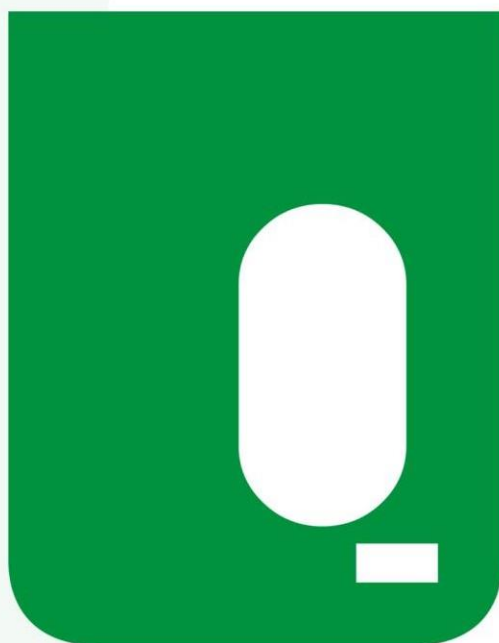


FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
GESTION DEL TALENTO HUMANO
MODALIDAD DISTANCIA



**UNIVERSIDAD
DEL QUINDÍO**

I-2020

GESTION DEL TALENTO HUMANO

I. FICHA TÉCNICA

Número de créditos académicos:	2
Facultad que lo ofrece:	Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
HTP:	2
HTI:	4
Campo de formación:	A.A.P
Código:	131720603
Naturaleza del curso:	Teórico – práctico
Habilitable:	Si
Validable:	Si
Homologable:	Si
Semestre:	VI
Prerrequisitos:	Comportamiento Organizacional
Periodo Académico:	2020 – I

II. PRESENTACIÓN DEL CURSO

El espacio académico GESTION DEL TALENTO HUMANO está orientado a la comprensión del concepto, los procesos, los propósitos y la evolución e importancia de las personas en las organizaciones, destacando también la significativa importancia que tiene actualmente la administración del capital humano, particularmente en las organizaciones que tienden a ser cada vez más eficientes, enfrentando los retos para colocar sus productos y servicios en un mundo competitivo que exige dar respuestas pertinentes, eficientes y eficaces para no sucumbir a los riesgos que demanda la política de globalización.

III. PROPÓSITO DE FORMACIÓN DE LA ASIGNATURA

El estudiante de la Universidad del Quindío, debe tener una visión de las realidades ocupacionales de la región y las tendencias globales que le permitan definir el estilo de dirección acorde con las demandas socio económicas del momento histórico y asumir posturas críticas frente a la concepción dominante sobre el ser humano, las formas de organización del trabajo, la concepción del trabajo, las relaciones laborales, el mercado laboral, las teorías dominantes y desarrollar competencias que le permitan actuar de manera profesional con alto sentido ético.

Se pretende que con el abordaje de esta asignatura:

- Los antecedentes socio históricos que dieron origen a los diferentes paradigmas sobre la administración del personal en las organizaciones.
- Las bases conceptuales de la gestión de conocimiento, capital humano e intelectual
- La forma en que se construye la transformación de la actividad humana en el mundo de hoy, para potenciar su actuar y fortalecer la organización
- La dinámica del mundo del trabajo y las relaciones laborales.
- Las prácticas de la gestión del talento humano y de la gestión humana por competencias
- Los diferentes enfoques de la Gestión del Talento Humano tanto en el sector público como privado, como fuente de ventaja competitiva

IV. OBJETIVO GENERAL

- Conocer, analizar y reconocer la importancia que tiene el área de Gestión del Talento Humano en la interacción con la organización y su vital contribución para el logro de los objetivos organizacionales, convirtiéndose en pilar estratégico para alcanzar los niveles de competitividad que le proporcionen estabilidad y rentabilidad, desde una visión ética, crítica y reflexiva en la implementación de los distintos procesos de Gestión del Talento Humano en las empresas

