

**PROGRAMA DE ESTUDIO
ESPECIALIZACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS
RP-01**

I. GENERALIDADES

Código	<i>GTH0</i>	Duración del Curso de Especialización	<i>8 Meses</i>
Nº de horas	<i>240</i>	Identificación del Ciclo	<i>02-2015</i>
Horas teóricas	<i>165</i>	Todas las Carreras	
Horas prácticas	<i>75</i>		

II. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Los Cursos de Especialización, como parte integrante del proceso académico-formativo del estudiante de la UFG, aportan a la consecución de la aspiración institucional de formar profesionales competentes, innovadores, emprendedores y éticos.

A través del Curso de Especialización “Gestión del Talento Humano y Desarrollo de Competencias” se pretende que los estudiantes desarrollen competencias para implementar en la administración de recursos humanos –de organizaciones públicas y privadas– un enfoque orientado a la gestión del talento humano dentro del modelo de competencias laborales y con una clara orientación estratégica para garantizar que el Profesional de Recursos Humanos se transforme en un aliado estratégico de la alta gerencia en la toma de decisiones relacionada con el desarrollo del capital humano.

La necesidad de este Curso de Especialización nace de la convicción que el aseguramiento de calidad en las empresas no solo abarca los procesos y productos, sino el desempeño de las personas que en ellas laboran. Estos tres elementos fortalecen a las organizaciones en los mercados nacionales e internacionales, ante la coyuntura de competitividad local, internacional y global.

La realidad actual y sus exigencias requiere que la gestión del talento humano tenga una visión estratégica, haciendo que las actividades rutinarias de la administración de recursos humanos, como el diseño de puestos, selección, gestión del desempeño, administración de la compensación, capacitación y desarrollo, entre otras, no se miren de manera independiente entre ellas, ni de

forma aislada de la misión y objetivos de la organización, sino concebidas como un todo integrado que interactúa con los demás subsistemas de la organización.

Por otra parte, las organizaciones hoy en día requieren personas altamente competentes como profesionales, como seres humanos y como miembros de equipos. Para seleccionar y desarrollar este tipo de colaboradores se requiere que la gestión del talento humano adopte el enfoque de competencias, óptima forma de garantizar este desarrollo. A lo anterior se suma, la consideración que en el accionar de un mundo globalizado –con unas condiciones de competitividad cada vez más exigentes – se requiere que las organizaciones implementen modelos de gestión del talento humano de alta efectividad, con posibilidad de dar respuesta a los requerimientos de la época. En este sentido el modelo de gestión por competencias ha demostrado en innumerables ejemplos ser muy efectivo para lograr el alcance de las metas y objetivos organizacionales.

De allí, que a partir del Curso de especialización en “Gestión del Talento Humano y Desarrollo de Competencias” la universidad Francisco Gavidia pretenda favorecer un cambio de valores y actitudes entre los participantes, en el sentido de lograr una mejor autoestima, liderazgo y participación grupal, que permita convertirlos en agentes multiplicadores de los cambios planeados en su medio o entorno organizacional.

Igualmente, pretende contribuir a que sus egresados identifiquen los elementos clave en la integración de los procesos estratégicos de la gestión humana: el diseño de cargos, la selección, la capacitación y el desarrollo de personal, la gestión del desempeño, bajo un modelo de competencias laborales, comprendiendo que éstos son factores críticos de éxito que promueven el cambio en las organizaciones en las que actualmente se desempeñan, o bien en las que lo harán en el futuro.

III. MÓDULOS Y TEMÁTICAS DE DISCUSIÓN

Módulo 1: Sistemas de Desarrollo de Capital Humano y Gestión del Talento

Objetivo:

Que los egresados desarrollen competencias para aplicar métodos, técnicas modernas y prácticas de excelencia en los diferentes subprocesos del ciclo de capital humano, con visión estratégica en la gestión del talento.

Temas Clave:

- Base administrativa de los recursos humanos
1. Objetivos.

