



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

INNOVACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. HORIZONTE INSTITUCIONAL	
Misión Institucional	Misión del Programa
<p>La Universidad de la Costa CUC tiene como misión formar un ciudadano integral, bajo el principio de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, con un alto sentido de responsabilidad en la búsqueda permanente de la excelencia académica e investigativa, utilizando para lograrlo el desarrollo de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura.</p>	<p>Formar Ingenieros Industriales integrales, competentes para la gestión, optimización e innovación de procesos en empresas del sector productivo y de servicios, con capacidad de afrontar un entorno globalizado, tomando como base los conocimientos técnicos, científicos y tecnológicos, con el fin de contribuir al desarrollo y competitividad de la región, logrando un impacto en el bienestar de la sociedad y medio ambiente”.</p>
1.2 VISIÓN	
Visión Institucional	Visión del Programa
<p>La Universidad de la Costa CUC tiene como visión ser reconocida por la sociedad como una Institución de Educación Superior de alta calidad y accesible a todos aquellos que cumplan los requisitos académicos.</p>	<p>Seremos un programa posicionado en el ámbito nacional e internacional, reconocido por su compromiso con el desarrollo Sostenible del país, identificado por la búsqueda permanente de la excelencia académica, asegurando una formación humanística e interdisciplinaria apoyada en los pilares de la investigación.</p>
1.3 VALORES	
<p>Excelencia: Entendida como el compromiso de la institución en mantener unas condiciones de alta calidad en sus procesos académicos, administrativos y financieros.</p> <p>Civismo: Entendido como el comportamiento respetuoso de la comunidad universitaria con las normas de convivencia ciudadana.</p> <p>Respeto: Entendido como el reconocimiento del valor propio, de los demás y del entorno.</p> <p>Servicio: Se entiende como la disposición de los miembros de la comunidad universitaria para atender las necesidades de la sociedad.</p> <p>Compromiso social: Entendido como la responsabilidad que tiene la universidad de promover acciones que contribuyan al desarrollo sostenible.</p> <p>Compromiso Ético: Entendido como el conjunto de acciones de los miembros de la comunidad universitaria que reflejan su filosofía institucional^[1]</p> <p>Trabajo en Equipo: Entendido como la contribución articulada de los miembros de la comunidad universitaria al logro de los objetivos institucionales.</p>	
2. PERFILES	
2.1 PERFIL DEL DOCENTE	



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

Para el adecuado desarrollo de la presente asignatura se hace necesario que el docente asignado cumpla con el siguiente perfil:

- Ingeniero Industrial o paramédico especialista en seguridad y salud en el trabajo
- Experiencia docente

Mínimo 2 años de experiencia en el sector productivo o en proyectos de investigación o consultorías en el área de interés

2.2 PERFIL DE FORMACIÓN

El egresado del programa de Ingeniería Industrial de la Corporación Universitaria de la Costa – CUC, será un profesional integral, competente, con capacidades de liderazgo, innovación y creatividad para integrar procesos y sistemas a través del uso óptimo de los recursos, con sólidos conocimientos para planificar, gestionar, diseñar, modelar, organizar, implementar, controlar todo el sistema productivo o de servicio, agregando valor a través del incremento de la productividad, logrando un impacto en el bienestar de la sociedad y medio ambiente.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Departamento de gestión industrial, agroindustrial y de operaciones Facultad de Ingeniería	Programa: Ingeniería Industrial			
Nivel de Formación:	Técnico ()	Tecnólogo ()	Pregrado (x)	Posgrado: Ph.D (X)
Gestión de Competencias y Compensaciones	Horas de trabajo Presencial : 48	Horas de trabajo independiente : 96	Total de horas: 144	Número de Créditos: 3

Área de formación: Sistemas de Gestión Organizacional.

3.1 JUSTIFICACIÓN

El programa de esta asignatura, fortalece la innovación de la gestión del talento humano y competitividad humana, representando originales formas de organización del talento humano partiendo de la gestión por competencias y la organización de las compensaciones

A partir del desarrollo de la asignatura se logrará lo planeado con prácticas innovadoras, para ello, se alinean los propósitos tanto del colaborador como el de la organización, consolidando integralmente las metas empresariales de intereses en común concertados, mediado por los subsistemas de: provisión, organización, mantenimiento, desarrollo y auditoría. Ubicando estratégicamente al talento humano en puestos medulares de acuerdo a sus competencias, involucrando activamente a su personal en la cadena socio productivo, generado valor agregado, garantizando la optimización sistémica de los recursos: humanos, físicos y económicos. Todo esto impacta la fidelización de sus clientes, capacidad relacional con sus redes corporativas, stakeholder, clúster, y atracción de nuevos talentos que buscan la gestión de conocimiento.



