

**Identificación:**

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Nombre de la Asignatura</b>  | Gestión de recursos humanos                                 |   |
| <b>Código SIA</b>   | 2029191   | <b>Grupo(s):</b> 02   |
| <b>Periodo Académico</b>  | Primero   | <b>Año:</b> 2026  |
| <b>Unidad Académica Básica</b>  | Escuela de Administración de Empresas Y Contaduría Pública. |   |
| <b>Créditos: 4</b>  | <b>Horas Presenciales: 64</b>                               | <b>Horas No Presenciales: 128</b>   |
| <b>Validable: Si</b>  | <b>Libre Elección: No</b>                                   | <b>Nivel:</b> Pregrado  |
| <b>Docente:</b> Jairo Andrés Mejía Martínez   |   | <b>Correo Electrónico:</b> <a href="mailto:jmejiam@unal.edu.co">jmejiam@unal.edu.co</a> |
| <b>Monitor(es):</b>   |   | <b>Correo Electrónico:</b>  |
| <b>Horario:</b> Miércoles y viernes 9:00-11:00, edificio 310 salón 122 Auditorio auxiliar 2 y atención del docente                    |   |   |
| <b>Página del curso</b> (para cursos que se dictan en modalidad virtual)  |   |   |
| <b>Fecha de elaboración del programa:</b> 25 de Enero del 2025 <b>Fecha de última actualización de contenido:</b> 25 de Enero de 2025 |   |   |

## 1. Descripción de la Asignatura:

**Palabras Clave o descriptivas del curso:** Estrategia de recursos humanos, procesos de recursos humanos, fundamentos, función de empleo, selección, desarrollo de personal, compensación, salud ocupacional, compensación.

### Introducción o justificación

La globalización de los mercados obliga a las organizaciones a producir bienes y servicios con los más altos estándares de calidad y a un precio adecuado para ser competitivas, esto determina unas condiciones particulares de producción y operación que genera desafíos en la gestión estratégica del recurso humano en las organizaciones. Por otra parte, hoy en día las empresas reconocen que uno de sus activos más valiosos son las personas, ya que en algunos casos estas son las que permiten tener un factor diferenciador y adquirir una ventaja frente a sus competidores. Por esta razón, una buena gestión del personal es necesaria en las empresas porque permite identificar las habilidades de cada persona, motivar a los empleados a usar dichas habilidades y asignarle a cada uno el puesto de trabajo que tendrá un impacto clave sobre la eficacia de los procesos en la organización.

La gestión del recurso humano se refiere a las prácticas y políticas necesarias para proveer a las organizaciones de las personas idóneas, para desarrollar los diferentes trabajos y actividades en consonancia con sus planes y estrategias. Para ello, la asignatura presenta de forma general los procesos asociados al reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, remuneración y seguridad social, considerando las tendencias actuales en gestión humana.

El responsable de la administración del recurso humano en las organizaciones tiene que valorar las características del trabajo, la cultura organizacional, así como los valores y motivos de los trabajadores para estar en la organización, tanto como su desempeño, con esta información podrá tomar mejores decisiones para el logro de los objetivos organizacionales.

- Prerrequisitos y Requisitos: Ninguno
- Porcentaje mínimo de asistencia: 80%
- Tipología de la asignatura: Teórica

## 2. Objetivos:

### Objetivo general

El objetivo central de la asignatura es **comprender los procesos y prácticas** de la gestión de recursos humanos **y cómo estos se conectan con las estrategias** de la organización **para proponer soluciones** que aumenten la **competitividad y el bien-estar laboral**

### Objetivos específicos:

1. Analizar el **impacto de las tendencias contemporáneas de gestión humana** en el desarrollo organizacional y la calidad de vida de los trabajadores
2. Contrastar **los modelos de gestión del talento humano y la naturaleza del trabajo**, para **justificar la selección de la estrategia más adecuada** según el **contexto y las necesidades de la organización**
3. Sustentar **soluciones** a problemas de gestión humana que impacten la estrategia organizacional, mediante **un proceso colaborativo de debate crítico e integración del análisis individual y grupal**.
4. **Diseñar propuestas de mejora en los procesos de administración de personal** (reclutamiento, selección, compensación) **alineadas con la estrategia organizacional**.

