	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	1 de 4

**FACULTAD:** CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**PROGRAMA:** ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**DEPARTAMENTO DE:** ADMINISTRACIÓN

**CURSO:**  **CÓDIGO:**

**ÁREA:**


**REQUISITOS: CRÉDITOS:**  **TIPO DE CURSO:**

**FECHA ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN**

**JUSTIFICACIÓN**

En los tiempos actuales llenos de incertidumbre, obstáculos y amenazas, donde las organizaciones se mueven en entornos turbulentos, la Gestión del Capital Humano encierra cada día mayor complejidad y desafíos. Ante todo ello, se hace necesario tener una visión más humana y estratégica de la Gestión del Talento Humano en nuestras organizaciones, donde las personas no sean un problema para la organización sino la solución a sus problemas, donde las personas sean vistas como el socio principal del negocio y su vida muy importante parte de la ventaja competitiva del mismo.

Desde las universidades, empresas y laboratorios se contribuye a la construcción y creación de conocimientos, con ello se evita que el tradicional sistema de prueba y error que ha imperado por mucho tiempo en nuestras organizaciones sea la única y costosa alternativa de aprendizaje, contextualizando en las realidades de las empresas y organizaciones para entender su filosofía y de los directivos, la planeación estratégica de los distintos procesos de la Gestión del Capital Humano y la gestión del conflicto en las empresas y organizaciones.

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	2 de 4

## OBJETIVO GENERAL

Profundizar en el estudiante el dinámico y cambiante mundo de la Gestión del Capital Humano donde la complejidad es un factor preponderante y por ello la forma en que las personas y las organizaciones interactúan para alcanzar sus objetivos cambia de una organización a otra. Siendo así, el estudiante requiere diagnosticar, entender y comprender bajo una concepción sistémica la filosofía, el proceso, la gestión estratégica, subprocesos y actividades de la Gestión del Capital Humano contextualizándolos, reconociendo técnicas y estrategias aplicables en la vida profesional del Gerente de Capital Humano, y la gestión de los conflictos en las empresas y organizaciones.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Efectuar un recorrido conceptual filosófico por las organizaciones y sus directivos.
- Comprender la planeación estrategia de la Gestión del Capital Humano.
- Identificar las diferentes actividades y técnicas aplicables en la Gestión del Capital Humano.
- Identificar las estrategias de gestión de los conflictos en las empresas y organizaciones.

## COMPETENCIAS

### PROFESIONALES


- Identificar, analizar, y resolver situaciones de la gestión del capital humano.
- Capacidad de explorar el entorno.
- Pensamiento gerencial.
- Entendimiento y pensamiento estratégico
- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Ética
- Comunicación (desarrollo de habilidades comunicativas)
- Foco

**RAP 3: Diagnosticar a las organizaciones en la gestión organizacional, tendencias de mercadeo y Talento Humano**

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	3 de 4

**UNIDAD 1. LA FILOSOFÍA DE LOS DIRECTIVOS, DE LAS ORGANIZACIONES Y LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO. GESTIÓN DE LA VIDA**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
Filosofía de los directivos y de las organizaciones. Qué es la filosofía? Por qué es importante la filosofía para las organizaciones? Definición de organización. Tipos de organización. Cuál es el papel de la empresa u organización? Las filosofías directivas en la actualidad. Empresas mecanicistas y empresas orgánicas. Misión organizacional. Visión de la organización. Valores de la organización. Proceso de planeación estratégica del factor humano. Diseño de la matriz FODA. Pronóstico de necesidades de capital humano. Inventario actualizado de capital humano. Importancia de la vida. Planeación estratégica de la vida. La misión y la visión personales. La toma de decisiones y la información. Análisis de fuerzas y debilidades. Recursos adicionales para lograr la misión. Obstáculos. Amenazas y oportunidades. Programa de trabajo. Ciclo de vida. El proyecto de vida. La gestión estratégica.	15	30


	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	4 de 4

## UNIDAD 2. EL LIDERAZGO.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Teorías del liderazgo. Definición y concepto de liderazgo. La dirección de personas. Estilos básicos de dirección. Las teorías "X" e "Y" de McGregor. La teoría "Z". Tipologías de estilos de dirección según Tannenbaum. La rejilla gerencial de Blake y Mouton. Formas de liderazgo. Los seis enfoques situacionales de estilos de dirección. La dirección por instrucciones. La dirección por objetivos. La dirección por valores. La actual dirección de personas. Función directiva y prioridad de funciones. Habilidades que requiere el cargo de director de personas. Ética y profesionalidad.	6	12


## UNIDAD 3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
Necesidades de la organización. Análisis de las necesidades de la organización. Políticas de reclutamiento. Proceso de reclutamiento. Concepto de reclutamiento y criterios. Fuentes de reclutamiento. La selección como proceso de decisión. Concepto de selección. Métodos. Fases del proceso de selección. Test, entrevistas y pruebas. Test psicotécnicos.	6	12

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	5 de 4
Pruebas de práctica, conocimientos y madurez profesional. Desarrollo de la entrevista y sus modalidades. Evaluación de la entrevista, comprobaciones y decisión final. Acogida y seguimiento. Programa de acogida. Seguimiento e incorporación definitiva.			


