



**Código de asignatura: II4B3**

**Nombre corto: Personal**

<b>Nombre del programa académico</b>	Ingeniería Industrial
<b>Nombre completo de la asignatura</b>	Administración De Personal
<b>Área académica o categoría</b>	Administración
<b>Semestre y año de actualización</b>	2do semestre – año 2012
<b>Semestre y año en que se imparte</b>	Quinto semestre- Tercer año
<b>Tipo de asignatura</b>	[ X ] Obligatoria [ ] Electiva
<b>Número de créditos ECTS</b>	6 créditos ECTS
<b>Director o contacto del programa</b>	Wilson Arenas Valencia – pii@utp.edu.co
<b>Coordinador o contacto de la asignatura</b>	Sandra Estrada Mejía – sestrada@utp.edu.co

### **Descripción y contenidos**

**1. Breve descripción:** La asignatura administración de personal describe los procesos de integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas en una organización.

**2. Objetivo Del Programa:** Formar al estudiante para dirigir la organización estratégicamente de acuerdo con políticas establecidas

**Objetivo de la Asignatura:** Desarrollar competencias en el estudiante que le permitan comprender la forma de administrar los procesos de la organización y la gestión del talento humano con base en criterios de liderazgo, calidad, productividad y responsabilidad social

**3. Competencias del curso:** Diseñar la estructura de la organización, con base en su plataforma estratégica. Diseñar los procesos organizacionales, en función de los recursos.

#### **4. Resultados de aprendizaje**

- Describir el proceso de planeación del talento humano con base en las especificidades y requerimientos de la organización
- Identificar las fuentes internas y externas por las cuales se puede generar el procedimiento de reclutamiento
- Reconocer los elementos del diseño de cargos en una organización.
- Realizar el análisis ocupacional todo enmarcado en los lineamientos propios de la Ingeniería del trabajo
- Diseñar la estructura organizacional de la empresa a fin de que cumpla con los lineamientos que ella tiene
- Realizar el mapa de procesos de la organización reconociendo el factor diferenciador y el good will
- Desarrollar el manual de procesos, procedimientos y de funciones teniendo a partir del mapa de procesos
- Establecer los procesos de selección de acuerdo con las necesidades de la organización y a los requerimientos del cargo
- Establecer un proceso de inducción para el personal recientemente incorporado.
- Definir programas de capacitación con base en la evaluación de desempeño y los nuevos procedimientos de la organización
- Implementar la evaluación del desempeño a partir del direccionamiento estratégico y los manuales de proceso, procedimientos y funciones de la organización
- Reconocer las últimas tendencias para la gestión del talento humano en organizaciones

**5. Contenido:** Presentación del curso (2H). Administración y planeación de recursos humanos (20H). Ingeniería del trabajo (10H). Mapa de procesos (18H). Manuales de procesos, procedimientos y funciones (10H). Reclutamiento de personal, Selección, Inducción, Capacitación y Evaluación del desempeño (66H). Últimas tendencias administrativas para la gestión del talento humano (18H)

**6. Requisitos:** Asignaturas: Psicología Organizacional.

#### **7. Recursos:**

Textos complementarios.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw Hill, 2009.

DESSLER, G. y VARELA, R.A. Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. Prentice Hall, 2011

MONDY, R. W. Administración de recursos humanos. Prentice Hall, 2010



Lecturas obligatorias

Documento sobre BUSSINES PROCESS MAPPING de Sonia Pearson. <https://tallyfy.com/business-process-mapping/>  
Trabajo de grado "Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal" de PRIETO, P.G. <http://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>

Recursos adicionales

Bases de datos suscritas por la Universidad, para lo cual se requiere acceso a computador y tener correo con host utp.edu.co

**8.Herramientas técnicas de soporte para la enseñanza: Estrategias didácticas del profesor**

**Actividad Aula**

- Las actividades realizadas en clase de manera reflexiva y participativa entre docente y estudiantes conllevan a establecer una empresa a través de la cual servirá como guía para la generación de la propuesta gestión de talento humano en la que se desarrollan los siguientes temas: diseño de cargo, diseño de estructura organizacional y organigrama, manual de procesos, procedimiento y funciones. Diseñar propuesta para el procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño pertinente para la empresa.
- Investigación y exponer sobre las ultimas tendencias administrativas para la gestión del talento humano Para el desarrollo del conocimiento y aplicacion del mismo se realizaran actividades como: analisis de casos, exposiciones, ludicas, talleres y videos.

**Actividades fuera del Aula de Clase**

Investigar sobre:

- Temas de actualidad sobre la administración de talento humano
- Empresa para la generación de una propuesta de gestión del talento humano

**9. Trabajos en laboratorio y proyectos:**

**10.Métodos de aprendizaje**

**Parte teórica:** Los alumnos deben preparar los temas teóricos de la asignatura apoyados en los “módulo de apuntes teóricos por unidades temáticas” y en la “agenda planeada por sesiones” que son puestos a disposición de ellos el primer día de clase. Todos los estudiantes deben exponer y participar en las exposiciones de sus compañeros, esto servirá como elemento de evaluación. El profesor acompañará y guiará las exposiciones de los alumnos y hará las precisiones y ampliaciones necesarias.

**Parte práctica:** Se realizan actividades en el aula encaminadas a aplicar los conceptos teóricos a la empresa seleccionada que desarrollan a lo largo del semestre académico

**11.Métodos de evaluación**

Propuesta de Gestión de Talento Humano: Presentación de la planeación estratégica, la estructura orgánica y el organigrama seleccionado para la empresa 10%. Exposición del reclutamiento interno y externo y la selección para la empresa 10%. Exposición del programa de capacitación y el proceso de inducción para la empresa 10%. Exposición del modelo de evaluación del desempeño para la empresa 10%.

Presentación de la propuesta de gestión de talento humano para la empresa seleccionada 20%

Exposiciones en grupos de los conceptos teóricos sobre las últimas tendencias administrativas para la gestión del talento humano

En las exposiciones se evalúan los tres tipos de comunicación: Verbal (lo que se dice), No verbal (como lo dice) y Factual (relación con el entorno)

Autoevaluación 6%. Coevaluación 6%. Heteroevaluación 6%

Evaluaciones individuales: Primera evaluación semana 6, 7%. Segunda evaluación semana 12 7%. Tercera evaluación semana 17, 8%