V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar los diferentes paradigmas que orientaron el surgimiento de la administración del componente humano en las organizaciones, como una de las tareas centrales y más importantes, entre todas las tareas administrativas.
- Analizar los acontecimientos que han dado origen a la transformación de la concepción de la actividad humana en el mundo de las organizaciones, potenciando el actuar del capital humano y fortaleciendo la función de las organizaciones.
- Identificar las bases conceptuales de la gestión de conocimiento, del capital humano y del capital intelectual.
- Describir las actividades propias de la gestión de personal y su articulación alrededor de los diferentes procesos administrativos: planeación, organización, coordinación, dirección y control.
- Estudiar la dinámica del mundo del trabajo y sus implicaciones en las relaciones laborales.
- Reconocer las diferentes prácticas de la gestión del talento humano y de la gestión humana por competencias
- Conocer la aplicación de los sistemas de información utilizados en la Gestión del Talento Humano.
- Identificar los criterios de evaluación del área de Gestión Humana, mediante la formulación de indicadores de desempeño y de resultados.
- Fortalecer las competencias comunicativas de los estudiantes mediante la elaboración y sustentación de informes orales y escritos.

VI. ARTICULACIÓN DE LA ASIGNATURA

La asignatura se articula con el eje misional de toda la formación disciplinar de las actividades académicas del Área de Administrativas como: fundamentos de Administración, Diseño Organizacional, Comportamiento Organizacional, Administración Estratégica, Gestión de la Calidad, posibilita mediante el conocimiento y aplicación de herramientas administrativas definir las estrategias hacia el fortalecimiento de la Gestión Organizacional.

Con los ejes temáticos de la asignatura el estudiante puede afrontar diversos interrogantes que se originan en el mundo empresarial y de los negocios para resolver problemas de investigación, innovación y desarrollo, como también atender coyunturas propias de las organizaciones que se desprenden de la interacción de las personas y los objetivos organizacionales.

VII. JUSTIFICACIÓN

Una de las áreas de aplicación de la administración general de las organizaciones que más cambios ha experimentado en los últimos años es, sin duda, la administración del personal, como consecuencia del cambio de paradigma, respecto de la misión actual de las organizaciones empresariales para ser más productivas y competitivas a través de procesos de mejoramiento continuo, innovación y la satisfacción de sus clientes a través de bienes y servicios con altos estándares de calidad. Para alcanzar estos objetivos se requiere una adecuada combinación de los recursos y procesos organizacionales, donde el capital humano se constituye en uno de los activos más valiosos, porque es quien moviliza los demás recursos y quiéne en mayor o menor medida toma decisiones respecto a procesos estratégicos y operacionales.

La actual concepción del recurso humano, fue posible gracias al surgimiento de un nuevo paradigma en el ámbito de la administración de personal, que trajo consigo, el término de GESTION DEL TALENTO HUMANO, donde se reconoce su importancia y la necesidad de proporcionar motivación tanto intrínseca como extrínseca, de manera que sea posible lograr un alto sentido de pertenencia, y por consiguiente un mejor desempeño, que a su vez se traduce en productividad y competitividad. En este orden de ideas, es indispensable que el **Administrador de Negocios** como profesional proactivo, conozca y valore su responsabilidad en la contribución que haga en el ejercicio de sus funciones, al mejoramiento continuo de las condiciones laborales de las personas que hacen posible la existencia de las organizaciones.

Por consiguiente, para el desarrollo de la asignatura, al estudiante se le proporcionan herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas que le permiten una actuación competente en la GESTION DEL TALENTO HUMANO. En consecuencia, como la administración general abarca los procesos administrativos de planeación, organización, coordinación, dirección y control, es importante dar un tratamiento especial a la administración del personal, de forma tal que se logre equilibrio organizacional a través del alineamiento de los objetivos organizacionales con los individuales. Es atender las relaciones existentes entre la administración general y la gestión del talento humano, desde una perspectiva global, con el fin de analizar el origen y evolución de esta última, abordando para la dimensión explicativa

(teorías y enfoques), la dimensión tecnológica (diseño de situaciones de índole organizacional), la dimensión técnica o práctica (resolución de problemas concretos surgidos en el marco de la administración particular de las personas) y la dimensión investigativa (análisis de algunas temáticas sobre gestión del personal entendida como una variable imprescindible de las organizaciones).