**UNIDAD 4. LA FORMACIÓN. LA VALORACIÓN DEL PERSONAL Y LA VALORACIÓN DE LAS TAREAS.**

<b>TEMA</b>	<b>HORAS DE CONTACTO DIRECTO</b>	<b>HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE</b>
La formación del capital humano. Concepto. Finalidad. Tipos de formación. Causas que originan la necesidad de formación. Política de formación. Determinación de las necesidades formativas. Diseño, metodología y ejecución de planes de formación. Plan de formación. Fases y contenido Información y publicidad. Técnicas, instrumentos y métodos de formación. Control y evaluación de los resultados. Fase de control. Evaluación. Planificación de carreras. Definición. Objetivos. Etapas. Control y seguimiento. La valoración del personal. Finalidad de la valoración. Elección de criterios para determinar el método. Determinación de factores. Valoración por los méritos. Valoración por los resultados. Técnicas de valoración.	12	24

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	6 de 4

## UNIDAD 5 LA RETRIBUCIÓN Y EL CONFLICTO ORGANIZACIONAL.

TEMA	HORAS DE CONTACTO DIRECTO	HORAS DE TRABAJO INDEPENDIENTE DEL ESTUDIANTE
<p>La contraprestación por el trabajo.</p> <p>Concepto de retribución.</p> <p>Influencia de la retribución.</p> <p>Política salarial.</p> <p>Objetivos.</p> <p>Principios.</p> <p>Estructura salarial.</p> <p>Principales sistemas de incentivos.</p> <p>El conflicto organizacional.</p> <p>Definición de conflicto.</p> <p>Evolución del conflicto en la empresa.</p> <p>Tipos de conflictos.</p> <p>Fuentes del conflicto en la empresa.</p> <p>Dinámicas, resultados y efectos de los conflictos.</p> <p>Estilos de gestión de conflictos.</p> <p>Variables que afectan los conflictos en la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional.</li> <li>- Clima organizacional.</li> <li>- Valores.</li> <li>- Satisfacción y bienestar en el trabajo.</li> <li>- Liderazgo</li> </ul> <p>La Paz en la empresa, expresada como ciudadanía organizacional.</p> <p>Las diferentes vías de gestión de los conflictos en la empresa.</p> <p>Violencia en la empresa.</p>	9	18

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	7 de 4

## METODOLOGÍA

- Inducción al tema por medio de una lectura previa por parte del estudiante ya sea impresa o del Internet.
- Aclaración de interrogantes que genere la lectura.
- Evaluación mediante un ensayo o mapa conceptual.
- El método expositivo o clase magistral.
- Realización de talleres prácticos sobre el tema por el docente.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN

Según reglamentación vigente Universidad de Pamplona

De tipo cuantitativo. 1°, 2° y 3° Parciales programados por la Universidad para medir el cambio en el aprendizaje.

De tipo cualitativo: Se evaluará el interés y la disposición para trabajar en equipo.

De acuerdo a las disposiciones reglamentarias vigentes de la Universidad de Pamplona

### 1. Primer parcial


- |                         |     |
|-------------------------|-----|
| 1.1. Evaluación Escrita | 20% |
| 1.2. Quices, trabajos   | 15% |

### 2. Segundo parcial

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| 2.1 Evaluación Escrita | 20% |
| 2.2 Quices, trabajos   | 15% |

### 3. Tercer parcial


- |                        |     |
|------------------------|-----|
| 3.1 Evaluación Escrita | 20% |
| 3.2 Quices, trabajos   | 10% |