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

COMPETENCIAS A DESARROLLAR DESDE ESTE PLAN DE ASIGNATURA	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
Comunicación escrita. Razonamiento cuantitativo. Comunicación en segundo idioma. Competencias ciudadanas. Inglés	Medir y analizar el desempeño de los procesos dentro de una organización.

3.2 PLANEACIÓN UNIDADES DE FORMACIÓN		
Unidad 1: Gestión por competencias en los sistemas de GTH	Horas presenciales:	Horas trabajo independiente:
Unidad 2: Sistemas de Evaluación del Desempeño	Unidad 1: 16	Unidad 1: 32
Unidad 2: Gestión de los salarios y las compensaciones.	Unidad 2: 16	Unidad 2: 32
	Unidad 3: 16	Unidad 3: 32
Tiempo total		144

3.2.1 UNIDAD No. 1	
Gestión por competencias en los sistemas de GTH	
ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADOR DE DESEMPEÑO
Comprender los factores que soportan las teorías de la gestión del talento humano y su impacto a nivel regional y global para gestionar las competencias con un enfoque sistémico.	Identifica los enfoques modernos la gestión del talento humano y su impacto en las diferentes economías mundiales. Comprende los modelos de la Gestión de competencias y su proceso de implementación. Explica cómo se gestionan los RR.HH partiendo de un enfoque de competencias. Aplica la Gestión de Competencia a un proceso empresarial.

3.2.1.1 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS			
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
Modelos de la gestión del talento humano más utilizados en el mundo. La gestión de competencias. (diseño de perfiles de	El estudiante deberá revisar bibliografía y en equipo de trabajo visitar una empresa para elaborar un perfil del cargo y competencias Revisar trabajos investigativos sobre la temática que serán	- Lectura de Bibliografías Básicas y/o Complementaria - Investigación en Bases de Datos y en Biblioteca.	-Cuadro comparativo sobre las teorías y Modelos de GTH. -Taller práctico sobre las perfiles de cargos y de competencias.



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD**

FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

competencias, diccionarios, niveles y evaluación)	orientados por el profesor y en idioma Inglés. Diseño de perfiles de competencias y gestión de los mismos, uso del método Delphi en la gestión de competencias		
--	---	--	--

3.2.1.2 RECURSOS EDUCATIVOS

EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
<ul style="list-style-type: none"> - Video Beam. - Computador Portátil. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Educativos Institucionales: Consulta especializada en Bases de Datos y Biblioteca. - Videos explicativos de temas a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tablero Acrílico. - Marcadores Borrables. - Lecturas.

Bibliografía básica:

- Administración de recursos humanos, 10ma edición (2016). Idalberto Chiavento. Editorial Mc Graw Hill 658.3.
- William B. Werter. Administración de personal y recurso humanos (2000). Editorial Mc Graw Hill 576 pag.
- Cuesta S.A., (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento, 5ta ed., 003-437, Ediciones ECOE, Bogotá, Colombia.
- Caplan, J. (2014). Thinking differently about talent development: An interview with Janice Caplan, author of Strategic Talent Development, Human Resource Management International Digest, 22(2), 42-45.
- Las organizaciones. Gibson- Ivancevich-Donnolly. Decima edicion. Editorial Mc. Graw Hill.
- Administración de personal y recursos humanos. 6ta edicion. William B. Werther, Jr, Keith Davis. Editorial Mc Graw Hill. 2009.
- Safa, M; Weeks, K., R. Stromberg., y A.A. (2017). Azam., Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities., Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, California, USA.
- WORK MOTIVATION: HISTORY, THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE. Gary P. Latham- 2007.

Bibliografía complementaria:



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

- Ramírez Reynier., Espindola Cesar., Ruíz Gladis y Hugueth Alfredo. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información Tecnológica. 30(6).
- Ramírez Molina, R. I., Chacón Zúñiga, H.C., & El Kadi Janbeih, O. N. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Primera Edición. 001-120. Editorial Corporación CIMTED. Medellín-Colombia.

