

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código del curso: TI532

Carácter del curso/Metodología del curso: Teórico / práctico

Breve descripción del curso: El curso de administración de talento humano, busca generar en el estudiante la capacidad de gestionar estratégicamente el talento humano en las organizaciones teniendo en cuenta criterios técnicos, tecnológicos y científicos para dar lugar a estrategias de transformación y empoderar las organizaciones

Objetivo del programa académico: El Programa de Tecnología Industrial, se ocupa de educar para la vida, formar integralmente personas, educar en la tecnología y cofacilitar procesos de conocimiento y de aprendizaje para el actuar de sus egresados en las organizaciones sociales para una sociedad mejor.

Resultado de aprendizaje del programa académico: El tecnólogo industrial estará en la capacidad de comprender el contexto, tomar decisiones organizacionales, con pensamiento crítico y criterio de responsabilidad social, para la preservación de la vida y del buen vivir.

Resultado de aprendizaje del nodo : Comprende e Interpreta el contexto del fenómeno organizacional desde los comportamientos del talento humano; con pensamiento crítico, calidad y responsabilidad social; identificando situaciones problematizadoras, para la toma de decisiones organizacionales, la preservación de la vida y el buen vivir

Requisitos del curso (Saberes previos): Comprensión e interpretación de textos asociados al comportamiento humano individual y grupal dentro de las organizaciones.

Número de créditos del curso: 2 Intensidad horaria semestre: 96 Horas con acompañamiento docente semestre: 64 Horas sin acompañamiento docente semestre: 32

Objetivo del curso	Resultado s de aprendizaj e del curso	Contenidos	Métodos de enseñanz a y de aprendizaj e	Estrategias para la enseñanza y el aprendizaje					Evaluación formativa (diagnóstica, procesual y resultado)	% de valoración del curso / seminario / actividad	Bibliografía y recursos
				Acompañ amento directo (Presencial aula de clase)	No. de horas	Trabajo independi ente	No. de horas	Estrategia s TIC			
						(Realizado por el estudiante)					
Orientar al estudiante en la comprensi ón de los procesos evolutivos en el papel del humano	Demuestra conocimientos para identificar, analizar y apoyar la puesta en marcha de modelos de gestión humana y organizacional para posibilitar estabilidad a la organización	Unidad I	Presencial con estrategia s orientadas	El docente realizará presentación y explicación del plan del curso	4	El estudiante realizará consultas en bases de datos científicas	12	La evaluación se realizará a través de talleres que fomenten el trabajo en grupo y permitan avanzar en cuanto a la apropiación del tema y su aplicación en las organizaciones	30%	HERRAMIENTAS	
		Antecedentes históricos. Introducción a la gestión del talento humano y análisis histórico								Word - Plataformas digitales	
		Unidad II								EXPOSICIONES	
										Exposiciones propuestas para cada uno de los temas	
		Unidad III		LECTURAS							
		Selección de personal. Reclutamiento de personal. Modelos de selección con sus respectivas técnicas y herramientas. Modelos de selección de personal.									
	Participa en equipos de trabajo, aplicando modelos de selección del talento humano	Unidad IV		El docente dirigirá exposiciones en forma grupal	12					El docente usará la plataforma	

humano en las organizaciones y las competencias en el manejo de técnicas para llevar a cabo las actividades estructuradas en la administración del talento humano	talento humano, capacitación, evaluación del desempeño, gestión del conocimiento, teniendo en cuenta las necesidades y proyecciones de las organizaciones para alargar la vida de la organización	Inducción y entrenamiento de personal. Diseño de programas de inducción de personal. Orientación a su aplicación y socialización. Programas de reintegración. Talleres prácticos	Orientadas a promover interacción comunicacional, trabajo colaborativo y pensamiento crítico.			El estudiante tomará la decisión de concertar asesorías	4	Plataforma Google especialmente classroom, con el fin de gestionar los contenidos					
	Unidad V	Capacitación y desarrollo de TH. Programas de formación y desarrollo para el trabajo. Determinación de necesidades. Plan de capacitación. Implementación seguimiento y verificación		El docente estará abierto a las asesorías individuales	12								
	Unidad VI			El docente propondrá análisis de casos	8								
	Comprende diseños de programa de inducción de personal, análisis ocupacional, manuales de funciones, diseño y análisis de puestos de trabajo, tiene claro el proyecto de vida laboral para alcanzar los objetivos de la organización	Evaluación para el desarrollo, seguimiento y verificación. Conceptualización, discusión sobre nuevos modelos y técnicas y su aplicación en el crecimiento del personal.		Se trabajará la técnica del panel con algunos temas	10				El estudiante gestionará consultas a expertos en las empresas	4	La evaluación se realizará a partir de exposiciones que conecten el contenido de posturas teóricas con la aplicación en las organizaciones y su funcionalidad en el futuro próximo	40%	Lecturas variadas de actualidad
		Unidad VII											
Unidad VIII		Diseño y estructuración de entrevistas y hoja de vida con el modelo de competencias. Definición y construcción de la entrevista por competencias. Hojas de vida para el ingreso y retiro laboral desde un modelo por competencias											
Bibliografía	Arias, A. (2014). Gestión Estratégica de la Cultura Organizacional: ¿Ventaja Competitiva Sostenible en el tiempo?. Revista Páginas. N° 95. Pereira, Colombia: pp. 89 -102												
	Ariza, J.; Morales, A.; Morales, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. Madrid: Mc Graw Hill.												
	Calderón, G. (2006a). La gestión humana y su aporte a las organizaciones colombianas. Revista Cuadernos de Administración Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, Enero –julio, año/vol. 19 número 031. Bogotá, Colombia, pp. 9 -55.												
	Calderón, G., Álvarez, C. M. y Naranjo, J.C. (2006b) Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá Colombia. 19 (32).												
	Calderón, G.; Álvarez, C.; Naranjo, J. (2008*). Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas. Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales												
	Calderón, G. (2008b). Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana. Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales.												
	Cabuya, L. (1999). La gestión humana: algunos elementos para su análisis. Revista Innovar julio-diciembre, N° 14, 137 - 151. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.												
	Chiavenato, I.(2007). Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill. 8ª ed. Bogotá												
	Cruz, F. (2005). Nuevo pensamiento administrativo. Arte gráficas del Valle Editores-Impresores Ltda. Cali.												
	Cruz, F.; Aktouf, O.; Carvajal, R. 2003. El lado inhumano de las organizaciones. Arte gráficas del Valle Editores-Impresores Ltda. Cali.												
	López, G.A., Correa, M.J. Y Castaño, P. (2001). Evaluación y capacidad tecnológica de la firma: aportes para una análisis complexus Scientia et Technica. Universidad Tecnológica de Pereira. Año VII, N° 16. 2001. 127 - 132.												
	Quintanilla, I. 2003. Empresas y personas. Madrid: Díaz de Santos, S.A.												
	Rojas, W. 2003. Modernidad e inhumanidad. Cali: Arte gráficas del Valle Editores-Impresores Ltda.												
OTROS RECURSOS													
Páginas web:													

	www.acrip.com.org		
--	--	--	--