VIII. COMPETENCIAS A DESARROLLAR EN LA ASIGNATURA

En cuanto al saber:

- identificar las características de los modelos de administración de personal
- Diferenciar las funciones de cada sistema del área de gestión Humana
- Identificar las estrategias administrativas en el manejo de personal acordes con el contexto donde se gesten las relaciones laborales
- Diseñar políticas, normas y procedimientos para el área de Gestión Humana
- Planear, procesos de ingreso y mantenimiento del talento humano requerido para el desarrollo del horizonte organizacional.
- Identificar en una empresa, las competencias de cada uno de los sistemas del área de gestión humana que permiten el alcance los metas organizacionales
- Formular indicadores de desempeño y de resultados en la evaluación de la función misional del área de Gestión Humana, en una empresa.

En cuanto al saber hacer

- Aplica las herramientas de cada proceso en la cotidianidad de los negocios y del mundo empresarial en su contexto global, local y regional.
- Vincula su capacidad crítica a la resolución de problemas en el entorno de los negocios y de las empresas de cualquier sector económico, con capacidad reflexiva y de visión para la mejora de los procesos actuales.
- Analizar casos empresariales como una herramienta fundamental para enriquecer el ámbito gerencial de los participantes del curso.

En cuanto al ser

- Valorar la importancia de los cambios significativos, surgidos en el modelo de administración de personal, como resultado del surgimiento del modelo de gestión del talento humano en las organizaciones.
- Reconocer las competencias comunicativas, orales y escritas como estrategia básica para el logro del liderazgo directivo en las empresas
- Asumir el trabajo en equipo como competencia básica de participación.
- Reconocer el componente ético como eje fundamental de todas las decisiones administrativas, por su incidencia significativa en el proceso de la gestión humana.

IX. METODOLOGÍA

La metodología a desarrollar en la asignatura será enfocada a la aplicación de las dimensiones del saber, ser y saber hacer permitiéndole al estudiante la experimentación o simulación de una realidad, en la cual pueda aplicar sus conocimientos de manera progresiva. Así mismo podrá proponer alternativas de solución a problemas empresariales, teniendo en cuenta los objetivos de estos y otros aspectos involucrados, que permitan que los futuros administradores de negocios, puedan percibir diferentes configuraciones de acuerdo a los aspectos implicados, además de los ejercicios de clase que le permitan al estudiante establecer canales de retroalimentación. Promoviendo de esta manera la adquisición de competencias, y habilidades para la administración de personal; desarrollando la aptitud de trabajar en equipo y en la búsqueda de soluciones empresariales.

X. NÚCLEOS PROBLÉMICOS

¿El administrador de negocios en formación, adquiere competencia para identificar las complejas relaciones existentes entre la administración general y la teoría y práctica de la gestión del talento humano?

¿El administrador de negocios en formación, desarrolla competencias para identificar de manera asertiva, la dinámica de los procesos de la administración general en las empresas como contexto, acordes con las profundas transformaciones experimentadas en el área de gestión del talento humano?

¿El administrador de negocios en formación, logra competencia para elaborar propuestas de intervención en el ámbito de la gestión del talento humano, bien para explicar determinados aspectos de los procesos del área organizacional, como para formular propuestas de alcance diverso en la misma?

¿El administrador de negocios en formación, logra competencia para reconocer que la gestión del conocimiento es un factor de inversión en el desarrollo de las organizaciones?

¿El administrador de negocios en formación, desarrolla competencia para argumentar la importancia de que las empresas reconozcan la necesidad de inversión en planes de formación de su capital humano?

¿El administrador de negocios en formación, adquiere competencia para reconocer la importancia del uso y aplicación de las TICS en los diferentes procesos de la gestión del talento humano?

¿El administrador de negocios en formación, logra competencia para determinar cuándo y para que evaluar el desempeño laboral?