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	8 de 4

## BIBLIOGRAFIA BÁSICA

- ARIAS GALICIA, L. Fernando y HEREDIA ESPINOSA, Víctor (2006) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. México. Trillas.
- CHAVARRO, J. y Cortes, G. (2012). Cartilla Laboral y seguridad social con aplicaciones contables y tributarias. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Nueva Legislación Ltda.
- CHIAVENATO, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Novena Edición. México, D.F.: McGraw–Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V. ISBN 978-607-15-0560-7.
- CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del talento humano. Tercera Edición. México, D.F.: McGraw–Hill/Interamerica Editores, S.A. de C.V. ISBN 978-970-10-7340.
- DAVIS, K. y Newstrom, J. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw–Hill. Edición 13
- GARCÍA, M., Murillo, G. y González, C. (2011). Los macro-procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana. Cali, Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
- JERICÓ, P. (2001). Gestión del talento: del profesional con talento al talento organizativo. España: Prentice Hall.
- MONDY, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación.
- PORRET GELABERT, Miquel (2010) Gestión de Personas. España. ESIC.
- REYES, P. Agustín. (2011). Administración de Personal II. Sueldos y salarios. México, D.F.: Limusa. ISBN 978-968-18-0274-5.
- SANCHEZ GARCÍA, B.N. (2010) Los conflictos relacionales y de tarea, su incidencia en la empresa. España. Universidad de Granada.
- SASTRE, M. y Aguilar, E. (2003). Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico. España: McGraw–Hill.
- VARELA, J. Ricardo A. (2006). *Administración de la Compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. Primera Edición. México, D.F.: Pearson Educación. ISBN 970-26-0700-0.
- VILLANUEVA, A. (2010) De los Recursos Humanos al Capital Humano. México, Trillas



	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	9 de 4

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

HOHNEN, P. (2007). *Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Business*. Canadá. Jason Potts

LONDOÑO, C. (1994). *Gerencia de Recursos Humanos. Curso Básico de Administración de empresas*, Editorial Norma.

MALONEY, T. (2001). *Employee Recruitment And Selection: How To Hire The Right People*. NY, USA.

MUMBAI, University. (2014). *Introduction To Human Resource Management And Environment*.

NAVAZ, A. S., Fiaz, A. S., Prabhadevi, C., Sangeetha, V., & Gopalakrishnan, S. (2013). *Human Resource Management System*. arXiv preprint arXiv:1309.5351.

PÄIVI VAAHTERIKKO, (2008). *La importancia de Gerenciar el Talento humano en las organizaciones de Pamplona*.


SENGE PETER, M., Charlotte, R., Ross Richard, B., Smith Bryan, J., & Art, K. (1996). *La Quinta Disciplina en la Práctica*. Granica.

STEPHEN, P. R. (1998). *La administración en el mundo de hoy*. Edit. Prentice Hall, México.

TAPSCOTT, D., & Caston, A. (1997). *Cambio de paradigmas empresariales*. McGraw-Hill.

WAYNE, M., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial Pearson Prentice Hall. México, 202.

WERTHER, W. B., Davis, K., Gómez, J. M., & Mendoza, A. N. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*

	<b>Contenidos Programáticos Programas de Pregrado</b>	<b>Código</b>	FGA-23 v.03
		<b>Página</b>	10 de 4

## DIRECCIONES ELECTRÓNICAS DE APOYO AL CURSO

Bases de datos institucionales: [www.unipamplona.edu.co](http://www.unipamplona.edu.co)  
<https://unipamplona.basesdedatosezproxy.com/menu>

ALFAOMEGA  
GALE  
GESTIÓN HUMANA  
MCGRAW HILL  
MULTILEGIS  
OXFORD JOURNALS  
PEARSON  
SAGE JOURNALS  
SCIENCEDIRECT  
SCIVERSE SCOPUS  
SPRINGERLINK

**NOTA:** EN CADA UNA DE LAS UNIDADES EL DOCENTE DEBERA PROPONER MÍNIMO UNA LECTURA EN LENGUA INGLESA Y SU MECANISMO DE CONTROL

<b>UNIDAD No. 1</b>						
<b>LA FILOSOFÍA DE LOS DIRECTIVOS, DE LAS ORGANIZACIONES Y LA PLANEACIÓN ESTRATEGICA DEL CAPITAL HUMANO. GESTIÓN DE LA VIDA</b>						
<b>COMPETENCIAS A DESARROLLAR</b>						
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR</b>	<b>HORAS CONTACTO DIRECTO</b>	<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE</b>	<b>HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE</b>

<p>Filosofía de los directivos y de las organizaciones.          Qué es la filosofía?          Por qué es importante la filosofía para las organizaciones?          Definición de organización.          Tipos de organización.         Cuál es el papel de la empresa u</p>	<p>Clase          Magistral          Debates          foros</p>		<p>Taller</p>			<p>Entrega de taller</p>
--	---	--	---------------	--	--	--------------------------

