



## ASIGNATURA: GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 1. IDENTIFICACIÓN

**Nombre del Curso:** Gestión Estratégica del Talento Humano

**Código:** 300ANP006

**Tipo de Curso:** Énfasis – Opción Complementaria

**Créditos Académicos:** 3

**Número de horas:**

48 horas de trabajo presencial + 96 horas de trabajo independiente = 144 horas total

#### **Descripción del Curso:**

A partir del tratamiento de los elementos teóricos, metodológicos y actitudinales correspondientes y la realización de actividades prácticas, la asignatura brinda a los estudiantes las habilidades y actitudes necesarias para cumplir con los objetivos estratégicos del área de la gestión del talento humano, desarrollando las habilidades cognitivas que le permitan comprender, evaluar y reformular los procedimientos que actualmente utilizan las organizaciones para planear, gestionar y mejorar el proceso de la gestión humana, así como también la administración y desarrollo del conocimiento que son necesarias al interior de las organizaciones a partir del alineamiento del área con la estrategia del negocio, formulando la competencia necesaria para el desarrollo del talento humano.

La metodología utilizada es mixta y contempla desde desarrollos magistrales del tema, talleres en clase y evaluaciones individuales, hasta exposiciones por parte de los estudiantes, aplicaciones a casos prácticos e investigaciones de campo que permitan al estudiante abordar desde diversos puntos teórico-prácticos la importancia de la alineación estratégica del talento humano.

**Prerrequisitos:** Gestión Humana y Comportamiento Organizacional (300ANP002)

#### **Denominación de las unidades:**

1. Planeación del talento humano
2. Gestión estratégica
3. Sistema integrado de gestión aplicado a gestión humana
4. Mejoramiento del proceso de gestión humana
5. Gestión del conocimiento

<b>Elaborado:</b> José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	<b>Revisado:</b> Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	<b>Aprobado:</b> Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	<b>Aprobado:</b> Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
---	---	--	--



**Palabras clave:**

Competencia, Competitividad organizacional, Estrategia, Direccionamiento Estratégico, Enfoque por procesos, Normas ISO, Procesos, Talento Humano

**Departamento:** Gestión de Organizaciones

**Campo de Conocimiento:** Gestión del Talento Humano

**Formato de Circulación:** digital e impreso

## 2. INTRODUCCIÓN

En la asignatura Gestión Estratégica del Talento Humano se estudia la articulación de la estrategia corporativa con la función de la gestión del talento humano, buscando cómo traducir los objetivos y estrategias corporativas en objetivos y estrategias de desempeño individual, lo cual se logra mediante la planeación estratégica del Talento humano, el análisis de la gestión, el involucramiento en los sistemas de gestión de la calidad, el desarrollo y gestión del conocimiento. Para el logro de dicho propósito, partiendo de algunos conceptos básicos de la planeación estratégica como fuente del proceso de gestión humana, se desarrolla, en cada uno de sus subprocesos, una aproximación tanto teórica como práctica que permita al estudiante conocer los principios básicos de la aplicación de cada uno de ellos y su contexto real en el medio laboral de las organizaciones.

El proceso de aprendizaje se refuerza mediante el desarrollo de actividades prácticas, en las cuales, los estudiantes, en grupos de trabajo y con el apoyo del docente, van realizando una confrontación de la manera que una empresa real utiliza su estrategia para su desarrollo y como la alinea con la estrategia del talento humano (esta empresa deberá ser seleccionada por los estudiantes desde el inicio del curso y trabajada en la medida que las temáticas son vistas en clase.)

## 3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad las empresas están transformando sus sistemas organizacionales, en especial, el área/proceso de Talento Humano, cambiando sus subsistemas para adecuarse a las características de las nuevas sociedades y sus mercados internos y externos, apuntando a los objetivos estratégicos de las organizaciones, los cuales deben responder a las exigencias del entorno social, político y económico, y de allí la importancia de superar el enfoque de trabajo centrado en tareas, por otro orientado a la gestión de resultados, por lo cual se hace necesario encontrar formas más eficientes de implementar la estrategia de empresa, en la que es determinante una gestión del Talento Humano.

La Gerencia Estratégica del Talento Humano se refiere a la manera como la función del talento humano puede contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales y, al mismo tiempo, favorecer e incentivar

Elaborado:	Revisado:	Aprobado:	Aprobado:
José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:



la consecución de los objetivos individuales de los empleados. El desarrollo de esta cátedra le da al estudiante las bases fundamentales para conocer los conceptos básicos para alinear la estrategia corporativa a la gestión humana a partir de los procesos de planeación, gestión de la calidad y gestión del conocimiento que sean las bases fundamentales para su aplicación en su quehacer laboral.

