

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Planificación Estratégica de Recursos Humanos		
Código del curso:	00329	Clasificación Asignatura:	TA – 3 Operativa - Expositiva
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	2
Coordinación Académica:	Relaciones industriales (CORI)	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	1
Escuela:	Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	N/A
Tipo de Evaluación:	Continua con Examen de Reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	5
Modalidad :	Presencial/Virtual	Pre-requisitos:	Comportamiento Organizacional
Tipo de Asignatura:	Obligatoria	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	8° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	24/09/2021

II.- JUSTIFICACIÓN
<p>La unidad curricular Planificación Estratégica de Recursos Humanos proporciona enfoques, mejores prácticas y herramientas que permiten al estudiante de Relaciones Industriales formarse como un socio de negocio, cuya gestión colabore al logro de los objetivos organizacionales así como al crecimiento sustentable de la organización. El contenido versa sobre entender cómo funcionan las organizaciones en su planificación y cómo el área de Gestión del Talento Humano debe adaptarse a la misma, dando valor agregado mediante el soporte desde los subsistemas que se le asocian: captación y selección, compensación y beneficios, relaciones labores y desarrollo organizacional.</p>

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
<p>Competencias Generales: CG1: Aprender a aprender con calidad Utiliza estrategias de forma autónoma para incorporar e incrementar conocimientos, habilidades y destrezas en el contexto de los avances científicos y culturales requeridos para un ejercicio profesional globalmente competitivo.</p>	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
<p>Aplica los conocimientos en la práctica: Emplea conceptos, principios, procedimientos, actitudes y valores para plantear y resolver problemas en situaciones habituales, académicas, sociales y laborales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selecciona la información que resulta relevante para resolver una situación. 2. Elabora una síntesis para sí mismo o para comunicarla a otras personas. 3. Establece y evalúa la eficacia y la eficiencia de los cursos de acción a seguir de acuerdo con la información disponible. 4. Implementa el proceso a seguir para alcanzar los objetivos mediante acciones, recursos y tiempo disponible. 5. Evalúa los resultados obtenidos.
<p>Demuestra conocimiento sobre su área de estudio y profesión: Domina con precisión y rapidez la terminología, procedimientos y aplicaciones de su carrera profesional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica términos, definiciones y ejemplos del lenguaje técnico de la profesión. 2. Explica las conceptualizaciones, métodos y aplicaciones de su disciplina. 3. Aplica con fluidez la terminología del área de estudio y profesión. 4. Aplica los procedimientos de la disciplina para resolver problemas y aportar soluciones. 5. Pondera críticamente las bondades y limitaciones de su carrera profesional.
<p>Competencias Profesionales: CP1: Gestionar talento humano Planificar, liderar, ejecutar, evaluar y controlar el conjunto de procesos relacionados con la provisión, retención, administración y desarrollo del talento en las organizaciones.</p>	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
<p>Apoya el desarrollo de estrategias de recursos humanos: Apoya el desarrollo de planes estratégicos de recursos humanos, a partir del diagnóstico de aspectos de entorno y de las capacidades de las organizaciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza variables de entorno que impactan a la organización: aspectos económicos, políticos, sociales, demográficos, ecológicos, tecnológicos, jurídico-legales, entre otros. 2. Analiza las principales capacidades, fortalezas y debilidades de la organización y especialmente de la gestión de recursos humanos, tomando en cuenta su impacto en las finanzas y la contabilidad de las organizaciones.

	<p>3. Analiza y compara modelos de gestión de recursos humanos.</p> <p>4. Relaciona los objetivos de la organización y sus políticas de responsabilidad social, con los objetivos de la gestión de recursos humanos.</p> <p>5. Analiza indicadores para el control y seguimiento a la gestión de recursos humanos, con base en principios de los sistemas de calidad.</p> <p>6. Elabora propuestas de planes estratégicos de recursos humanos que incluyen iniciativas y proyectos necesarios para su ejecución.</p>
--	--

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
<p>UNIDAD I</p> <p>Introducción a la Planificación Estratégica</p>	<p>Tema I: ¿qué es la planificación estratégica? Importancia para las organizaciones.</p> <p>Tema II: entender a la organización y hacia dónde va (factores asociados al cambio organizacional: indicadores de clima y su influencia en la planificación estratégica; ¿cómo lidiar con los planes corporativos y su adaptación local?).</p> <p>Tema III: en qué consiste planificar dentro</p> <p>Tema IV: la planificación a corto, mediano y largo plazo.</p>
<p>UNIDAD II</p> <p>Metodología para la Planificación Estratégica de Recursos Humanos</p>	<p>Tema I: contexto y organización: herramientas y métodos para la definición de objetivos.</p> <p>Tema II: organización de portafolio de proyectos e iniciativas.</p> <p>Tema III: la organización de equipos de trabajo para la ejecución de la planificación estratégica.</p>
<p>UNIDAD III</p> <p>La Planificación Estratégica de Recursos Humanos: entendiendo la planificación desde los subsistemas de gestión</p>	<p>Tema I: planificación estratégica de la captación y selección de talento.</p> <p>Tema II: planificación estratégica de la compensación y beneficios.</p> <p>Tema III: planificación estratégica del desarrollo organizacional.</p> <p>Tema IV: planificación estratégica de relaciones laborales.</p> <p>Tema V: integración de la planificación estratégica de los subsistemas de gestión del talento humano.</p>
<p>UNIDAD IV</p> <p>Monitoreo y control</p>	<p>Tema I: definición de indicadores para el monitoreo y control de la implementación de planes.</p> <p>Tema II: herramientas y buenas prácticas para el monitoreo durante la implementación de planes.</p> <p>Tema III: revisión y ajustes de la Planificación Estratégica de Recursos Humanos.</p>

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Exposición del profesor.</i> - <i>Búsqueda de información.</i> - <i>Estudio de casos.</i> - <i>Debates.</i> - <i>Resolución de ejercicios.</i>

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Pruebas escritas.</i> - <i>Resolución de ejercicios y problemas.</i> - <i>Estudio de casos.</i> - <i>Debates.</i> - <i>Exposiciones del estudiante.</i>

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
<p>ALPANDER, G. (1985). <i>Planeación Estratégica aplicada a Recursos Humanos. Serie Norma Desarrollo Gerencial</i>. Bogotá: Editorial Normal.</p> <p>ELORDUY, J. (1993) <i>Estrategia de empresas y Recursos Humanos</i>. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana, Instituto empresa.</p> <p>GOMEZ, G (1994). <i>Planeación y Organización de Empresas</i>. México: Mac Graw Hill Interamericana,.</p> <p>MARTOCCHIO, J. (2016). <i>Strategic Compensation: A Human Resource Management Approach</i> (9th Edition). Pearson</p> <p>KAUFMAN, R.; OAKLEY, H.; WATKIN, R.; LEIGH, D. (2003). <i>Strategic Planning For Success: Aligning People, Performance, and Payoffs</i>. Jossey-Bass/Pfeiffer</p>