

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
Organización Y Gerencia

ASIGNATURA	SUBSISTEMA DE INGRESO
CODIGO	OG0663
SEMESTRE	2021-1
INTENSIDAD HORARIA	32 horas semestral
CARACTERÍSTICAS	No suficiente
CRÉDITOS	2

1. JUSTIFICACIÓN CURSO

El mundo de hoy ha experimentado cambios estructurales que permean todas las formas p existentes, pasamos de una economía nacional y muy individual a depender de una global, a afectarnos con los cambios generados de un país u otro; este fenómeno se con globalización, Duran (1999, p. 349 - 350), especifica lo más significativo de dicho fenómen que se trata de: “la apertura comercial de las economías, eliminando tradicionales proteccionistas, la internacionalización de los mercados en especial los de productos y serv de capital, polarizando aún más la distribución de la riqueza, y la transformación de valore y culturales nacionales, permitiendo su acercamiento e interconexión con los del re comunidad internacional y avanzando hacia una cultura mundial relativamente homogénea;

Este entorno ha impactado significativamente a las organizaciones empresariales tanto como privadas en todo el mundo, ha llevado a que las organizaciones, para cumplir con su responsabilidad de generar estrategias de crecimiento y asegurar la permanencia, tengan que hacer un cambio en la forma como tradicionalmente se ocupaban de los asuntos humanos y a adoptar un enfoque estratégico en la forma de gestionar lo humano, promoviendo que las personas desarrollen sus actuaciones laborales en función de la misión de la organización.

Éstos cambios y exigencia en los que se encuentra inmersa la empresa en el día de hoy, toma de consciencia por parte de quienes gestionan lo humano, que las personas son un clave para la sostenibilidad y que por lo tanto es necesario que la gestión humana, con Dessler (2011) formule políticas y defina prácticas que desarrollen las competencias de los empleados, para que estos se comporten como la empresa lo requiere para lograr sus estrategias. (p. 25). Adicionalmente, a ésta solo ingresarán las personas que garanticen un desempeño exitoso en el cargo, para lo cual es necesario tener establecido un proceso de selección de personal efectivo, que asegure la elección de las personas con las competencias requeridas para el desarrollo de todos los procesos de la empresa. Este subsistema está íntimamente relacionado con los objetivos estratégicos de la organización y se vincula con los demás subsistemas humanos y sociales que desarrolla la empresa, al aportar insumos importantes para el desarrollo de la misma. Asegurar la efectividad de este subsistema determina la necesidad de contar con un proceso de selección metódico, sistemático y fundamentado teóricamente.

2. OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO

- 2.1. Adquirir una visión clara y práctica del Subsistema de Ingreso como componente importante del modelo integrado de Gestión del Talento Humano de la empresa y sus implicaciones para la estrategia de la empresa.
- 2.2. Conocer el proceso y las actividades que deben llevarse a cabo para realizar la selección de personas que harán parte de la empresa.

3. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE CONTENIDOS

- 3.1. Unidad 1: Contexto del Subsistema de Ingreso y planeación del talento humano.

Objetivos específicos:

- Hacer mayor consciencia acerca de la importancia del contexto humano y organizacional del subsistema de ingreso.
- Reconocer la planeación del talento humano, como aspecto crítico, para la gestión del ingreso de las personas que requiere la organización.

Temas:

- Concepto de hombre, componente base de las acciones que orienta la gestión humana en la empresa.
- Desempeño y productividad.

Estrategias de enseñanza- aprendizaje:

Los aprendizajes serán consolidados a través de la utilización de estrategias de enseñanza definidas teniendo en cuenta las características de los participantes. Para el logro del objetivo general de la materia y el tema, se utilizarán las siguientes: Preparación de la dinámica de aprendizaje, Conceptualización y la Pregunta dinamizadora.

Valoración de logros

- Identificar el contexto humano y organizacional del subsistema de ingreso.
- Argumentar la relación entre las metas estratégicas de la empresa y las necesidades del talento humano.

Bibliografía específica:

ALLES, Marta (2006). Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. P. 32.

ARANGO, L. VELÁSQUEZ, A. (2011). Lo humano de la gestión humana. Revista EF Julio a Diciembre 2011.

BOHLANDER, G. SNELL, S. (2008). Administración de Recursos Humanos. México: Learning. Editores. P. 49-84.

CARRETTA; Antonio (2004). Las competencias: clave para una gestión integrada recursos humanos, capítulo 2: Aplicaciones en la planificación de recursos humanos Deusto. 2004. P. 47 a 73.

CHIAVENATO, I. (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano en las organizaciones. México: McGraw Hill. P.P. 128 a 131.

DESSLER, G. (2004). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación. P.15.

DESSLER, Gary. VARELA, Ricardo (2011). Administración de Recursos Humanos Pearson Educación: P.15.

DOLAN, S. RAICH, Mario (2010). La gestión de las personas y los recursos humanos en el siglo XXI: cambio de paradigmas, roles emergentes, amenazas y oportunidades. R. Contabilidad y Dirección, Vol. 10, año 2010, pp. 35-52. Recuperado de http://www.accid.org/revista/documents/ilovepdf.com_split_2_pp_35-52.pdf.

