

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE TECNOLOGÍA
PROGRAMA DE FORMACIÓN: TECNOLOGÍA INDUSTRIAL

PFA	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO									
IDENTIFICACIÓN DEL PFA	Semestre	Código	Créditos	Requisito		Horas por semestre				
	4	TI532	2	TI311		HT	HP	TH	TI	HT
IDENTIFICACIÓN DEL NODO PROBLEMATIZADOR	Nombre: Nodo de gestión humana y organizacional		Problemas del nodo: ¿Cómo tomar decisiones organizacionales, administrativas y de gestión humana, en la problematización y mejora de las oportunidades en las organizaciones de acuerdo con el contexto, y criterios de responsabilidad social?			Competencia global: Tomar decisiones organizacionales, administrativas y de gestión humana, a partir de la comprensión de la complejidad de las organizaciones y su contexto, con criterios de responsabilidad social.				
TIPO DE PFA	Específico multidisciplinario, con enfoque aplicativo y de ámbito de acción empresarial y profesional.									
PROBLEMA ESPECÍFICO DEL PFA	¿Cómo gestionar estratégicamente lo humano en las organizaciones locales, regionales y nacionales?									
COMPETENCIA DE ÉNFASIS DEL PFA	2.6. Demostrar conocimientos para identificar, analizar y apoyar la puesta en marcha de modelos de gestión humana y organizacional.									
NIVEL DE COMPLEJIDAD	Se pretende que el estudiante logre la competencia, a través de la solución de diferentes problemas relacionados y en contextos diversos, corrigiendo los errores de manera autónoma. Se busca además que el estudiante resuelva problemas cada vez más específicos teniendo en cuenta el manejo de la incertidumbre.									
ELEMENTOS DE COMPETENCIA	2.6.1. Asignar los recursos y el talento humano necesario en los diferentes tipos de planeación con los respectivos indicadores. 2.6.2. Coordinar equipos de trabajo de manera respetuosa efectiva y oportuna buscando el logro de sus objetivos. . 2.6.3 Participar en equipos de trabajo promoviendo el consenso en el logro continuo de los objetivos y asumiendo responsabilidades en las decisiones. 2.6.4. Demostrar conocimientos legales, administrativos que le permiten seleccionar el talento humano teniendo en cuenta las necesidades y proyecciones de las organizaciones. 2.6.5 Tener la capacidad para formular procesos de capacitación y de desarrollo humano según las proyecciones de la organización y las necesidades del entorno empresarial.									
OTRAS COMPETENCIAS POR FORMAR	-Afianzar la Lectoescritura teniendo en cuenta la comprensión metacognitiva del pensamiento matemático. -Desarrollar habilidades de pensamiento matemático teniendo como base los requisitos del razonamiento Lógico – Matemático. -Formular y resolver problemas con base en los intereses, valores y motivaciones propios del entorno. -Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en el análisis y solución problemas, de acuerdo con las necesidades de la empresa.									
SABERES ESENCIALES	SABER CONOCER UNIDAD I - Antecedentes históricos. Introducción a la gestión del talento humano y análisis histórico. UNIDAD II - Análisis Ocupacional. Diseño y estructuración del plan de necesidades, de personal, conceptos de análisis ocupacional, diseño y análisis de puestos de trabajo, análisis de cargos, manuales de funciones y responsabilidades, convocatoria. UNIDAD III - Selección de personal. Reclutamiento de personal, modelos de selección con sus respectivas técnicas y herramientas, modelos de contratación. UNIDAD IV - Inducción y adiestramiento de personal. Diseño de programas de inducción de personal, orientación a su aplicación socialización,									