Bases de Datos

- Scopus
- [Science Direct](#)
- [Web of Science](#)

3.2.2 UNIDAD No. 2	
Sistemas de Evaluación del Desempeño (ED)	
ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADOR DE DESEMPEÑO
Diseñar los sistemas de Evaluación del Desempeño (ED) partiendo de un enfoque por competencias para garantizar competitividad en cada proceso	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica los métodos más usados para la ED en diferentes sectores - Comprende las características de cada método y su factibilidad de aplicación. - Explica las diferencias entre cada método y el proceso para el diseño de los mismos. _ Aplica los métodos diseñando los sistemas de ED de acuerdo a sus características

3.2.2.1 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS			
CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
Metodos de ED. Características y uso de cada método de ED. Diseño de escalas Graficas Ponderadas. Evaluación por Competencias	Revisar trabajos investigativos sobre la temática que serán orientados por el profesor y en idioma Ingles. Partiendo de los sistemas de ED diseñar mejoras al procesos (diseño de escalas gráficas y evaluación por competencias)	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura de Bibliografías Básicas y/o Complementaria - Investigación en Bases de Datos y en Biblioteca. 	-Taller práctico sobre las diseño e implementación de sistemas de ED



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

3.2.1.3 RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
<ul style="list-style-type: none"> - Video Beam. - Computador Portátil. - Plataforma Moodle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Educativos Institucionales: Consulta especializada en Bases de Datos y Biblioteca. - Videos explicativos de temas a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tablero Acrílico. - Marcadores Borrables. - Lecturas.
<p>Bibliografía básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración de recursos humanos, 10ma edición (2016). Idalberto Chiavento. Editorial Mc Graw Hill 658.3. - William B. Werter. Administración de personal y recurso humanos (2000). Editorial Mc Graw Hill 576 pag. - Cuesta S.A., (2015). Gestión del talento humano y del conocimiento, 5ta ed., 003-437, Ediciones ECOE, Bogotá, Colombia. - Caplan, J. (2014). Thinking differently about talent development: An interview with Janice Caplan, author of Strategic Talent Development, Human Resource Management International Digest, 22(2), 42-45. - Las organizaciones. Gibson- Ivancevich-Donnolly. Decima edicion. Editorial Mc. Graw Hill. - Administración de personal y recursos humanos. 6ta edicion. William B. Werther, Jr, Keith Davis. Editorial Mc Graw Hill. 2009. - Safa, M; Weeks, K., R. Stromberg., y A.A. (2017). Azam., Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities., Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, California, USA. - WORK MOTIVATION: HISTORY, THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE. Gary P. Latham- 2007. <p>Bibliografía complementaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Varela Izquierdo, N., Cabrera, H. R., Lopez Carvajal, G., Vilorio, A., Gaitán Angulo, M., & Henry, M. A. (2018). Methodology for the reduction and integration of data in the performance measurement of industries cement plants. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics) (Vol. 10943 LNCS). https://doi.org/10.1007/978-3-319-93803-5_4 - Izquierdo, Noel Varela, et al. "Fuzzy Logic Applied to the Performance Evaluation. Honduran Coffee Sector Case." International Conference on Sensing and Imaging. Springer, Cham, 2018. 		



**CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA**

- Izquierdo, Noel Varela, et al. "Performance Evaluation by Means of Fuzzy Mathematics. The Case of a Clinical Laboratory." Journal of Control Theory and Applications. ISSN (2016): 0974-5572.
- Varela, N.: Diseño de un sistema de evaluación del desempeño al personal de ventas de Simplex Group. Revista Innovare, vol. 2, no. 2 (2015). ISSN 2310-290X.
- Sun, C.-C.: A performance evaluation model by integrating fuzzy AHP and fuzzy TOPSIS methods. Expert Syst. Appl. 37(12), 7745–7754 (2010).
- Ling, C., Chiu, H., Tseng, Y.: Agility evaluation using fuzzy logic. Int. J. Prod. Econ. 101, 353–368 (2006).
- Silva, C., Sousa, J., Runkler, T.: Optimization of logistic systems using fuzzy weighted aggregation. Fuzzy Sets Syst. 158, 1947–1960 (2007).
- Rodríguez, L., Castellano, M., & Caridad, M. (2017). Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Empresas de Consumo Masivo. IJMSOR: Revista Internacional de Ciencias de la Gestión e Investigación de Operaciones, 2(1), 38-43. Obtenido de <http://ijmsoridi.com/index.php/ijmsor/article/view/84>