<p><b>UNIDAD No. 2</b></p>						
<p><b>EL LIDERAZGO.</b></p>						
<p><b>COMPETENCIAS A DESARROLLAR</b></p>						
<p><b>CONTENIDOS</b></p>	<p><b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR</b></p>	<p><b>HORAS CONTACTO DIRECTO</b></p>	<p><b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE</b></p>	<p><b>HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE</b></p>	<p><b>HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE</b></p>	<p><b>ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE</b></p>

<p>Teorías del liderazgo. Definición y concepto de liderazgo. La dirección de personas. Estilos básicos de dirección. Las teorías "X" e "Y" de McGregor. La teoría "Z". Tipologías de estilos de dirección según Tennenbaum. La rejilla gerencial de Blake y Mouton. Formas de liderazgo. Los seis enfoques situacionales de estilos de dirección. La dirección por instrucciones. La dirección por objetivos. La dirección por valores. La actual dirección de personas. Función directiva y prioridad de funciones. Habilidades que requiere el cargo de director de personas. Ética y profesionalidad.</p>	<p>Clase Magistral Debates foros</p>	<p>Taller</p>	<p>Entrega de taller</p>
---	--------------------------------------	---------------	--------------------------

<b>UNIDAD No. 3</b>						
<b>RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN</b>						
<b>COMPETENCIAS A DESARROLLAR</b>						
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR</b>	<b>HORAS CONTACTO DIRECTO</b>	<b>ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE</b>	<b>HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN QUE INCLUYA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO INDEPENDIENTE</b>

						NTE
<p>Necesidades de la organización. Análisis de las necesidades de la organización. Políticas de reclutamiento. Proceso de reclutamiento. Concepto de reclutamiento y criterios. Fuentes de reclutamiento. La selección como proceso de decisión. Concepto de selección. Métodos. Fases del proceso de selección. Test, entrevistas y pruebas. Test psicotécnicos. Pruebas de práctica, conocimientos y madurez profesional. Desarrollo de la entrevista y sus modalidades. Evaluación de la entrevista, comprobaciones y decisión final. Acogida y seguimiento. Programa de acogida. Seguimiento e</p>	<p>Clase Magistral Debates foros</p>		<p>Taller</p>			<p>Entrega de taller</p>

<p>incorporación definitiva.</p>						
----------------------------------	--	--	--	--	--	--

<p><b>UNIDAD No. 4</b></p>
<p><b>LA FORMACIÓN. LA VALORACIÓN DEL PERSONAL Y LA VALORACIÓN DE LAS TAREAS.</b></p>
<p><b>COMPETENCIAS A DESARROLLAR</b></p>

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS DE EVALUACION QUE INCLUYA LA EVALUACION DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
<p>La formación del capital humano. Concepto. Finalidad. Tipos de formación. Causas que originan la necesidad de formación. Política de formación. Determinación de las necesidades formativas. Diseño, metodología y ejecución de planes de formación. Plan de formación. Fases y contenido y Información y publicidad. Técnicas, instrumentos y métodos de formación. Control y evaluación de los resultados. Fase de control. Evaluación. Planificación de e carreras. Definición. Objetivos. Etapas. Control y seguimiento.</p>	<p>Clase Magistral Debates foros</p>		<p>Taller</p>			<p>Entrega de taller</p>

<b>UNIDAD No. 5</b>
<b>LA RETRIBUCIÓN Y EL CONFLICTO ORGANIZACIONAL.</b>
<b>COMPETENCIAS A DESARROLLAR</b>

CONTENIDOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROFESOR	HORAS CONTACTO DIRECTO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL ESTUDIANTE	HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE	HORAS ACOMPAÑAMIENTO AL TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS DE EVALUACION QUE INCLUYA LA EVALUACION DEL TRABAJO INDEPENDIENTE
<p>La contraprestación por el trabajo.  Concepto de retribución.  Influencia de la retribución.  Política salarial.  Objetivos.  Principios.  Estructura salarial.  Principales sistemas de incentivos.  El conflicto organizacional.  Definición de conflicto.  Evolución del conflicto en la empresa.  Tipos de conflictos.  Fuentes del conflicto en la empresa.  Dinámicas, resultados y efectos de los conflictos.  Estilos de gestión de conflictos.</p>	<p>Clase  Magistral  Debates  foros</p>		<p>Taller</p>			<p>Entrega de taller</p>

<p>Variables que afectan los conflictos en la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cultura organizacional.</li> <li>- Clima organizacional.</li> <li>- Valores.</li> <li>- Satisfacción y bienestar en el trabajo.</li> <li>- Liderazgo.</li> </ul> <p>La Paz en la empresa, expresada como ciudadanía organizacional.</p> <p>Las diferentes vías de gestión de los conflictos en la empresa.</p> <p>Violencia en la empresa</p>						
---	--	--	--	--	--	--