#### 4. OBJETIVO

Concientizar a los estudiantes sobre la importancia y necesidad de contar con un sistema de gestión y desarrollo del talento humano que este alineado a la estrategia organizacional, brindando los elementos conceptuales, metodológicos y actitudinales necesarios para la comprensión y aprendizaje de los procesos de gestión estratégica aplicada a la Gestión Humana.

#### 5. COMPETENCIAS A DESARROLLAR:

Los contenidos específicos de la asignatura, al tiempo que contribuyen en la formación de las competencias generales definidas en el perfil del egresado de la Pontificia Universidad Javeriana de Cali<sup>1</sup>, aportan al estudiante los elementos de conocimiento (conceptuales, metodológicos y actitudinales) necesarios para alcanzar las siguientes competencias:

##### Competencias cognitivas:

- **Interpretativas:**
  - ↳ Comprender la importancia de los conceptos de planeación y de gestión estratégica aplicados al proceso de gestión del talento humano.
  - ↳ Interpretar las características organizacionales adecuadas para enfrentar los diversos ambientes de negocios.
  - ↳ Comprender los diversos modos de planeación del talento humano.
- **Argumentativas:**
  - ↳ Explicar el proceso metodológico para la implementación y administración de un modelo de gestión estratégica del talento humano.
  - ↳ Explicar cada uno de los componentes de un sistema integrado de gestión aplicado a la gestión humana.
  - ↳ Identificar el papel de la gestión del conocimiento en la transformación organizacional.
- **Propositivas:**
  - ↳ Formular un procedimiento para implementar y administrar la gestión estratégica del talento humano en una organización, cumpliendo los requisitos de las normas de los sistemas de gestión.

<sup>1</sup> Al respecto consultar la estructura curricular de la Carrera de Administración de Empresas.

Elaborado:  José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado:  Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	Aprobado:  Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado:  Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
--	---	--	--



### **Competencias Laborales:**

Al término del curso el estudiante estará en capacidad de participar de manera efectiva, en diferentes tipos de organizaciones, en procesos de:

- ↪ Planeación estratégica del talento humano y alineación con la estrategia corporativa
- ↪ Despliegue de la estrategia de la gestión humana en la productividad, competitividad y valor agregado.
- ↪ Administración de los sistemas de gestión conociendo sus principios y requerimientos.
- ↪ Diseño de sistemas e indicadores de gestión y productividad
- ↪ Identificación de la perspectiva de formación y aprendizaje y crecimiento en el BSC.
- ↪ Formulación de planes de aprendizaje organizacional y de gestión el conocimiento.

### **Competencias Axiológicas:**

Los contenidos de la asignatura, las estrategias didácticas y la orientación del docente, contribuirán, además, a desarrollar en el estudiante, las siguientes capacidades de comportamiento, necesarias en el entorno en que llevará a cabo su futuro desempeño laboral:

- ↪ Desarrollar las acciones propias de su desempeño y compromiso organizacional en el marco de los valores y principios sociales fundamentales.
- ↪ Proceder con equidad en todas sus actuaciones dentro y fuera de una organización.
- ↪ Acatar la legislación, normas y reglas que aseguren el mantenimiento de una interacción respetuosa y mutuamente beneficiosa con todos los colaboradores de cualquier organización

### **Competencias Generales:**

Además de las competencias anteriores, esta asignatura contribuirá al desarrollo de las siguientes competencias generales:

Solución de problemas concretos, capacidad de trabajar en equipo, creatividad e innovación, aprendizaje autónomo, iniciativa y espíritu emprendedor, habilidades para manejar bases de datos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, comprensión de textos en inglés, liderazgo, capacidad de integración de conocimientos, responsabilidad social y ética, contextualización, toma de decisiones responsable, capacidad de participación y diálogo, orientación al logro, capacidad de negociación.

## **6. PRESENTACIÓN DE UNIDADES**

1. Planeación del Talento Humano
  - 1.1 Importancia de la planeación integrada del TH
  - 1.2 Proyección de la demanda del TH
  - 1.3 Proyección de la pérdida del TH
  - 1.4 Sistemas de información sobre TH
  - 1.5 Factores que influyen en la planificación del TH

Elaborado:  José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado:  Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	Aprobado:  Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado:  Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
--	---	--	--