XI. EJES TEMÁTICOS Y CONTENIDOS DE LA MATERIA

A continuación, se presentan los contenidos de la asignatura, referenciado en el libro de consulta “Administración del recurso humano: El Capital Humano de las Organizaciones, McGraw-Hill, 10ª Edición. México. Disponible en:

[https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato. Administracion de Recursos Humanos subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)

TEMA	UNIDADES	TEMAS O SUBTEMAS
PRIMER ENCUENTRO TUTORIAL		
I	PERSONAS Y ORGANIZACIONES	Organizaciones Naturaleza, evolución y tipologías Niveles organizacionales Organizaciones y ambiente Personas Conducta y motivación humana Naturaleza compleja del hombre Personas y organizaciones Relaciones de reciprocidad Equilibrio Organizacional
II	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS COMO SISTEMA	Concepto e importancia Objetivos, ventajas y dificultades Estructura de la administración de recursos humanos Administración de RRHH en un ambiente dinámico y competitivo

TEMA	UNIDADES	TEMAS O SUBTEMAS
SEGUNDO ENCUENTRO TUTORIAL		
III	SUBSISTEMA DE PROVISIÓN	Plataforma estratégica y planeación de recursos humanos Reclutamiento de personal: Concepto e importancia Investigación interna y externa Proceso y medios de reclutamiento Selección de personal: Concepto e importancia Proceso y técnicas de selección Análisis y evaluación integral del subsistema
IV	SUBSISTEMA DE ORGANIZACIÓN	Planeación del trabajo: socialización del personal Descripción y análisis y de puestos Gestión y Evaluación del desempeño: Concepto, importancia, proceso, métodos y tendencias Análisis y evaluación integral del subsistema

TEMA	UNIDADES	TEMAS O SUBTEMAS
TERCER ENCUENTRO TUTORIAL		
V	SUBSISTEMA DE RETENCIÓN	Remuneración: Gestión de Sueldos y salarios Planes de Prestaciones Sociales Calidad de vida en el trabajo Relaciones con los colaboradores Análisis y evaluación integral del subsistema
VI	SUBSISTEMA DE DESARROLLO	Capacitación y desarrollo del personal Desarrollo organizacional Análisis y evaluación integral del subsistema
VII	SUBSISTEMA DE AUDITORÍA	El control del personal: Monitoreo Sistemas de Información RRHH / Bases de datos Análisis de indicadores estratégicos de administración de personal Análisis y evaluación integral del subsistema

CUARTO ENCUENTRO TUTORIAL

TRABAJO FINAL

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA REAL

Objetivo: Aplicar los conocimientos adquiridos, diseñando un Sistema de Gestión del Talento Humano de una empresa que se encuentre en funcionamiento.

En grupos de máximo cuatro (4) integrantes realizarán un trabajo final “Sistema de Gestión del Talento Humano” el cual será socializado públicamente, para lo cual deberán elaborar una presentación como medio de socialización del tema y a la vez un trabajo escrito utilizando las normas APA, éste deberá ser entregado en CD rotulado en el cuarto encuentro tutorial, una vez termine la socialización del mismo.

TALLERES

PRIMER ENCUENTRO TUTORIAL – TALLER No. 1

Leer los Capítulos 1, 2, 3 y 4 del libro de referencia y desarrollar los siguientes puntos:

1. Consulte respecto a la evolución de la gestión humana en las organizaciones y realice un cuadro comparativo con las teorías y enfoques administrativos más representativos desde la Revolución industrial hasta nuestros tiempos.
2. Seleccione tres tendencias mundiales en gestión humana y explique la importancia que podría tener la implementación de cada una de ellas en la actividad empresarial colombiana. Describa igualmente las principales dificultades que desde su perspectiva, limitarían dicha implementación.
3. Analice las principales características de las personas y de las organizaciones en el contexto empresarial, describa el concepto de reciprocidad y relaciones de intercambio haciendo un paralelo entre una empresa grande, una mediana y una pequeña. Justifique los elementos en común y diferentes para alcanzar el equilibrio organizacional.
4. Explique por qué todas las organizaciones deberían contar con un sistema de administración del talento humano, identifique los elementos que considera fundamentales en este sistema para que sea posible alcanzar los objetivos tanto organizacionales como individuales.
5. Identifique los procesos operativos de gestión humana vistos desde la perspectiva teórica y justifique la importancia de tres de ellos.

NOTA: El taller debe ser enviado por correo electrónico previo acuerdo con el tutor y debe ser sustentado en la tutoría. Citar fuentes bibliográficas

LECTURAS – Material de apoyo

Bibliografía complementaria:

- Castillo, J. (2007). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*, 2ª Ed., Ecoe Ediciones, Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª Ed., Mc Graw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, 3ª Ed., McGraw-Hill, México.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 14ª Ed., Pearson.
- Rios, R. (2014). *El Talento Humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal con la estrategia*, Icontec, Colombia.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ª Edición, Mc Graw Hill, México.

