

PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR						
I.- DATOS GENERALES						
Nombre de la Carrera o Programa: Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales						
Nombre de la Asignatura: Estrategia Organizacional y Gestión del Talento						
Régimen: semestral		Número de Unidades Crédito: 3 UC				
Tipo de asignatura: Obligatoria <input checked="" type="checkbox"/>		Electiva <input type="checkbox"/>		Nº horas semanales:	Teóricas: horas	Prácticas/Seminarios
Fecha de aprobación del Programa en el Consejo: Postgrado: 16 de julio de 2020 Facultad: 17 de julio de 2020 Universitario: 11 de agosto de 2020						

II.- JUSTIFICACION
La unidad curricular proporciona enfoques, mejores prácticas y herramientas que permiten al estudiante formarse como un socio de negocio, cuya gestión colabore al logro de los objetivos organizacionales, así como al crecimiento sustentable de la organización. El contenido versa sobre entender cómo funcionan las organizaciones en su planificación y cómo el área de Gestión del Talento Humano debe adaptarse a la misma, dando valor agregado mediante el soporte desde los subsistemas que se le asocian: captación y selección, compensación y beneficios, relaciones labores y desarrollo organizacional.

III.- CONTRIBUCION DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias profesionales	
Competencia Profesional: Gestiona Talento Humano	
Planifica, lidera, ejecuta, evalúa y controla el conjunto de proceso relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.	
Unidad de competencia 1	Criterios de desempeño que se van a desarrollar en la asignatura:
Apoya el desarrollo de estrategias de recursos humanos	<p>Apoya el desarrollo de planes estratégicos de recursos humanos, a partir del diagnóstico de aspectos de entorno y de las capacidades de las organizaciones.</p> <p>1. Analiza variables de entorno que impactan a la organización: aspectos económicos, políticos, sociales, demográficos, ecológicos, tecnológicos, jurídico-legales, entre otros.</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Analiza las principales capacidades, fortalezas y debilidades de la organización y especialmente de la gestión de recursos humanos, tomando en cuenta su impacto en las finanzas y la contabilidad de las organizaciones. 3. Analiza y compara modelos de gestión de recursos humanos. 4. Relaciona los objetivos de la organización y sus políticas de responsabilidad Social, con los objetivos de la gestión de recursos humanos. 5. Analiza indicadores para el control y seguimiento a la gestión de recursos humanos, con base en principios de los sistemas de calidad. 6. Elabora propuestas de planes estratégicos de recursos humanos que incluyen iniciativas y proyectos necesarios para su ejecución.
--	---

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS (*las unidades temáticas compilan los temas de la asignatura*)

UNIDAD I Introducción a la Planificación Estratégica	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué es la planificación estratégica? Importancia para las organizaciones. 2. Entender a la organización y hacia dónde va (factores asociados al cambio organizacional: indicadores de clima y su influencia en la planificación estratégica; ¿cómo lidiar con los planes corporativos y su adaptación local?). 3. En qué consiste planificar dentro. 4. La planificación a corto, mediano y largo plazo.
UNIDAD II Metodología para la Planificación Estratégica de Recursos Humanos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contexto y organización: herramientas y métodos para la definición de objetivos. 2. Organización de portafolio de proyectos e iniciativas. 3. La organización de equipos de trabajo para la ejecución de la planificación estratégica.
UNIDAD III La Planificación Estratégica de Recursos Humanos: entendiendo la planificación desde los subsistemas de gestión.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación estratégica de la captación y selección de talento. 2. Planificación estratégica de la compensación y beneficios. 3. Planificación estratégica del desarrollo organizacional. 4. Planificación estratégica de relaciones laborales. 5. Integración de la planificación estratégica de los subsistemas de gestión del talento humano.
UNIDAD IV Monitoreo y control.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición de indicadores para el monitoreo y control de la implementación de planes. 2. Herramientas y buenas prácticas para el monitoreo durante la implementación de planes. 3. Revisión y ajustes de la Planificación Estratégica de Recursos Humanos.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e

indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntuizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado. Se analizan los elementos de la planificación en un caso real o ficticio, se solicita la construcción de un Glosario de términos; elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

VI.- ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula). Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase, construcción de un Glosario de términos; elaboración de mapas conceptuales o mentales, talleres; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poderlos aplicarlos en la práctica.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos

ALPANDER, G. (1985). *Planeación Estratégica aplicada a Recursos Humanos*. Serie Norma Desarrollo Gerencial. Bogotá: Editorial Normal.

BECKER, B., HUSELID, M. y BEATTY, R. (2005). *EL cuadro de mando del capital humano*. Ediciones Deusto, Barcelona.

BECKER, B., HUSELID, M. y ULRICH, D. (2002). *El cuadro de mando de RRHH: vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la*

empresa. Gestión 2000, Barcelona.

ELORDUY, J. (1993) *Estrategia de empresas y Recursos Humanos*. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana, Instituto empresa.

GOMEZ, G (1994). Planeación y Organización de Empresas. México: Mac Graw Hill Interamericana.

MARTOCCHIO, J. (2016). Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach (9th Edition). Pearson

NOE, R. (2014). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. McGraw-Hill Higher Education.

KAUFMAN, R.; OAKLEY, H.; WATKIN, R.; LEIGH, D. (2003). Strategic Planning For Success: Aligning People, Performance, and Payoffs. Jossey-Bass/Pfeiffer

Páginas web

Guías y material de apoyo