



<b>Código de asignatura</b>	II4B3
<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 2021
<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 Europeos ECTS</b>	5 ECTS
<b>Número de créditos</b>	3 Créditos
<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 – <a href="mailto:sestrada@utp.edu.co">sestrada@utp.edu.co</a>

### 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 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. Resultados de aprendizaje

#### Resultado de Aprendizaje del Programa

RAP5. Presenta propuestas administrativas, estratégicas y de mercadeo para organizaciones productoras de bienes y servicios, con un talento humano basado en criterios de liderazgo y compromiso con la productividad, competitividad, responsabilidad social y ambiental.

#### Resultados de Aprendizaje de la asignatura

- Identificar los elementos más relevantes de la administración de personal para una adecuada gestión de talento humano en las organizaciones.
- Reconoce el proceso de planeación del Talento Humano, por el cual se determinan los requerimientos de personal de una organización.
- Propone los componentes de la estructura organizacional de una empresa.
- Identifica los procesos de reclutamiento y selección de personal, para los cargos de una organización.
- Identifica los elementos que conforman el proceso de desarrollo de personal en una organización.
- Propone modelos de evaluación para el desempeño del talento humano en una organización.
- Reconoce las tendencias modernas de la gestión humana.
- Analiza la gestión del talento humano a través de la identificación de sus procesos.

#### Resultados de aprendizaje de formación integral

- **Sostenibilidad ambiental**  
RAI Nivel 2: Actúa como ciudadano crítico comprometido con el análisis de los problemas sociales, ambientales y culturales de su contexto en búsqueda de soluciones para la transformación de la sociedad actual y futura.
- **Liderazgo**  
RAI: Incide con iniciativa en la toma de decisiones, en las distintas prácticas sociales, laborales, políticas, culturales, estéticas, deportivas y artísticas, en la que está inmerso como ciudadano, estudiante y profesional.
- **Aprender a aprender**  
RAP Nivel 2: Se compromete con su propio proceso de aprendizaje al planificar y ejecutar las actividades aprovechando los recursos ofrecidos.

### 4. Contenido

- Resultados de aprendizaje del programa, objetivos del programa y su relación con los objetivos y resultados de aprendizaje del curso. Programa del curso, cronograma y propuesta de evaluación. (HAD: 2) – (HTI: 0)
- Introducción y nivelación de conceptos básico. identificación de grupos económicos. Origen de la administración de personal. Objetivos procesos del Talento Humano en la Empresa. Bienestar del Talento Humano.
- Administración y planeación del recurso humano. Planeación estratégica de la administración del recurso humano. Métodos para planificar el Talento Humano en la empresa. (HAD: 14) – (HTI: 18)
- Diseño de cargos. Análisis ocupacional. Estructuras organizacionales. Gestión por procesos. Organización con base en competencias en industria 4.0 Remuneración: Remuneración. Incentivos. Manual de procesos y procedimientos. Competencia laboral. Clases de competencias. Diseño de competencias. Gestión por competencias. Administración por resultados. (HAD: 24) – (HTI: 32)
- Reclutamiento de personal. Fuentes de reclutamiento. Medios de reclutamiento. Hoja de vida. Solicitud de empleo.
- Selección de personal. Medios de selección, pruebas orales, entrevistas. Pruebas mecánicas y operativas. tipos de test. Evaluación. Tipos de selección: por concurso, por méritos. (HAD: 8) – (HTI: 10)