- 1.6 Planeación del los proceso de TH
2. Gestión estratégica de TH
  - 2.1 Gestión estratégica del Talento Humano
  - 2.2 Elementos de la gestión estratégica del TH
  - 2.3 Despliegue de la estrategia de Gestión Humana y el alineamiento estratégico
  - 2.4 Modelos y enfoques sobre la gestión estratégica del TH
  - 2.5 La visión y la misión y los objetivos de la estrategia de la gestión humana
  - 2.6 Políticas y practicas estratégicas en los procesos de gestión humana
  - 2.7 Tendencias de la gestión estratégica.
3. Sistema integrado de gestión aplicado a Gestión Humana
  - 3.1 Elementos para la administración coordinada de los sistemas de gestión.
  - 3.2 Rol de Gestión Humana en la implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión.
  - 3.3 Principios y requerimientos de las normas de los sistemas de Gestión:
  - 3.4 Sistema de Gestión de Calidad: Norma ISO 9001 versión 2000.
  - 3.5 Sistema de Gestión Ambiental: Norma ISO 14001 versión 2004.
  - 3.6 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional: Norma OHSAS 18001 versión 2000.
  - 3.7 Otros sistemas de Gestión.
4. Mejoramiento del proceso de Gestión Humana
  - 4.1 Mejoramiento Continuo PHVA
  - 4.2 Indicadores de gestión y productividad
  - 4.3 Formulación de indicadores
  - 4.4 Formulación de indicadores claves de la gestión humana
  - 4.5 Perspectiva de formación, aprendizaje y crecimiento en el BSC
5. Gestión del conocimiento:
  - 5.1 Aprendizaje individual
  - 5.2 Aprendizaje Organizacional / organizaciones de aprendizaje
  - 5.3 Atraer, desarrollar, retener el capital humano
  - 5.4 Gestión de conocimiento
  - 5.5 El papel de la cultura organizacional en la gestión de conocimiento
  - 5.6 El papel de las metáforas en el aprendizaje organizacional

## 7. METODOLOGÍA:

Los temas se trabajan por parte de los estudiantes por medio de la investigación bibliográfica, el desarrollo de los temas en clase con exposiciones temáticas de los propios estudiantes y clases magistrales aclaratorias, el análisis de casos prácticos, debates y talleres de apropiación de los conceptos básicos de cada uno de los subprocesos.

Elaborado: José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
--	--	---	---



Igualmente, se incentiva la investigación de campo aplicada a las organizaciones y el desarrollo académico de los temas incorporados en el programa, con lo cual se aplican los conocimientos al caso estudiado y real de una organización, el cual es expuesto y sustentado por los estudiantes con base en los lineamientos establecidos.

De esta manera el estudiante complementa una primera aproximación teórica por parte del docente y de la investigación desarrollada, con un modelo más participativo y activo, que le implique integrar mediante el análisis y la aplicación los conceptos recibidos a situaciones reales de las organizaciones.

## 8. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Tipo de evaluación	Frecuencia	Ponderaciones	
		Vr. unitario	Vr total
Exámenes parciales (individuales)	Dos (2)	15%	30%
Tercer examen parcial final: escrito y sustentación (en equipo)	Uno (1)	20%	20%
Talleres y participación en clase		20%	20%
Exposición	Una (1)	15%	15%
Reflexión		5%	5%
Ejercicio PBL	Uno (1)	10%	10%
<b>Total</b>			<b>100%</b>

## 9. BIBLIOGRAFÍA

- DOLAN SIMON, VALLE RAMON, La gestión de los Recursos Humanos, McGraw Hill
- ALLES MARTHA ALICIA, Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Granica, 2000
- DESS GREGORY Dirección Estratégica, McGraw Hill 2003
- DESSLER Gary, Administración de Personal, Prentice Hall, 2002
- CHIAVENATTO Idalberto, Gestión del Talento Humano, Mac Graw Hill, 2004
- MINTZBERG, QUINN, GOSHALL, El Proceso Estratégico, Prentice Hall, 2004
- ROBBINSS Stephen, Comportamiento Organizacional, Mac Graw Hill, 2000
- THOMPSON & STRICKLAND, Administración Estrategica, Mac Graw Hill, 2004
- ULRICH Dave, Recursos Humanos Champions, Granica, 1999

Elaborado: José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
--	--	---	---



## 10. WEBGRAFÍA

[www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com), Legis Editores 2006

Otra bibliografía informada por el docente durante el desarrollo del curso

Elaborado: José Alfonso Santibáñez Alvaro Herrera Murgueitio Fecha: diciembre de 2008	Revisado: Comité de Departamento Gestión de Organizaciones Fecha: febrero 23-2009	Aprobado: Director Departamento Gestión de Organizaciones Fecha:	Aprobado: Directora de Carrera Administración de Empresas Fecha:
--	--	---	---