

Talento Humano

(Código: 29020)

Programa de Ingeniería Industrial

Escuela de Estudios Industriales y Empresariales

Facultad de Ingenierías Físico-Mecánicas

Universidad Industrial de Santander

Profesor: Orlando E. Contreras Pacheco, Ph.D.

E-mail: [ocontrer@uis.edu.co](mailto:contreras@uis.edu.co)

Oficina: 207-23 (Atención por demanda. Coordinar primero)

1. Descripción de la Asignatura

Esta asignatura aborda la gestión del talento humano en el contexto industrial y organizacional, con un enfoque contemporáneo y estratégico. Se analizan técnicas y metodologías modernas para la atracción, selección, desarrollo y motivación del personal, considerando el impacto de la tecnología, la globalización y la sostenibilidad en la gestión humana. Además, se enfatiza la importancia de la ética y la responsabilidad profesional en la práctica ingenieril, alineándose con el resultado de aprendizaje ABET RA4.

2. Justificación

La gestión del talento humano es un pilar fundamental en la formación del ingeniero industrial, dado su rol en la optimización de los procesos organizacionales y en la integración efectiva de las personas en el entorno laboral. Un ingeniero industrial no solo debe comprender los aspectos técnicos de la producción y la eficiencia operativa, sino también desarrollar habilidades para gestionar equipos de trabajo, liderar procesos de cambio organizacional y fomentar un clima laboral que propicie la innovación y la productividad.

El contexto actual exige que los ingenieros industriales comprendan la importancia de la planeación del talento humano, el diseño de roles organizacionales, la atracción y retención de talento, así como la motivación y evaluación del desempeño de los colaboradores. Además, la creciente digitalización y la globalización han transformado la manera en que las organizaciones gestionan a su personal, haciendo indispensable que los futuros ingenieros adquieran conocimientos sobre herramientas tecnológicas para la gestión del talento, inteligencia artificial aplicada a la selección de personal y estrategias de aprendizaje organizacional.

Finalmente, la asignatura contribuye al desarrollo de competencias clave como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones basada en datos, fortaleciendo la capacidad del ingeniero industrial para generar impacto positivo en las organizaciones y la sociedad. Asimismo, se promueve la reflexión sobre la responsabilidad ética y profesional en la toma de decisiones en el ámbito de la ingeniería, alineándose con los estándares internacionales de formación.

3. Objetivos de Aprendizaje

- Comprender la gestión del talento humano en el contexto organizacional actual.
- Identificar y aplicar estrategias para la atracción y retención del talento humano.
- Diseñar y evaluar procesos de selección, capacitación y desarrollo del personal.
- Aplicar modelos de motivación laboral en diferentes contextos organizacionales.
- Evaluar el desempeño del personal mediante metodologías actuales.
- Reflexionar sobre las implicaciones éticas y profesionales en la gestión del talento humano en ingeniería.

4. Contenidos Temáticos

Unidad 1: Contexto y Estrategia en la Gestión del Talento Humano

- Transformaciones en la gestión humana en la era digital y globalizada, **los retos de la inteligencia artificial.**
- **Uso de herramientas de IA para el análisis de tendencias globales en talento humano**
- Tendencias en la gestión del talento humano.
- **IA y sostenibilidad: apoyo a la toma de decisiones éticas y socialmente responsables en la gestión del talento**

• **Unidad 2: Planificación del Talento Humano**

- Estrategias de planeación del talento, **el aprovechamiento de la IA como apoyo en la toma de decisiones**
- Análisis de la demanda y oferta laboral.
- Modelos modernos de planeación de recursos humanos.

Unidad 3: Diseño de Cargos y Perfiles

- Descripción y especificación de cargos.
- Elaboración de manuales de funciones.
- Competencias y perfiles de cargos en la nueva economía.

Unidad 4: Atracción del Talento Humano

- Métodos de reclutamiento de personal.
- **La IA como herramienta para la atracción del personal**
- Estrategias digitales para la atracción de talento.
- Employer branding y gestión de la marca empleadora.

Unidad 5: Selección de Personal

- Enfoques innovadores en selección.
- Herramientas psicométricas y técnicas de evaluación.
- **Integración de herramientas de IA en procesos de preselección y evaluación.**

Unidad 6: Desarrollo del Talento Humano

- Diseño de programas de formación y capacitación.
- Evaluación del impacto de la capacitación.
- Modelos de aprendizaje organizacional.
- **Diseño de planes de formación personalizados apoyados en IA**

Unidad 7: Motivación y Compromiso Laboral

- Motivación intrínseca y extrínseca.
- Diseño de incentivos y estrategias de engagement, **a partir del apoyo en sistemas inteligentes**
- Psicología organizacional aplicada.

