



Código de asignatura	II4B3
Nombre del programa académico	Ingeniería Industrial
Nombre completo de la asignatura	Administración de Personal
Área académica o categoría	Administración
Semestre y año de actualización	2do semestre – año 2021
Semestre y año en que se imparte	Cuarto semestre – Segundo año
Tipo de asignatura	[X] Obligatoria [] Electiva
Número de créditos Europeos ECTS	5 ECTS
Número de créditos	3 Créditos
Director o contacto del programa	Wilson Arenas Valencia – pii@utp.edu.co
Coordinador o contacto de la asignatura	Sandra Estrada Mejía – sestrada@utp.edu.co

Descripción y contenidos

<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p> <p>Resultados de Aprendizaje de la asignatura</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Resultados de aprendizaje de formación integral</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
<p>4. Contenido</p> <ul style="list-style-type: none"> 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"> 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) 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) Últimas tendencias administrativas para la gestión del talento humano: (HAD: 4) – (HTI: 5) 	
5. Requisitos: Psicología organizacional	
6. Recursos:	
Textos complementarios.	
<ul style="list-style-type: none"> CHIAVENATO, Idalberto. (2020) Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. 5ed. McGraw Hill. DESSLER, G. y VARELA, R.A. (2011). Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. 5ed. Prentice Hall. MONDY, R. W. (2010) Administración de recursos humanos. 11ed. Prentice Hall. 	
Lecturas obligatorias.	
<ul style="list-style-type: none"> 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.	
<ul style="list-style-type: none"> Bases de datos suscritas por la Universidad, para lo cual se requiere acceso a computador y tener correo con host utp.edu.co 	
7. Herramientas técnicas de soporte para la enseñanza: Estrategias didácticas del profesor	
Actividad aula	
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.	
Actividad fuera del aula	
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.	
8. Trabajos en laboratorio y proyectos: Propuesta moderna de gestión humana para una empresa	
9. Métodos de aprendizaje	
<ul style="list-style-type: none"> Apropiación del conocimiento y aplicación del mismo a partir de actividades como: análisis de casos, exposiciones, lúdicas, talleres y videos. 	
Estrategias TIC	
<ul style="list-style-type: none"> Bases de datos suscritas por la Universidad. Material audiovisual (videos, conferencias de expertos en el área, desarrollo de temáticas por expertos internacionales). Manejo de estrategias pedagógicas a través de organizadores gráficos (mapas mentales, mapas conceptuales, infografías). Dinámicas: Herramientas pedagógicas virtuales. 	
10. Métodos de evaluación	Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación diagnóstica: Evaluación individual o grupal Evaluación de proceso: Primera entrega trabajo final - Evaluación individual o grupal (Evaluación escrita individual y talleres) 	30%
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de proceso: Segunda entrega trabajo final - Evaluación individual o grupal (Evaluación escrita individual y talleres) 	30%
<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de resultado: 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. (Sostenibilidad ambiental), (Liderazgo), (Aprender a aprender). 	40%
RAI: Resultado de aprendizaje institucional – RAP: Resultado de aprendizaje del programa – HAD: Hora de acompañamiento directo – HTI: Horas de trabajo independiente.	