



Universidad del Magdalena
Vicerrectoría Académica
Formato Microdiseño

1 IDENTIFICACION			
1.1 Código	1.2 Nombre	1.3 Pre-Requisito	1.4 Co-Requisito
011643	Gestión de personal	50% de los créditos Aprobados	N/A
No. Créditos	HADD	HTI	Proporción HADD:HTI
3	51	102	1:2
Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>	Optativo <input type="checkbox"/>	Libre <input type="checkbox"/>	
Teórico <input checked="" type="checkbox"/>	Practico <input type="checkbox"/>	Teórico/Practico <input type="checkbox"/>	
1.5 Unidad Académica Responsable del Curso			
PROGRAMA DE INGENIERIA INDUSTRIAL			
1.6 Área de Formación			
INGENIERÍA APLICADA			
1.7 Componente			No aplica <input type="checkbox"/>
Administrativo			
1.8 Objetivo General			
Formar competencias en el ingeniero industrial acerca de su papel como gestor del talento humano de las empresas.			
1.9 Objetivos Específico			
<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar conocimientos y capacidades en los estudiantes para analizar y diseñar cargos, escalas salariales, modelos de capacitación y evaluación desempeño - Conocer a precisión la legislación Colombiana en cuanto al pago de nómina, prestaciones sociales y el Sistema de Seguridad Social 			

2 Justificación

Haciendo un poco de historia vemos como el Ingeniero Industrial a través del tiempo ha tenido un exigente reto, este se refleja en el hecho que ha sido permanente el cambio tanto en nuestro entorno de los negocios como en la teoría administrativa. Vemos como el mercado mundial se ha globalizado y reagrupado haciendo la competencia más dura; como consecuencia de esto las empresas han tenido que variar sus estrategias y el del talento humano juega un papel protagónico dentro de estos cambios; esto se ve reflejado en la orientación que este debe realizar en los procesos de reclutamiento y selección del talento Humano idóneo en las organizaciones, elementos básicos para el crecimiento o debilitamiento de estas.

Todo esto nos muestra que el gestor del talento humano actual debe revisar su archivo de conceptos técnicos y filosóficos para tomar de allí lo que sea bueno, lo que es más importante, para crear nuevas herramientas mentales en los empleados para afrontar las nuevas situaciones.

Es de importancia resaltar que la comprensión de la importancia de la gestión del talento humano por parte de los estudiantes se convierte en pieza clave para el éxito de las organizaciones debido a que este representa el activo máspreciado de la organización. Esta gestión administrativa aplica en cualquier tipo de empresa, no importando el modelo que esta aplique.

3 Competencias a Desarrollar

3.1 Competencias Genéricas

- El estudiante estará en capacidad de reconocer el papel fundamental del jefe de Talento Humano como elemento decisivo en la conservación del capital intelectual y como integrador y motivador de todos subsistemas de la empresa.

3.2 Competencias Específicas

- El estudiante estará en capacidad de hacer estudios de carga laboral.
- El estudiante tendrá competencias para elaborar manuales de funciones y escalas salariales.
- Competencias para la elaboración de nóminas y liquidación de prestaciones sociales.
- El estudiante conocerá a fondo el Sistema de seguridad Social del país
- Competencias para reclutar, seleccionar, desarrollar y capacitar al talento humano en la empresa.

4 Contenido y Créditos Académicos

Unidades Temáticas		Temas		Tiempos				
N	UNIDADES/CAPITULOS	N	TEMAS	HADD		HTI		Total
				T	P	T	P	
1	TEORIA DE DECISIONES	1.1	TIPOS DE DECISIONES <ul style="list-style-type: none"> • Decisiones Estratégicas • Decisiones de Negocio • Decisiones Funcionales 	3	0	2	4	9
		1.2	DEPARTAMENTOS FUNCIONALES - CADENA DE VALOR	4	0	2	6	12
2	TEORÍAS APLICADAS	2.1	FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL TEORIAS APLICADAS <ul style="list-style-type: none"> • Douglas McGregor • Abraham Maslow • Frederick Herzberg • Max Weber 	4		2	6	12
3	PROCESO DE VINCULACIÓN DE PERSONAL	3.1	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Reclutamiento • Proceso de Selección de Personal • Proceso de Contratación • Proceso de Inducción 	10	0	4	16	30
4	ANÁLISIS Y DISEÑO DE CARGOS	4.1	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y diseño de cargos 	6	0	2	10	18
5	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	5.1	<ul style="list-style-type: none"> • Fundamentos de la capacitación y desarrollo de personal 	5	0	2	8	15
		5.2	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del Desempeño 	5	0	2	8	15
6	GESTIÓN DE PERSONAL	5.3	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de las condiciones laborales de las personas 	5		2	8	15
		5.4	<ul style="list-style-type: none"> • Registro y Control de Personal 	6		4	8	18
Total				48		22	74	144
Créditos Académicos								3

5 Prácticas Académicas (Laboratorios y Salida de Campo)

Temática	Actividad	Tema	Recursos	Tiempo (h)	Semana
----------	-----------	------	----------	------------	--------

N.A.					

6 Metodología

Fase de planteamiento: Para el docente se iniciará en el momento de la elaboración y preparación de las clases y contenido programático y la preparación del material requerido. Para los estudiantes tiene lugar a partir de la introducción al tema cuando se les motiva hacia el mismo, sin necesidad de enunciarlos.

Fase de orientación: Se lleva a cabo con el desarrollo de cada tema orientado por el docente con la participación de los alumnos.

Fase de afianzamiento: se logra con el desarrollo de talleres y trabajo de investigación en el aula.

Esta fase permite La implementación del modelo de enseñanza basado en los créditos académicos, los cuales son tiempos presenciados en clases y tiempos de trabajo autónomos.

Las estrategias señaladas exigen del estudiante:

- ü Lectura comprensiva de textos escritos, revistas e información en bases de datos
- ü Consulta permanente de fuentes de información.
- ü Actitud analítica y crítica frente a los diversos temas tratados.

Otras metodologías son:

1. Orientación de los temas por parte del docente.
2. Participación activa de los estudiantes.
3. Talleres en clase .
4. Lecturas dirigidas y

La realización de trabajos de campo

7 Evaluación

Se evaluarán :

Exámenes:

Primer parcial : 100,
1ª. a. Lecturas dirigidas, 50

2a. parcial : 100,
2a. Lecturas dirigidas, 50

Taller, 30 puntos
Tareas , 20 puntos

Sustentaciones del trabajo de campo:

Trabajo Escrito: 50 puntos

Sustentación oral: 100 puntos

8 Recursos Educativos

N	Nombre	Justificación	Hora (h)
	Computador Portatil		
	VIDEO - BEAN		

9 Referencias Bibliográficas

<ul style="list-style-type: none">• AQUILANO, CHASE y JACOBS: Administracion de operaciones
<ul style="list-style-type: none">• ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none">• GARCIA ROBERTO : Estudio del TRabajo
[1]
9.1 Documentos y Sitios Web de acceso abierto a través de Internet
[2] Productividad
9.2 Otros Libros, Materiales y Documentos Digitales
[3]

Director de Programa

Decano Facultad