### 3. Integridad académica y respeto por la diversidad:

#### Integridad Académica

Se espera que los asistentes al curso actúen respetando la dignidad humana de todos los integrantes de la comunidad académica y se resistan a causar daño a los bienes de la universidad o a las personas, honrando el derecho que tienen todos los estudiantes de educarse en un ambiente libre de peligros e intimidación. El Acuerdo 044 de 2009 que define el Estatuto Estudiantil establece sus derechos y responsabilidades como estudiante de la Universidad Nacional de Colombia, así como también ciertas consideraciones alrededor de conductas inapropiadas como el abuso, el engaño, la suplantación y el plagio: [http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d\\_i=37192](http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=37192) Estos elementos de conducta están sujetos a sanciones disciplinarias.

#### Honestidad académica y comportamiento

Se espera de los asistentes al curso un apropiado nivel de interacción y participación durante las clases y un elevado grado de compromiso en el cumplimiento de las actividades del curso con miras a establecer un ambiente de aprendizaje adecuado. También se espera una conducta honesta y respetuosa en todo sentido, en especial si se discuten aspectos sensibles asociados con creencias, género, raza, religión, etc. La evidencia de deshonestidad académica automáticamente resultará en pérdida del curso y sometimiento al proceso disciplinario definido por la Universidad. La deshonestidad académica incluye el engaño, plagio, falsificación de información, suplantación, facilitación a otros de conductas deshonestas, etc.

### **Compromiso ético**

La Resolución 11 de 2018 de Rectoría estableció el compromiso ético como una colección de siete valores que deben orientar el comportamiento de los miembros de la comunidad universitaria y resultan ser un instrumento para la convivencia y la deliberación. Estos valores son la capacidad dialógica, la equidad, la honestidad, la pertenencia, el respeto, la responsabilidad y la solidaridad. Se espera que los estudiantes del curso interioricen estos siete valores y los usen como marco de referencia para su comportamiento e interacción con los demás.

### **Derechos de autor y propiedad intelectual**

La bibliografía del curso estará disponible en la plataforma **Moodle/Classroom**, amparada en la excepción educativa que permite la ley colombiana de derechos de autor. Esto significa que los materiales son **fragmentos** para uso estrictamente académico, sin fines de lucro y de **acceso exclusivo** para los miembros de este curso.

### **Respeto por la diversidad**

Todos debemos respetar los derechos y las diferentes maneras de expresión de quienes hacemos parte de esta comunidad. Así, en esta comunidad y en particular en este curso es inaceptable cualquier situación de discriminación, matoneo, acoso, acoso sexual y/o amenaza. La persona que sienta que ha sido o es objeto de cualquiera de estas situaciones puede denunciar y buscar orientación y apoyo ante alguna de las siguientes instancias: el profesor o los monitores, la Dirección de la Escuela de Economía o de Administración de Empresas y Contaduría Pública, el Observatorio de Asuntos de Género de la Universidad Nacional (<http://www.bienestar.unal.edu.co/sistema-de-bienestar/educacion-inclusiva/observatorio-de-asuntos-de-genero/>) a través del correo [obsgenero\\_nal@unal.edu.co](mailto:obsgenero_nal@unal.edu.co), las oficinas de Bienestar Universitario al nivel de Central o de la Facultad. También pueden consultar la Ruta de atención de violencias basadas en género y violencias sexuales de la Universidad Nacional aquí: <https://bit.ly/37lqrH3>.

### **Ajustes razonables y de momentos difíciles**

Si lo considera pertinente, siéntase en libertad de informar quién ejerza la función profesoral lo antes posible **si usted tiene alguna condición, visible o invisible**, por la cual requiera algún ajuste para estar en igualdad de condiciones con los demás estudiantes. **Para solicitar estos ajustes, envíe un mensaje al correo electrónico del docente** indicado en la identificación de este programa, explicando su situación y ofreciendo una alternativa de ajuste.