2. Funciones.
 3. Organización de Recursos Humanos.
- El ciclo o macro proceso del capital humano.
 - Identificación de métodos, técnicas modernas y prácticas de excelencia para cada subproceso del ciclo de capital humano.
 - Planificación Estratégica para el Desarrollo de Capital Humano y Gestión del Talento.
 - Diagnóstico y desarrollo de la cultura organizacional.

Módulo 2: Reclutamiento y Selección de Personal

Objetivo:

Aplicar el ciclo de reclutamiento y selección de personal, con visión estratégica orientada a la gestión del capital humano y el desarrollo de competencias, en situaciones concretas de las organizaciones públicas y privadas.

Temas Clave:

- El ciclo del reclutamiento y selección del personal.
- Técnicas de reclutamiento de personal. (Bolsas electrónicas de trabajo, ferias, etc.)
- Técnicas de selección del personal (Revisión de Hojas de vida, utilización de tests psicométricos, assessment centers, entrevistas individuales, etc.)
- La toma de decisiones de personal.

Módulo 3: Desarrollo del Talento con Base en competencias

Objetivo:

Formular competencias en sus diferentes dimensiones, medición de las mismas y desarrollo de planes genéricos e individuales para su fortalecimiento.

Temas Clave:

- Autoliderazgo para la auto-gestión del Talento Humano.
- Liderazgo personal en la autogestión del capital humano.
- Dimensiones del talento en el trabajo
- Medición de Brechas de Talento
- Formulación de Competencias (Cardinales, transversales, sociales, técnicas, etc.)

- Diseño de planes de Desarrollo con base en competencias (Planes Genéricos, Planes Individuales, etc.)
- Diseño de Planes de Capacitación (Roster de capacitación).

Módulo 4: Sistemas de Evaluación del Desempeño

Objetivo:

Desarrollar competencias para aplicar una evaluación del desempeño humano dentro de las organizaciones, a partir de enfoques integrales, sistemáticos y continuos, valorando el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamientos laborales de las personas en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, con propósitos de desarrollo del capital humano.

Temas Clave:

- Medición de brechas de productividad.
- Formulación de indicadores de desempeño (KPIs).
- Diseño de Instrumentos para evaluar el desempeño.
- Sistemas de monitoreo y administración de la productividad.
- El coaching como herramienta para crear condiciones internas de la empresa que permitan el desarrollo de las habilidades, competencias y potencial de sus integrantes.

Módulo 5: Desarrollo de Calidad de Vida en el Trabajo

Objetivo:

Aplicar herramientas para el diagnóstico del capital humano, el diseño de estructuras salariales y sistemas de prestaciones y beneficios, así como para el diagnóstico psicopatológico de la organización, como base para intervención en situaciones de conflicto.

Temas Clave:

- Diagnóstico de Equidad Interna y valuación de puestos.
- Diagnóstico de Equidad Externa y Benchmarking Salarial.
- Diseño de Estructuras de Salarios.

- Sistemas de Prestaciones y beneficios
- Administración de Prestaciones y beneficios (costos, impacto y utilización de prestaciones)
- Diagnóstico psicopatológico de la organización.
- Nuevas entidades y patologías organizacionales.
- El conflicto: individual y colectivo. Técnicas de negociación e intervención en la solución de conflictos. Abordaje para resolución de conflictos organizacionales a través de la negociación y estrategias preventivas del conflicto.
- Ética y responsabilidad social empresarial.
- Como mejorar las competencias de empleabilidad y calidad de vida laboral de los empleados y sus familias.

IV. TIEMPO

Cada módulo constará de 48 horas, de las cuales 15 son prácticas para la aplicación de la teoría discutida en aula. Incluye horas de laboratorio vivencial o simulación y coaching de los estudiantes. Son 240 horas totales del Curso de Especialización.

V. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS

- Con la finalidad de hacer el aprendizaje más significativo, durante el desarrollo del curso de especialización se emplearán metodologías que fortalezcan la vinculación de la actividad docente del aula con la realidad laboral de las empresas e instituciones. Entre dichas metodologías podrán desarrollarse: visitas guiadas a empresas e instituciones, ejecución de proyectos aplicados a contextos laborales relacionados con las temáticas del curso, estudio de casos reales o hipotéticos derivados de situaciones del mundo laboral, conferencias de profesionales externos provenientes del mundo laboral, entre otras.
- Los facilitadores y los estudiantes van a crear una atmosfera de confianza y respeto que permita la comunicación franca y honesta, la reflexión sobre sus experiencias y la participación espontánea.
- También se promoverá el aprender a aprender en una comunidad de aprendizaje.
- Enfatizar en aspectos prácticos.
- Se implementará el diseño y ejecución de proyectos de aprendizaje personales y de equipo, con base en las necesidades detectadas y de

acuerdo con los objetivos del curso, privilegiando el desarrollo de competencias superiores como el análisis, la síntesis, la solución de problemas y la aplicación contextualizada del saber.

- También se usará el coaching/*tutoría* para los proyectos de aprendizaje y de consultoría que va a permitir orientar y aplicar lo aprendido a los casos de estudio.
- La organización de equipos de trabajo para el desarrollo de las competencias del curso, no implica anular la responsabilidad individual de cada estudiante de aportar al rendimiento del equipo.
- La evaluación será formativa y sumativa mediante exámenes, auto-diagnósticos con cuestionarios, controles de lecturas, reportes de aprendizaje personal y grupal, presentaciones de proyectos personales y de equipos, en cada módulo. Va a haber al final una evaluación oral individual con un jurado.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, Idalberto. **Gestión del Talento Humano**. MacGraw Hill, 1ª edición, 2009.
- Chiavenato, Idalberto. **Administración de Recursos Humanos**. MacGraw Hill, 8ª edición, 2007.
- Viquer, J. M. **Gestión del Talento Humano**. MacGraw Hill, 8ª edición, 2002.
- Antonio Aragón Sánchez y otros. **Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos**. 2005.
- Becker, Brian. **Cuadro de Mando de Recursos Humanos**. 2001.
- Aedipe. **Coaching, Mitos Y Realidades**.
- Jaulín Plana, Carmen. **La competencia profesional**, Editorial Síntesis, S.A. 2007.
- Orbegozo Iturriarte, Germán; Fernández, Guadalupe. **Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos**. Ediciones Deusto, S.A. 2006.
- Eneka Albizu Gallastegui, Jon Landeta Rodríguez. **Dirección estratégica de los recursos humanos**. Ediciones Pirámide, 2001.

- Soto, Ramira; Gan Busto, Federico. **Carrera profesional: claves, competencias y vitaminas**. Editorial Díaz de Santos, S.A. 2007.
- Jesús A. Valero Matas, Jerónimo Fernández Acebo, Miguel Mateo Rodríguez. **Casos de recursos humanos y relaciones laborales**. Ediciones Pirámide, 2007.
- Cindy Ventrice **¡La remuneración no es todo!** Ediciones Empresa Activa, 2004.
- Pilar Jericó. **La Nueva Gestión del Talento. Construyendo Compromiso**. Pearson Educación, 2008.
- Roy Lilley. **Como tratar con gente difícil**. Ed. Gedisa, 2002.
- Almudena Rodríguez Tarodo, Kevin Thomson. **El capital emocional**. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, 2000.
- Andrés Mínguez Vela. **Gestión de personas en la nueva economía**. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing, 2001.
- Enrique Reig Pintado. **Los recursos humanos en las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje**. Paraninfo, 2003.
- José Luis González Vadillo. **Comportamiento humano
 El recurso básico de las organizaciones empresariales**. Universidad de Deusto, 1993.
- Daft Richard. **Teoría y Diseño Organizacional**.
- Marta Allen. **Gestión del Talento Humano basado en competencias**.
- Gary Dessler. **Administración de Recursos Humanos**.
- Bolander. **Administración de Recursos Humanos**.



Aprobado por: Rolando Balmore Pacheco
 Firma y sello de Director de Egresados y Graduados

Fecha: 28 de julio de 2015.