

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

AROBADO EN EL CONSEJO DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS. ACTA 2016-II-02 DEL 1 DE AGOSTO DE 2016

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS VERSIÓN 7

NOMBRE DE LA MATERIA	APLICACIÓN E INGRESO DE PERSONAS
PROFESOR	Coordinadora Núcleo de Gestión Humana: Angélica María López

INFORMACION GENERAL

Código de la materia	1501848
Semestre	VIII
Área	Profesional
Horas teóricas semanales	4
Horas teóricas semestrales	64
No. de Créditos	3
Horas de clase por semestre	64
Campo de formación	Profesional
Validable	NO
Habilitable	SI
Clasificable	NO
Requisitos	1501791 Comportamiento Humano organizacional 1501790 Inglés IV
Correquisitos	Ninguno
Programa a los cuales se ofrece la materia	Administración de empresas

INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Propósito del curso:	Al finalizar el curso, los estudiantes habrán ampliado sus conocimientos acerca del subsistema de ingreso en las empresas; habrán adquirido destrezas en el diseño de puestos de trabajo, y los procedimientos para el reclutamiento y selección de personas que permitan la productividad de las empresas.
Justificación:	El área de formación profesional, del curso pretende mostrar la importancia que tiene la dirección de recursos humanos en las organizaciones y el papel que debe jugar el gerente de recursos humanos en los procesos de diseño de cargos, reclutamiento y selección de personas para lograr mayores niveles de competitividad organizacional
Objetivo General:	Conocer y analizar los procesos por los cuales las organizaciones incorporan las personas a sus labores cotidianas.
Objetivos Específicos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de Análisis, descripción y diseño de cargos 2. Analizar la relación que existe entre los requerimientos del trabajo y las funciones de RRHH 3. Describir los procesos y técnicas para el reclutamiento y selección de personas. 4. Incentivar la investigación y la creatividad para desarrollar instrumentos y procedimientos para integrar las personas a las

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

	organizaciones
Contenido resumido	1. Requerimientos y diseño del puesto 2. Planeación y reclutamiento de personal 3. Selección de personal

UNIDADES DETALLADAS

Unidad No. 1

Tema(s) a desarrollar	1. Requerimientos y diseño del puesto
Subtemas	1. Relación entre los requerimientos del puesto y las funciones de Recursos Humanos 1.1. Reclutamiento 1.2. Selección 1.3. Capacitación y desarrollo 1.4. Evaluación del desempeño 1.5. Administración de Compensaciones 2. Análisis y Descripción del Puesto 2.1. El análisis del puesto y la legislación 2.2. Responsabilidades de los analistas de puestos 2.3. Recolección de la información del puesto 2.4. Enfoques del análisis de puestos 2.5. Análisis de las áreas de resultados 2.6. Análisis de las situaciones críticas para el éxito en el puesto de trabajo 2.7. Análisis de los requerimientos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo 2.8. Ficha de descripción y análisis del puesto de trabajo 2.9. Análisis de los requerimientos del entorno social del puesto de trabajo 2.10. Análisis de las competencias requeridas para el desempeño eficaz del puesto de trabajo 2.11. definición del perfil motivacional idóneo para el puesto de trabajo 3. Diseño del Puesto 3.1. Aspectos de Ingeniería Industrial 3.2. Ergonomía
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	5 Semanas
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> De Ansorena Cao, Álvaro. 15 Pasos para la selección de personal con éxito. Paidós. 4ª Edición Amaya Galeano, Miguel. Administración de Salarios e Incentivos. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería, 2003 BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición ULRICH, Dave. "Recursos humanos CHAMPIONS, Cómo pueden los Recursos Humanos generar valor y producir resultados". Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica, 1997, 439 p 	

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Unidad No. 2

Tema(s) a desarrollar	2. Planeación y reclutamiento de personal
Subtemas	1. Planeación de Recursos Humanos 1.1. Importancia de la Planeación de Recursos Humanos 1.2. Recursos Humanos y Planeación Estratégica 1.3. Administración de Recursos Humanos y Exploración del Entorno 1.4. Elementos de una planeación Eficaz de Recursos Humanos 2. Reclutamiento dentro de la Organización 2.1. Ventajas de reclutar desde el interior 2.2. Métodos para localizar candidatos calificados para el puesto 2.3. Limitaciones del reclutamiento interior 3. Reclutamiento Fuera de la Organización 3.1. Mercado Laboral 3.2. Fuentes de reclutamiento externo 3.3. Eficacia del Reclutamiento Externo 3.4. Indicadores de Gestión del proceso de reclutamiento - 4. Reclutamiento y Gestión de la Diversidad 4.1. Reclutamiento de mujeres 4.2. Reclutamiento de Minorías 4.3. Reclutamiento de Discapacitados 4.4. Reclutamiento de personas de edad avanzada
No. de semanas que se le dedicarán a esta unidad	5 Semanas
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición • CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004 • CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007 • BONACHE, Jaime. CABRERA, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI 	