SEGUNDO ENCUENTRO TUTORIAL – TALLER No. 2

Leer los Capítulos 5, 6, 7, 8 y 9 del libro de referencia y analizar los subsistemas de provisión y organización en la empresa seleccionada

1. Seleccione una empresa, explique la forma en que ésta planea las necesidades de personal y hasta qué punto realiza investigación de mercados del talento humano.
 2. Seleccione un cargo del nivel institucional (directivo) en una empresa pequeña y:
 - Describa la forma en que se desarrollan actualmente los siguientes procesos de gestión humana
 - Identifique y explique las brechas existentes
- Subsistema de Provisión
- Reclutamiento
 - Selección de personal
- Subsistema de Organización
- Socialización e inducción
 - Análisis y descripción de puestos (usar formato de libro guía)
 - Evaluación del desempeño (justificar el método seleccionado e incluir y describir en la propuesta como mínimo cinco factores de evaluación).

NOTA: El taller debe ser enviado por correo electrónico previo acuerdo con el tutor y debe ser sustentado en la tutoría.

LECTURAS – Material de apoyo

Bibliografía complementaria:

- Castillo, J. (2007). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*, 2ª Ed., Ecoe Ediciones, Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, 3ª Ed., McGraw-Hill, México.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 14ª Ed., Pearson.
- Rios, R. (2014). *El Talento Humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal con la estrategia*, Icontec, Colombia.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ª Edición, Mc Graw Hill, México.

TERCER ENCUENTRO TUTORIAL – TALLER No. 3

Leer los Capítulos 10 al 16 y en grupos de tres estudiantes desarrollar los siguientes puntos:

1. Seleccione una empresa de alto reconocimiento en la región y apoyado en los fundamentos teóricos, describa la forma en que se visibilizan los siguientes componentes de los subsistemas de retención y desarrollo:

Subsistema de Retención

- Relaciones laborales, sindicato y negociaciones
- Salud y seguridad en el trabajo
- Planes de beneficios sociales

Subsistema de Desarrollo

- Identifique tres componentes de este subsistema que caractericen a la empresa seleccionada, explique si cada uno de ellos están directamente relacionados con el reconocimiento alcanzado, y por consiguiente si se han convertido en factores claves de éxito.

2. Desde su perspectiva, explique los mecanismos de control que la empresa seleccionada puede utilizar en un sistema de administración de talento humano.

Nota: El taller debe ser enviado por correo electrónico previo acuerdo con el tutor y debe ser sustentado en la tutoría.

LECTURAS – Material de apoyo

Bibliografía complementaria:

- Castillo, J. (2007). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*, 2ª Ed., Ecoe Ediciones, Colombia.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, 3ª Ed., McGraw-Hill, México.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 14ª Ed., Pearson.
- Rios, R. (2014). *El Talento Humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal con la estrategia*, Icontec, Colombia.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ª Edición, Mc Graw Hill, México.

CUARTO ENCUENTRO TUTORIAL – TRABAJO FINAL

PARÁMETROS TRABAJO FINAL

ASIGNATURA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con la realización del trabajo final se pretende recopilar los conocimientos adquiridos y las bases conceptuales desarrolladas durante el semestre académico y aplicándolas en una empresa real, donde se analice la situación actual en lo relacionado con la gestión del talento humano y se presente una propuesta orientada a la implementación de planes de mejoramiento. El trabajo final debe presentarse de la siguiente manera:

1. INTRODUCCIÓN
2. JUSTIFICACIÓN
3. OBJETIVOS DEL TRABAJO
4. DESARROLLO DEL TRABAJO
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DESARROLLO DEL TRABAJO

El desarrollo del trabajo se debe realizar con el siguiente contenido:

1. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA:

1.1. Nombre y descripción de la Empresa

Tipo de empresa según tamaño y razón social, productos y servicios ofrecidos y segmentación del mercado

1.2. Plataforma estratégica

(Misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales, cultura y valores corporativos)

1.3. Estructura Organizacional

Organigrama con descripción de áreas y niveles organizacionales

1.4. Estructura del área de Gestión Humana

Por ubicación (si existe o propuesta según empresa), objetivos, políticas y dificultades

2. SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TALENTO HUMANO

Estructura propuesta por función

2.1. SUBSISTEMA DE PROVISIÓN

Planeación de las necesidades de personal

Medios y fuentes de reclutamiento según la investigación de mercados de talento humano

Proceso y técnicas de selección

Análisis del subsistema con las principales características y recomendaciones que sean del caso.