<ul style="list-style-type: none"> <li>Inducción de personal. Definición de la inducción e implicaciones. Inducción general a la empresa. Contrato laboral. Reglamento de trabajo. Inducción particular al puesto de trabajo. Capacitación de personal. Definición y terminología. Fines y objetivos de la capacitación. Medios de capacitación Técnicas de capacitación. Importancia e influencia de la capacitación. (HAD: 8) – (HTI: 10)</li> <li>Evaluación de desempeño. Definición. ¿Quiénes deben evaluar al personal? Métodos de evaluación de personal. Errores que deben evitarse al evaluar. Evaluación como herramienta administrativa. Auditar: SIA. Big Data. (HAD: 8) – (HTI: 10)</li> <li>Últimas tendencias administrativas para la gestión del talento humano: (HAD: 4) – (HTI: 5)</li> </ul>	
<b>5. Requisitos:</b> Psicología organizacional	
<b>6. Recursos:</b>	
<b>Textos complementarios.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>CHIAVENATO, Idalberto. (2020) Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. 5ed. McGraw Hill.</li> <li>DESSLER, G. y VARELA, R.A. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. 5ed. Prentice Hall.</li> <li>MONDY, R. W. (2010) Administración de recursos humanos. 11ed. Prentice Hall.</li> </ul>	
<b>Lecturas obligatorias.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento sobre BUSSINES PROCESS MAPPING de Sonia Pearson. <a href="https://tallyfy.com/business-process-mapping/">https://tallyfy.com/business-process-mapping/</a></li> <li>Trabajo de grado "Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal" de PRIETO, P.G. <a href="http://repository.udem.edu.co/handle/11407/160">http://repository.udem.edu.co/handle/11407/160</a></li> </ul>	
<b>Recursos adicionales.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bases de datos suscritas por la Universidad, para lo cual se requiere acceso a computador y tener correo con host utp.edu.co</li> </ul>	
<b>7. Herramientas técnicas de soporte para la enseñanza: Estrategias didácticas del profesor</b>	
<b>Actividad aula</b>	
<p>Presentación objetivos y resultados de aprendizaje del programa y relacionarlos con los objetivos y los resultados de aprendizaje del curso. Programa, contenido, metodología y propuesta de evaluación. Las actividades realizadas en clase de manera reflexiva y participativa entre docente y estudiantes conllevan a establecer una empresa (Incluir la empresa con base en competencias en industria 4.0) 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: Planeación estratégica del talento humano y modelos de planeación, diseño de cargo, diseño de estructura organizacional y organigrama, manual de procesos, procedimiento y funciones. Diseñar propuesta para los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación y evaluación del desempeño pertinente para la empresa. Investigación (documentos en inglés, contenido de fundamentos básicos de la asignatura). Exposición sobre las últimas tendencias administrativas para la gestión del talento humano.</p>	
<b>Actividad fuera del aula</b>	
<p>Investigar sobre: Temas de actualidad sobre la administración de talento humano. Empresa para la generación de una propuesta de gestión del talento humano. La empresa con base en competencias en industria 4.0.</p>	
<b>8. Trabajos en laboratorio y proyectos:</b> Propuesta moderna de gestión humana para una empresa	
<b>9. Métodos de aprendizaje</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Apropiación del conocimiento y aplicación del mismo a partir de actividades como: análisis de casos, exposiciones, lúdicas, talleres y videos.</li> </ul>	
<b>Estrategias TIC</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bases de datos suscritas por la Universidad. Material audiovisual (videos, conferencias de expertos en el área, desarrollo de temáticas por expertos internacionales).</li> <li>Manejo de estrategias pedagógicas a través de organizadores gráficos (mapas mentales, mapas conceptuales, infografías). Dinámicas: Herramientas pedagógicas virtuales.</li> </ul>	
<b>10. Métodos de evaluación</b>	<b>Porcentaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Evaluación diagnóstica:</b> Evaluación individual o grupal</li> <li><b>Evaluación de proceso:</b> Primera entrega trabajo final - Evaluación individual o grupal (Evaluación escrita individual y talleres)</li> </ul>	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Evaluación de proceso:</b> Segunda entrega trabajo final - Evaluación individual o grupal (Evaluación escrita individual y talleres)</li> </ul>	30%
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Evaluación de resultado:</b> 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). Propuesta moderna de gestión humana para una empresa, teniendo en cuenta todos los procesos de la gestión humana estudiados en clase. (<b>Sostenibilidad ambiental</b>), (<b>Liderazgo</b>), (<b>Aprender a aprender</b>).</li> </ul>	40%
RAI: Resultado de aprendizaje institucional – RAP: Resultado de aprendizaje del programa – HAD: Hora de acompañamiento directo – HTI: Horas de trabajo independiente.	