Unidad 8: Evaluación del Desempeño

- Métodos modernos de evaluación del desempeño.
- Retroalimentación efectiva y desarrollo profesional.
- KPIs y análisis de datos en la evaluación del talento.

Unidad 9: Ética y Responsabilidad Profesional en Ingeniería

- Dilemas éticos en la gestión del talento humano, **ética en tiempos de la inteligencia artificial.**
- Normativas y códigos de conducta profesional.

- RA4 - ABET: Responsabilidad ética y profesional en la ingeniería.
-

5. Metodología de Enseñanza

Se empleará una metodología mixta que combine:

- **Clases magistrales** para la explicación de conceptos clave.
- **Casos de estudio** para analizar situaciones empresariales reales.
- **Foros empresariales**, donde los estudiantes interactúan con profesionales del sector.
- **Talleres prácticos** en los que se aplicarán herramientas de gestión humana.
- **Presentaciones estudiantiles** con evidencias de exploración e intervenciones en empresas.

6. Reglas de Juego

El curso se desarrollará bajo los siguientes lineamientos y expectativas:

- **Criterio y actualización:** Se asume que los estudiantes poseen criterio propio y capacidad de análisis de la realidad nacional e internacional. Se espera que se mantengan informados mediante la lectura de noticias económicas y de negocios en medios como *Dinero*, *La República* y *Portafolio*.
- **Participación activa:** Durante las clases, los estudiantes deben compartir experiencias, formular dudas y contribuir al análisis de los temas, partiendo de su preparación previa mediante lecturas y actividades asignadas.
- **Preguntas y debate:** Se fomenta el pensamiento crítico y la formulación de preguntas desafiantes. Se recomienda cuestionar inteligentemente los temas discutidos y jugar el papel de *abogado del diablo* cuando sea pertinente.
- **Actividades fuera del aula:** Se asignarán trabajos en grupo alineados con el sistema de evaluación del curso. Se espera que los estudiantes complementen las clases con lecturas adicionales y la aplicación de conocimientos adquiridos.
- **Asistencia:** El curso es 100% presencial, y la asistencia se registrará por el reglamento universitario (80% de inasistencia posible con o sin excusa). La presencia/ausencia impactará la evaluación en la casilla de T&P, sin posibilidad de supletorio.
- **Llamado a lista:** Puede realizarse de manera aleatoria y estar acompañado de una pregunta sobre el contenido del curso o actualidad, influyendo en la calificación de T&P.
- **Uso de Moodle:** Los estudiantes deben asegurarse de incluir y actualizar sus fotos (en primer plano) en la plataforma Moodle.
- **Medios de comunicación:** Si el grupo lo desea, se podrá crear un grupo de WhatsApp para avisos urgentes y discusión de temas relevantes. Sin embargo, asuntos individuales sobre desempeño, ausencias y reclamaciones deberán ser tratados exclusivamente por correo electrónico (oconstrer@uis.edu.co) o en algunos casos vía mensajes internos de WhatsApp.
- **Uso de tecnología en clase:** Se permite el uso de laptops, tablets y smartphones únicamente para la toma de apuntes o consultas relevantes al contenido del curso. Las llamadas y el texteo para asuntos ajenos al curso están prohibidos, salvo casos graves y excepcionales (en donde se sugiere salir del aula para atenderlos).
- **Exámenes y supletorios:** Conforme a la reglamentación interna, los exámenes parciales y finales pueden ser reprogramados únicamente con una justificación válida y trámite formal ante las instancias correspondientes.
- **Inteligencia Artificial (IA):** Se reconoce el potencial de la IA como herramienta de apoyo en la gestión del talento humano y en la educación. Sin embargo, su uso en tareas y actividades debe ser ético y responsable. Se desaconseja el uso de IA para la producción

de trabajos sin supervisión, y cualquier caso de plagio derivado de su uso indebido será sancionado según las normativas universitarias.

7. Evaluación

- **Examen Parcial (Escrito):** 20%
 - **Presentación y Trabajo Central:** 25%
 - **Examen Final (Oral):** 20%
 - **Talleres y Participación:** 15%
 - **Organización Foro:** 20%
-

8. Recursos y Bibliografía

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* (12a ed.). McGraw-Hill.
 - Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
 - Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2021). *HR transformation: Building human resources from the outside in*. McGraw-Hill. Harvard Business Review (Artículos seleccionados).
 - Artículos académicos y estudios de caso contemporáneos.
-

9. Resultados de Aprendizaje ABET

- **RA4:** Capacidad de reconocer responsabilidades éticas y profesionales en situaciones de ingeniería y emitir juicios informados en función de contextos globales, económicos, ambientales y sociales.