



GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO II

1. Generalidades

Nombre de la asignatura	Gestión Estratégica del Talento Humano II
Número de orden	33
Código	020365
Prerrequisito	Gestión Estratégica del Talento Humano I
Número de horas por ciclo	110
Horas teóricas presenciales por ciclo	27
Horas teóricas virtuales por ciclo	28
Horas prácticas presenciales por ciclo	27
Horas prácticas virtuales por ciclo	28
Duración del ciclo en semanas	17
Unidades valorativas	5
Identificación del ciclo académico	VIII

2. Descripción de la asignatura

Esta asignatura se centra en la gestión estratégica del talento humano dentro de las organizaciones, enfocándose en los componentes de la retribución y el desarrollo de las personas en la organización.

3. Objetivos de la asignatura

3.1. Objetivo general

Diseñar la estrategia de retribución y retención para una organización aplicando los factores más importantes que componen la gestión integral del talento humano para favorecer la motivación y el compromiso de las personas en la organización.



3.2. Objetivos específicos:

- Plantear la estrategia para un sistema de retribución desde la perspectiva de la equidad y la competitividad.
- Plantear el programa de desarrollo del talento humano.
- Plantear la estrategia de bienestar organizacional en función de los factores que influyen directamente en los niveles de productividad.

4. Unidades didácticas y contenidos de la asignatura

Unidad 1: Retribución Estratégica

Contenidos de la Unidad

1. El sistema de compensación
2. Los valores de la política retributiva. La cultura de recompensa
3. Correlación entre funciones y factores de valoración de puestos
4. Ajuste y plan de acción en materia retributiva
5. Valoración de puestos de trabajo (VPT)
6. La competitividad y la equidad externa

Unidad 2: Desarrollo y Gestión del Talento

Contenidos de la Unidad

1. Estrategias de desarrollo de RR.HH.
2. Gestión por competencias
3. Gestión del rendimiento
4. Plan de formación
5. Implementación del plan de formación
6. Evaluación de la formación
7. Carreras profesionales y planes de sucesión

Unidad 3: Organizaciones Saludables

Contenidos de la Unidad

1. Promoción de la salud y la seguridad
2. Sistemas de protección a los trabajadores
3. Gestión de la prevención en la empresa



4. Bienestar laboral
5. Riesgos psicosociales
6. Las dimensiones del bienestar laboral

5. Estrategia metodológica

La metodología es explicativa-práctica, con trabajo sincrónico y asincrónico.

La actividad presencial se realizará en el campus de la Universidad, en las áreas de laboratorio o práctica de campo y, si es necesario, con actividad sincrónica a través de la plataforma Meet o alguna otra adecuada para videollamadas. Las sesiones presenciales tienen el propósito de realizar actividades que requieren el apoyo directo de la persona docente, así como para el desarrollo de dinámicas de trabajo cooperativo que no pueden realizarse a través de medios virtuales.

Presencialmente se realizarán sesiones de discusión para aclaración y profundización sobre temáticas sobre las que el estudiantado ha trabajado autónomamente, exposiciones del docente o estudiantes, realización de prácticas de laboratorio o campo, investigaciones documentales en biblioteca o de campo, actividades de evaluación (como pruebas objetivas o de desempeño práctico, por ejemplo) entre otras actividades.

La actividad virtual se desarrollará a través de la plataforma Moodle (LMS), que servirá como ambiente de aprendizaje y comunicación. En ella se desarrollarán actividades asincrónicas como foros virtuales, se publicarán las orientaciones (en formatos diversos) para que el estudiantado realice su trabajo de manera autónoma, se publicarán los recursos didácticos necesarios, se mantendrá informado al grupo de clase sobre actualizaciones durante el curso, se gestionará la entrega de tareas u otras actividades. Además, también se contará con otras herramientas como repositorios en la nube, editores en línea, aplicaciones o sitios web para la creación de contenido, entre otros.

El docente dará seguimiento al trabajo virtual, retroalimentando de manera oportuna a través del correo electrónico o algún otro medio virtual, así como también en las sesiones presenciales.



Con base en los objetivos de la asignatura, se dedicará un 50% al aprendizaje conceptual (teórico) y un 50% al aprendizaje práctico.

6. Evaluación

La evaluación de los aprendizajes se desarrollará bajo un enfoque formativo, prioritariamente, y sumativo, con base en los objetivos que se han propuesto para la asignatura. Los criterios específicos de evaluación serán definidos por el docente en la planificación de la práctica de aula que realizará.

El aprendizaje conceptual será evaluado a través de instrumentos como cuestionarios, pruebas objetivas, escalas, rúbricas, entre otros. Las actividades serán diversas: controles de lectura, síntesis de textos en organizadores, pruebas objetivas de diferente escala, ensayos, realización de guías de ejercicios, preguntas en clase, exposiciones, producción de materiales de diverso formato, por mencionar algunos ejemplos.

El aprendizaje práctico será evaluado a través de instrumentos como rúbricas y listas de cotejo. Algunas actividades relacionadas serán evaluaciones de desempeño en prácticas, exposiciones, presentación de informes, realización de proyectos.

La evaluación de prácticas, exposiciones y algunas pruebas objetivas, por ejemplo, se realizan presencialmente. Las actividades que se realicen virtualmente se gestionarán a través de la plataforma Moodle.

Según el Reglamento académico administrativo de la Universidad, se realizará un mínimo de tres actividades calificadas. En coherencia con el enfoque metodológico de la asignatura la evaluación del aprendizaje conceptual (teórico) corresponderá al 50% y la del aprendizaje práctico, al 50%.

7. Referencias bibliográficas

- Chiavenato, I. (n.d.). Administración de recursos humanos (5. ed.). McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., Huerta Sobrino, M. C., Acosta Caperón, G., Mondy, J. B., & Gómez-Mont Araiza, J. (n.d.). Administración de recursos humanos. [texto] (11^a ed.). Prentice Hall.



- Sen, S. (2019). Talent Management. Society Publishing.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso, and Germán Reyes Gaytán. 2019. Gestión Del Talento Humano. IURE Editores.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.130372&lang=es&site=eds-live>.
- Alles, Martha Alicia. 2022. Construyendo Talento. [Texto] : Programas de Desarrollo Para El Crecimiento de Las Personas y La Continuidad de Las Organizaciones. 1ª ed., 1ª reimpr. Granica. Accessed August 12.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05803a&AN=uca.153646&lang=es&site=eds-live>.
- Cuesta Santos, Armando. 2017. Gestión Del Talento Humano y Del Conocimiento (2a. Ed.). Ecoe Ediciones.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.93363&lang=es&site=eds-live>.

Bases de datos

- EBSCO; IMF eLibrary; Google Académico