3.2.3 UNIDAD No. 3	
Gestión de los salarios y las compensaciones.	
ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADOR DE DESEMPEÑO
Implementar sistemas de compensación, partiendo de análisis de complejidad de cargos y diseño de escalas salariales para lograr un equilibrio interno y externo en las organizaciones.	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica los modelos de compensación más usados en el mundo. - Comprende el análisis de complejidad de cargos partiendo de la estructura organizacional de cada empresa. - Explica cómo se diseñan escalas salariales _ Aplica el análisis de complejidad de cargo a una empresa del territorio y diseña sistemas salariales.

3.2.3.1 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<p>La gestión de las compensaciones. Análisis de complejidad de cargo. Diseño de escalas salariales. Cálculo y análisis de los diferentes sistemas salariales.</p>	<p>Revisar trabajos investigativos sobre la temática que serán orientados por el profesor y en idioma Ingles. Partiendo de los sistemas de compensaciones diseñar mejoras a los procesos (diseño de escalas salariales, análisis de complejidad y cálculos de salarios)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura de Bibliografías Básicas y/o Complementaria - Investigación en Bases de Datos y en Biblioteca. 	<p>-Taller práctico sobre las aplicaciones en los procesos de compensacion. Ejercicios y casos prácticos sobre la temática.</p>

3.2.1.4 RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
<ul style="list-style-type: none"> - Video Beam. - Computador Portátil. - Plataforma Moodle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Educativos Institucionales: Consulta especializada en Bases de Datos y Biblioteca. - Videos explicativos de temas a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tablero Acrílico. - Marcadores Borrables. - Lecturas.
<p>Bibliografía básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración de recursos humanos, 10ma edición (2016). Idalberto Chiavento. Editorial Mc Graw Hill 658.3 - ALVAREZ Augusto. (1976). "La Administración de sueldos y salarios". Universidad del Externado de Colombia - VARGAS MUÑOZ, Nelson Rafael. (1994). "Administración Moderna de Sueldos y Salarios", Un Enfoque Práctico, Editorial McGraw-Hill - William B. Werter. Administración de personal y recurso humanos (2000). Editorial Mc Graw Hill 576 pag. - Cuesta, A.: Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana, Editorial Félix Varela, Tercera Edición (2010). ISBN 9789590713415 - Administración de personal y recursos humanos. 6ta edicion. William B. Werther, Jr, Keith Davis. Editorial Mc Graw Hill. 2009 		



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC
DOCTORADO EN INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD
FORMATO PLAN DE ASIGNATURA

- HANDBOOK OF HUMANS RESOURCE MANAGEMENT IN GOVERNMENT. Stephen E. Conduy / James L. Perry 2010.
- WORK MOTIVATION: HISTORY, THEORY, RESEARCH, AND PRACTICE. Gary P. Latham- 2007

Bibliografía complementaria:

- Kamatkar, S. J., Tayade, A., Vilorio, A., & Hernández-Chacín, A. (2018). Application of classification technique of data mining for employee management system. Lecture Notes in Computer Science (including subseries Lecture Notes in Artificial Intelligence and Lecture Notes in Bioinformatics) (Vol. 10943 LNCS). https://doi.org/10.1007/978-3-319-93803-5_41
- Urbano, S. (2017) Qué es el salario nominal y el salario real <https://www.economiafinanzas.com/salario-nominal-salario-real/>
 - Castro. A.J.F. An approach to comparative analysis about the real salaries and the quality of life of colombian and chilean workers (2019). Revista espacios.
 - Guerrero, C. Determinantes económicos del salario mínimo en países pequeños y abiertos: una aplicación para Centroamérica (2009) Estudios y Perspectivas, (118). Cited 2 times.
 - Arroyo Moya, L., Santiago Duque, C., Troncoso Mendoza, B., & Troncoso Palacio, A. (2019). Measurement and Improvement of the happiness. Case Study: Engineering Projects Employees. IJMSOR: International Journal of Management Science & Operation Research, 4(1). <https://doi.org/10.17981/ijmsor.04.01.01>
 - Patiño Builes, A. (2012). Uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las pymes y su relación con la competitividad. INGE CUC, 8(1), 33-50. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/ingecuc/article/view/222>