	<p>programas de reintroducción., construcción y talleres prácticos.</p> <p>UNIDAD V</p> <p>- Capacitación y Desarrollo del talento humano. Capacitación de personal, programas de formación y desarrollo para el trabajo, determinación de necesidades, plan de capacitación, implementación, seguimiento y verificación.</p> <p>UNIDAD VI</p> <p>- Evaluación para el Desarrollo, seguimiento y verificación. Conceptualización, evaluación, seguimiento para el desarrollo. Discusión sobre nuevos modelos y técnicas y su aplicación en el crecimiento de la persona, orientación, implementación, lecturas y talleres.</p> <p>UNIDAD VII</p> <p>- Preparación para el retiro. Carrera laboral, proyecto de vida laboral. Gestión del conocimiento y formación. Capital intelectual.</p> <p>UNIDAD VIII</p> <p>- Diseño y estructuración de entrevistas y hojas de vida con el modelo de competencias. Definición y construcción de la entrevista por competencias. Hojas de vida para el ingreso y retiro laboral desde un modelo por competencias.</p>
	<p>SABER HACER Realizar trabajo de aplicación sobre los conocimientos adquiridos, siguiendo la orientación y metodología asignada por el docente.</p>
	<p>SABER SER Iniciativa, automotivación, creatividad, espíritu investigativo, responsabilidad y compromiso, realizar trabajo en equipo, pensamiento lógico y matemático</p>
CRITERIOS DE DESEMPEÑO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determina el proceso evolutivo del concepto administrativo del talento humano y su importancia en las organizaciones. 2. Analiza los conceptos sobre análisis de necesidades, puestos de trabajo, para determinar un plan de procedimientos. 3. Aplica los modelos de acuerdo al tipo de planeación (normativa o estratégica) 4. Identifica las diferentes fuentes de reclutamiento y comprende los elementos que componen un proceso de selección de personal. 5. Estudia los pasos de la contratación de acuerdo al tipo y categoría. 6. Diseña programas de inducción y re inducción de personal en las organizaciones. 7. Implementa los modelos de capacitación, desarrollo del talento humano partiendo desde la inducción. 8. Conoce las herramientas de evaluación del desempeño y los compromisos de verificación y seguimiento. 9. Analiza las circunstancias y normas sobre el retiro laboral.
RANGO DE APLICACIÓN	Utilización de teorías, enfoques y técnicas de la administración del talento humano para desarrollar modelos de gestión en una organización.
EVIDENCIAS REQUERIDAS	<p>Parcial I 30%</p> <p>Parcial II 30%</p> <p>Examen o parcial final 40%</p>
METODOLOGÍA DE LA ASESORÍA DIRECTA POR PARTE DEL DOCENTE	<p>Clases magistrales</p> <p>Desarrollo dirigido de talleres en forma individual y en equipo</p> <p>Planteamiento, análisis y solución de problemas en forma dirigida</p> <p>Asesoría por internet</p> <p>Asesoría con guía de aprendizaje orientadas hacia las TIC</p> <p>Trabajo independiente del alumno con asesoría del profesor.</p> <p>Utilización de fichas de trabajo, dirigidas y orientadas por el profesor.</p>
METODOLOGÍA DEL PFA	El problema será resuelto de manera individual o mediante la formación de grupos de trabajo, de acuerdo con la reglamentación vigente de la institución.
RECURSOS	<p>BIBLIOGRAFÍA</p> <p>Arias, A. (2014). Gestión Estratégica de la Cultura Organizacional: ¿Ventaja Competitiva Sostenible en el tiempo?. Revista Páginas. N° 95. Pereira, Colombia: pp. 89 -102</p> <p>Ariza, J.; Morales, A.; Morales, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. Madrid: Mc Graw Hill.</p> <p>Calderón, G. (2006a). La gestión humana y su aporte a las organizaciones colombianas. Revista Cuadernos de Administración Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, Enero –julio, año/vol. 19 número 031. Bogotá, Colombia, pp. 9 -55.</p>

	<p>Calderón, G., Álvarez, C. M. y Naranjo, J.C. (2006b) Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. Cuadernos de Administración. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá Colombia. 19 (32). 225-254)</p> <p>Calderón, G.; Álvarez, C.; Naranjo, J.(2008ª). Estrategia empresarial y gestión humana en empresas colombianas. Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales.</p> <p>Calderón, G . (2008b). Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana. Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales.</p> <p>Cabuya, L. (1999). La gestión humana: algunos elementos para su análisis. Revista Innovar julio-diciembre, Nº 14, 137 - 151. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.</p> <p>Chiavenato, I.(2007). Administración de Recursos Humanos. McGraw Hill. 8ª ed. Bogotá</p> <p>Cruz, F. (2005). Nuevo pensamiento administrativo. Arte gráficas del Valle Editores-Impresores Ltda. Cali.</p> <p>Cruz, F.; Aktouf, O.; Carvajal, R. 2003. El lado inhumano de las organizaciones. Arte gráficas del Valle Editores-Impresores Ltda. Cali.</p> <p>López, G.A., Correa, M.J. Y Castaño, P. (2001). Evaluación y capacidad tecnológica de la firma: aportes para una análisis complexus. Scientia et Technica. Universidad Tecnológica de Pereira. Año VII, Nº 16. 2001. 127 - 132.</p> <p>Quintanilla, I. 2003. Empresas y personas. Madrid: Díaz de Santos, S.A.</p> <p>Rojas, W. 2003. Modernidad e inhumanidad. Cali: Arte gráficas del Valle Editores-Impresores Ltda.</p> <p>OTROS RECURSOS WWW.ACRIP.COM.ORG.</p>
TALENTO HUMANO	<p>Docente experto en la temática Consulta a docentes expertos</p>