, ESAP, CNSC. Instructivo para el Ajuste del Manual específico de funciones y de competencias laborales, Bogotá, 2010.

-Seguro Social. Normas y Jurisprudencia y Doctrina del Sistema general de riesgos profesionales, Bogotá, 2012.

Chiavenato Idalberto, Human Talent Management. Bogotá, Mac Graw Hill 2005.

-Alvarez Augusto. The Administration of Wages and salaries, Bogotá, Graphic Workshops of A.M. Printers, 1993.

-Galeano Luis Jairo. The Human Talent Administration. Bogotá, USTA Editions, 2000