2.2. SUBSISTEMA DE ORGANIZACIÓN

Programa de socialización

Análisis y descripción de puestos

Proceso y técnicas de evaluación del desempeño

Análisis del subsistema con las principales características y recomendaciones que sean del caso.

2.3. SUBSISTEMA DE RETENCIÓN

Relaciones laborales y ambiente de trabajo

Remuneración directa e indirecta

Programa de salud y seguridad en el trabajo

Análisis del subsistema con las principales características y recomendaciones que sean del caso.

2.4. SUBSISTEMA DE DESARROLLO

Programa de desarrollo organizacional: Factores fundamentales para el crecimiento del personal

Análisis del subsistema con las principales características y recomendaciones que sean del caso.

2.5. SUBSISTEMA DE AUDITORÍA

Sistemas de información y bases de datos de la gestión humana

Indicadores actuales sobre gestión humana

Análisis del subsistema con las principales características y recomendaciones que sean del caso.
(presentar propuesta de indicadores por cada subsistema)

Nota: El trabajo debe ser descriptivo en cada uno de los ítems identificados y se deben presentar como anexos los formatos requeridos por el tutor de la asignatura.

LECTURAS – Material de apoyo

Bibliografía complementaria:

- Castillo, J. (2007). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*, 2ª Ed., Ecoe Ediciones, Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª Ed., Mc Graw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, 3ª Ed., McGraw-Hill, México.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 14ª Ed., Pearson.
- Rios, R. (2014). *El Talento Humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal con la estrategia*, Icontec, Colombia.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ª Edición, Mc Graw Hill, México.

XII. EVALUACIÓN

Se presentan aquí los valores estipulados para las evaluaciones a presentar. El número de talleres o actividades se acordara con los estudiantes, de acuerdo con las políticas de la Universidad. Se tendrá en cuenta las actividades encaminadas al reconocimiento y refuerzo de los aprendizajes basados en las competencias que se desean desarrollar. El referente de las evaluaciones será el acta de concertación.

Aspectos a Evaluar	Estrategias
Aplicación de conocimientos	Evaluaciones escritas (Tutorías 1,2 y 3)
Desarrollo de competencias	Talleres tutorías 1, 2 y 3
Desarrollo de competencias (interpretativa-argumentativa)	Realización de trabajo práctico para aplicación de contenidos temáticos

Nota: Según Artículo 45, Cap. V Estatuto Estudiantil, se entiende por evaluación académica al conjunto de actividades realizadas en cada espacio académico con el fin de verificar el logro por parte del estudiante, de los objetivos previstos en el mismo. **Parágrafo 3:** Para las asignaturas teórico prácticas, el componente práctico será como mínimo el 30% de la nota definitiva. Las asignaturas teórico prácticas serán habilitables cuando se apruebe el componente práctico (Art. 53, parágrafo)

XIII. BIBLIOGRAFÍA – WEBGRAFÍA COMPLEMENTARIA

- Calderón, G., Álvarez, C. y Naranjo, J. (2008). *Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas*. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Castillo, J. (2007). *Administración de Personal: Un enfoque hacia la calidad*, 2ª Ed., Ecoe Ediciones, Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª Ed., Mc Graw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, 3ª Ed., McGraw-Hill, México.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. 14ª Ed., Pearson.
- Rios, R. (2014). *El Talento Humano en los sistemas de gestión: Alineación del personal con la estrategia*, Icontec, Colombia.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6ª Edición, Mc Graw Hill, México.

WEBGRAFIA

www.gestionhumana.com

www.multiempleo.com

www.empleo.com

www.degerencia.com

I. DATOS DE LOS DOCENTES QUE ORIENTAN LA ASIGNATURA

Según asignación del Programa Administración de Negocios.