Se entiende por ajustes razonables, “todas las acciones, estrategias, apoyos, recursos y adaptaciones empleadas para garantizar a las y los estudiantes que tienen una discapacidad su participación, desarrollo y aprendizaje en educación superior, favoreciendo la equiparación de

oportunidades y garantía de sus derechos. Los ajustes razonables tienen el objetivo de eliminar las posibles barreras visibles o invisibles, que impidan el pleno goce del derecho a la educación. Son ajustes porque se adaptan a la condición específica de cada estudiante, y razonables porque no imponen una carga desproporcionada o indebida a la Universidad.”

Recuerde también que la Universidad y la Facultad cuentan con la dirección de Bienestar ([vicbiene\\_fcebog@unal.edu.co](mailto:vicbiene_fcebog@unal.edu.co)) que le puede brindar apoyo en caso de que lo necesite. No dude en contactar las oficinas de Bienestar Universitario para este y otros fines.

#### 4. Metodología

La estrategia metodológica para el desarrollo del presente curso se enfoca **en el papel activo del estudiante y del profesor como orientador**. Para tal fin, se realizarán revisiones de la bibliografía recomendada, talleres, ejercicios en clase, exposiciones magistrales, entre otras. Es necesaria la argumentación y el análisis crítico en el abordaje de los diferentes temas a tratar en las clases

#### 5. Evaluación

La evaluación se realizará de acuerdo con las normas y disposiciones establecidas por la Universidad, y será individual y grupal. La evaluación final (100%) estará integrada por los siguientes factores:

1. Parcial 1 **25%**
2. Comprensiones de lectura **10%**
3. Exposiciones **15%**
4. Talleres y actividades en clase **50%**
  - Grupal(Actividades en clase)
  - Grupal(Talleres, escritos)

#### 6. Contenido

| Cla se | Fecha            | Temática   | Literatura recomendada<br>(Las lecturas en negrita son mandatorias)   |
|--------|------------------|--|---|
| 1      | 4 y 6 de febrero | <b>Presentación del programa</b><br><b>Introducción a la gestión de recursos humanos</b> | <b>Armstrong, M., &amp; Taylor, S. (2014).</b> Capítulo 1: The essence of human resource management (HRM). En <i>Armstrong's handbook of human resource, management practice</i> (13. <sup>a</sup> ed., pp. [3-13]. London, UK: Kogan Page. |

|   |                    |  |  |
|---|--------------------|--|--|
|   |                    |  |  |
| 2 | 11 y 13 de febrero | <b>Desafíos y tendencias de la gestión de recursos humanos</b> | <b>ManpowerGroup.</b> (2025). Acelerar la Adaptabilidad: Tendencias Laborales 2025 [Reporte]. Disponible en <a href="#">Manpower</a>   |
| 3 | 18 de febrero      | <b>Desarrollo de la gestión de recursos humanos</b>            | <p><b>Marín Idárraga, D. A. (2006).</b> El sujeto humano en la administración: Una mirada crítica. En D. A. Marín Idárraga, <i>Humanismo y administración: Aproximación a la concepción del sujeto humano y su comprensión en la organización</i> (pp. 35–156). Bogotá, Colombia. <a href="#">Disponible aquí</a></p> <p><b>Obedgiu, V. (2017).</b> Human resource management, historical perspectives, evolution and professional development. <i>Journal of Management Development</i>, <a href="#">36(8), 986-990.</a></p> <p>Pardo, C &amp; Porras, J, (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. <i>Gestión Social</i>, 167-183. Disponible <a href="#">aquí</a></p> |
| 4 | 20 de febrero      | <b>Gestión estratégica de recursos humanos</b>                 | <p><b>Bratton, J. (2000).</b> <b>Capítulo 2:</b> Corporate strategy and strategic HRM (pp. 36–56). En <i>Human resource management: Theory and practice</i> (2. ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates</p> <p>Aguilar Joyas, J. C. (2018). Retos y rol estratégico en la gestión del talento humano: Caso en empresas de Cali, Colombia. <i>Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad</i>, 7(1). <a href="#">Disponible aquí</a></p>  |

