



<b>PROGRAMA ACADÉMICO:</b>	<b>TECNOLOGÍA EN GESTIÓN AMBIENTAL</b>		
<b>ASIGNATURA:</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>UNIDAD ACADÉMICA O FACULTAD:</b>	<b>CIENCIAS AMBIENTALES Y AGROPECUARIAS</b>		
<b>SEMESTRE:</b>	<b>SEGUNDO</b>		
<b>PRERREQUISITO:</b>	<b>ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL</b>		
<b>INTENSIDAD HORARIA:</b>	<b>Presencial</b> 48	<b>Autónomo</b> 48	<b>Total</b> 96
<b>No. CRÉDITOS:</b>	2		

### OBJETIVO DE LA ASIGNATURA

**Desarrollar procesos básicos de gestión de talento humano encaminados a la consecución, formación, capacitación y promoción del capital.**

### COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- Realizar diagnóstico de puestos de trabajo en el sector agrícola.
- Plantear estrategias de desarrollo del talento humano como ventaja competitiva de la empresa agrícola.

Hacer control y seguimiento al plan estratégico de Gestión Humana.

### CONTENIDO PROGRAMÁTICO

- Concepto de competencia
  - Perfil del líder efectivo y competencias relacionadas.
- Análisis del perfil de líder en el diagrama de telaraña.
- Reclutamiento, Preselección, Selección, Contratación, Inducción, Capacitación, Evaluación.
  - Herramientas de diagnóstico y su aplicación  
Diagrama causa-efecto  
Lluvia de ideas  
DOFA, el intruso
  - Formulación estratégica y Gerencia de valor en gestión humana.
  - Concepto, análisis y formulación de estrategias.
  - Cuadro de mando integral de la gestión humana.  
(misión, visión, objetivos, factores clave, indicadores)
  - Definición de competencias específicas por cargos.
  - Definición de comportamientos.
  - Contexto de la evaluación
  - Por qué evaluar el desempeño.
  - Evaluación tradicional Vs. Evaluación por competencias.
  - Qué se evalúa en competencias?
  - Diseño y construcción de instrumentos de medición de competencias.
  - Formulación de planes de carrera y sucesión.
- 
- Herramientas de medición del clima organizacional.
  - La capacitación como generador de valor en las organizaciones.
  - Formulación de planes de acción para capacitación de personal.



- Valoración y medición del impacto de la capacitación.
- Modelo conceptual de la estructura salarial
- Compensación como papel estratégico.
- Estructura de la compensación: pago fijo, pago variable, pago flexible.
- La globalización y sus impactos en el medio laboral.
- Por qué los empleados se van de las compañías?
- Qué buscan las personas talentosas?

Cómo retener el mejor talento: planes de beneficio.

### **ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y DIDÁCTICA**

- Guías de trabajo
- Talleres teórico-prácticos en clase y extractase.
- Consultas bibliográficas
- Exposiciones conjuntas
- Estudio de casos
- Videos
- Lecturas extraclase y ensayos
- Juego de roles

### **EVALUACION**

NOTA 1 30%

NOTA 2 35%

NOTA 3 35%

### **BIBLIOGRAFÍA**

ALVARO HERRERA MURGUEITIO, Modelo aplicado de Gestión Humana basado en competencias: Manual Didáctico. Santiago de Cali. 2007

JARAMILO NARANJO OLGA LUCIA. Gestión del Talento Humano en la Micro, pequeña y Mediana Empresa. Universidad del Norte. Colombia.

Documento: Gestión Humana, área estratégica para las organizaciones.

Documento; MARIA LILIANA MEJIA JARAMILLO. Competencias que determinan el liderazgo. Estudio realizado por la Universidad del Rosario.