Unidad No. 3

Tema(s) a desarrollar	3. Selección de Personal
Subtemas	1. Correspondencia entre personas y Puestos 2. Proceso de Selección 2.1. Obtención de Información Confiable y válida 2.2. Fuentes de Información sobre candidatos al puesto 2.3. Pruebas para el Empleo 2.4. Método situacional de evaluación de los candidatos 2.5. Selección de Curricula Vitae 2.6. Planteamiento y desarrollo de la entrevista inicial

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

	2.7. Información mínima que se deriva de la entrevista inicial 2.8. Aplicación de Pruebas psicológicas individuales y grupales 2.9. Aplicación de Pruebas de conocimientos técnicos y pruebas situacionales Entrevistas Avanzadas y en Profundidad 2.10. Informe de Evaluación y preparación de la candidatura final 2.11. Preparación de la candidatura Final 2.12. Redacción del informe final sobre los candidatos y el proceso 2.13. Toma de decisión en la Selección 2.14. Indicadores de Gestión del proceso de Selección
No. de semanas que se le dedicarán a esta	6 semanas
BIBLIOGRAFÍA BÁSICA correspondiente a esta unidad: <ul style="list-style-type: none"> • De Ansorena Cao, Álvaro. 15 Pasos para la selección de personal con éxito. Paidós. 4ª Edición • BONACHE, Jaime. CABRERA, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI • CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento humano. McGraw Hill. 2004 • CHIAVENATO, Idalberto. Administración Recursos Humanos. McGrawHill. 2007 • BOHLANDER, George. Administración Recursos Humanos. Thomson 12ª edición 	

METODOLOGÍA a seguir en el desarrollo del curso:

MODELO DIDÁCTICO OPERATIVO CENTRADO EN EL ESTUDIANTE¹:

Esta estrategia pretende que el estudiante genere un aprendizaje significativo que trascienda el componente cognitivo, de tal manera que se genere una transformación actitudinal a partir de experiencias vivenciales del conocimiento.

El modelo incluye los siguientes factores para cada uno de los objetivos de aprendizaje planteados:

- **Experiencia vivencial:** A través de actividades vivenciales el estudiante se enfrenta directamente a los contenidos de aprendizaje (simulaciones, análisis de casos, juegos de rol, ejercicios, talleres), genera inquietudes y cuestiona sus modelos mentales.
- **Conceptualización:** A partir de la experiencia vivida se genera un proceso de reflexión que permite la generación de nuevos modelos mentales.
- **Documentación:** En este momento el profesor retoma las conclusiones de la experiencia y socializa la información pertinente que ofrece la teoría sobre el objetivo de aprendizaje en cuestión.
- **Ampliación:** Se genera la oportunidad para que los estudiantes relacionen el nuevo conocimiento con otros temas, identifiquen sus antecedentes y perspectivas y lo analicen desde diferentes enfoques.

¹ Modelo desarrollado por Félix Bustos Cobos con base en la teoría constructivista de Piaget.

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Aplicación: Se proponen actividades que permiten al estudiante utilizar los nuevos conocimientos de manera práctica en su desempeño personal y profesional.

EVALUACIÓN		
Actividad	Porcentaje	Fecha (día, mes, año)
Examen parcial I	25%	
Examen Parcial II	25%	
Quices y Talleres	20%	
Exposición	15%	
Trabajo practico	15%	

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA por unidades:

Unidad No.1	<ul style="list-style-type: none"> • ULRICH, Dave. "Recursos humanos CHAMPIONS, Cómo pueden los Recursos Humanos generar valor y producir resultados". Buenos Aires, Argentina, Editorial Granica, 1997, 439 p. • Decenzo, David A. y Stephen P. Robbins. Administración de Recursos Humanos. México: Limusa, 2001
Unidad No.2	<ul style="list-style-type: none"> • BECKER, Brian E. El cuadro de Mando de RRHH. Gestión 2000 • PUCHOL, Luis. Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
Unidad No.3	<ul style="list-style-type: none"> • Guy Le Boterf. Ingeniería de las Competencias. Gestión 2000 • ALLES, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. Casos. Editorial Granica S.A 2004