|     |                    |   |  |
|-----|--------------------|---|--|
| 5   | 25 y 27 de febrero | <b>Modelos de gestión de competencias.</b>                                    | <b>Alles, M. A. (2010).</b> <i>Cap 1 Las buenas prácticas en recursos humanos: Gestión por competencias. Nuevo enfoque diccionario de competencias, la trilogía, las 60 competencias más utilizadas.</i> Buenos Aires, Argentina: Granica <a href="#">Disponible aquí</a>                                  |
| 6   | 4 de marzo         | <b>Gestión del conocimiento</b>   | <b>Runar, I. (2008).</b> <i>HRM and knowledge management. Employee Relations</i> , 30(5), 553–561 <a href="#">Disponible aquí</a>  |
| 7   | 6 y 11 de marzo    | <b>Arquitectura organizacional: Diseño, Descripción y Análisis de cargos.</b> | <b>Flores, V. R. (2016).</b> <i>Diseño, descripción y análisis de cargos.</i> En <i>Administración de recursos humanos</i> (pp. 24–35). Editorial Digital UNID. Disponible en Google Play Libros. <a href="#">Administración de Recursos Humanos - Google Play Libros</a>                                  |
| 8   | 13 y 18 de marzo   | <b>Reclutamiento y selección</b>  | <b>Flores, V. R. (2016).</b> <i>Reclutamiento de personal.</i> En <i>Administración de recursos humanos</i> (pp. 36–54). Editorial Digital UNID. Disponible en Google Play Libros. <a href="#">Administración de Recursos Humanos - Google Play Libros</a>   |
| 9   | 20 de marzo        | <b>Actividad especial 1</b>   |  |
| 10  | 25 y 27 de marzo   | <b>Formación, capacitación y desarrollo de carrera</b>                        | <b>Cuesta, A. (2017).</b> <i>Gestión del talento humano y del conocimiento.</i> Ecoe ediciones. <b>Capítulos 7</b>   |
| *** | Semana santa       | Semana santa  | Semana santa   |
| 9   | 8-10 de abril      | <b>Evaluación del desempeño</b>   | Cuesta, A. (2017). <i>Gestión del talento humano y del conocimiento.</i> Ecoe ediciones. Capítulos 9<br><br><b>Pulakos, E. D. (2004).</b> <i>Performance management: A roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems</i> (pp. 1–42). Alexandria, VA: SHRM Foundation. |

|    |                  |  |   |
|----|------------------|--|---|
| 10 | 15 de abril      | Actividad especial 2   |   |
| 11 | 17 Y 22 de abril | Gestión de la compensación y motivación del talento  | <p><b>Armstrong, M., &amp; Taylor, S. (2014). Capítulo 26: Reward management</b> – strategy and systems. En <i>Armstrong's handbook of human resource management practice</i> (13.ª ed., pp. [357-367). London, UK: Kogan Page.</p> <p>Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. Ecoe ediciones. <b>Capítulos 8</b></p>   |
|    | 24 de abril      | Actividad especial 3   |   |
| 12 | 29 Y 6 de abril  | Gestión de la seguridad y salud en el trabajo  | <p><b>Torres Nova, E. Y., &amp; Muñoz Ortega, A. P.</b> (2018). Capítulo 7: Seguridad y salud en el trabajo: revisión histórica y avances a partir de la expedición del Decreto 1072 de 2015 en Colombia. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <a href="#">Disponible aquí</a></p> <p><b>Ministerio del Trabajo.</b> (2019, 13 de febrero). Resolución 312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). <a href="#">Disponible aquí</a></p> |
| 13 | 8 Y 13 de mayo   | Consolidación de conocimientos   | Temas especiales a seleccionar según avance del curso y criterio de los alumnos.  |
| 14 | 15 Y 20 mayo     | Gestión de las relaciones laborales<br><br>gobernanza, procesos disciplinarios, relaciones internas. | <p><b>Mondy, R. W. (2010). Capítulo 13.</b> En <i>Administración de recursos humanos</i> (11.ª ed., pp. 433-457. México: Pearson Educación</p> <p><a href="#">Disponible aquí</a></p>   |
| 15 | 22 y 27 de mayo  | Estudio de caso integral y Exposiciones finales.   |   |
| 16 | 29 de mayo       | Cierre del curso y entrega de notas.   |   |