GONZALEZ L, Luis. Humanismo y gestión humana: una perspectiva para el trabajo aplicado al campo laboral. Eleutera. Vol. 1, enero a diciembre 2007.

Corporate Leadership Council. Corporate Executive Board. Grupo responsable: (Ellehuus, Warren Howlett, Lauren Smith, Nicholas Connolly, Jean Martin-Weinstein, Schmidt. Investigación Identificando y Respondiendo a las Necesidades de Talento Empresarial De la Planificación de Personal a la Planificación de la Fuerza Laboral Estratégica. 2006

PEREDA, S. BERROCAL, F. (2001). Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. Gestión por Competencias. Madrid. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A

MONDY, Wayne. NOE, Robert. (2005). Administración de Recursos Humanos Pearson Educación P.P. 99 a 114.

WERTHER, W. DAVID, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano en las empresas. México: McGraw-Hill. PP. 123 a 146.

3.2. UNIDAD 2: Diseño y descripción de cargos y perfiles

Objetivos específicos

- Reconocer la descripción de los cargos y la definición de perfiles como uno de los más importante para el subsistema de ingreso y para la gestión humana en general.

- Conocer uno de los procedimientos por medio del cual se realiza el análisis y la descripción de los cargos.

Temas

- Fundamentos teóricos para el diseño y la descripción de los cargos.
- Perfil de cargos por competencias.
- La descripción del cargo, insumo para el subsistema de ingreso.
- Procedimiento para realizar el diseño y descripción de los cargos.

Estrategias de enseñanza- aprendizaje:

Los aprendizajes serán consolidados a través de la utilización de estrategias (definidas teniendo en cuenta las características de los participantes el objetivo general de la materia y el tema, se utilizarán las siguientes: Preparación de la dinámica de Conceptualización y taller práctico.

Valoración de logros:

- Argumentar la importancia de la descripción de los cargos para el proceso de selección.
- Describir un cargo para una determinada organización.

Bibliografía específica:

ALLES, Marta (2006). Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A. P. 140.

CARRASCO, J. (2009). Análisis y Descripción de Puestos de trabajo en la Administración Local. Revista Electrónica Nro. 2. Enero a Marzo de 2009. <http://www.cemci.org/revista/numero-2/#> Consultado en Abril del 2014.

DE ANSORENA, Cao, Álvaro. (1996). 15 Pasos para la Selección de Personal en una Empresa. Barcelona: Paidós.

DESSLER, Gary. VARELA, Ricardo (2011). Administración de Recursos Humanos. Pearson Educación. P. 80-90.

DOLAN, Simón. y otros. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. McGraw-Hill/Interamericana.

ERNST & YOUNG, Consultores. (1998). Manual del Director de Recursos Humanos. S.L. Vedior.

GRADOS, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. Manual Moderno. P. 163-181.

MONDY, Wayne. NOE, Robert. (2005). Administración de Recursos Humanos Pearson Educación P.P. 99 a 114.

PEREDA, S. BERROCAL, F. (2001). Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos y Gestión por Competencias. Madrid. Centro de Estudios Ramón Areces, S.A

ROMERO, Oswaldo. (1994). Potencial de Crecimiento Personal, Disposición al Cambio y Desarrollo Social. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Volumen 13. Nº 1. 1994.

VELÁSQUEZ, Ana. Análisis y Descripción de puestos: Documento de trabajo no publicado. 2007.

3.3. UNIDAD 3: La identificación del talento: el proceso de selección sus objetivos y fases.

Objetivos específicos:

- Reconocer el proceso de selección como uno de los elementos clave para el logro de los objetivos organizacionales.
- Conocer y aplicar los fundamentos conceptuales de un proceso de selección basado en competencias.
- Conocer y aplicar las fases requeridas para realizar una selección efectiva del talento.

Temas:

- El modelo de competencias requisito para realizar un proceso de selección por competencias.
- El proceso de selección sus objetivos y fases.
- Las técnicas para valorar el talento de los candidatos en un proceso de selección.
- Utilización de la información obtenida en un proceso de selección.
- La dimensión humana y el proceso de selección.

Estrategias de enseñanza- aprendizaje:

Los aprendizajes serán consolidados por medio de la utilización de estrategias (métodos) definidas teniendo en cuenta las características de los participantes, el objetivo general de la materia y el tema La identificación del talento: el proceso de selección sus objetivos y fases. Se utilizarán las siguientes estrategias: Preparación de la dinámica mental, Conceptuales, Preguntas dinamizadoras, Lecturas, Socialización., Talleres y Juegos de roles.

Valoración de logros:

Los logros serán verificados por medio de la aplicación de los aprendizajes obtenidos en la realización de actividades prácticas de cada tema, realizadas en las diferentes sesiones de clase.

Bibliografía específica:

ALLES, M. (2003). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. 2da ed. Buer Granica.

ALLES, M. (2003). Gestión por competencias, el diccionario. Buenos Aires: Granica.

CHIAVENATO, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: MacGraw-Hill.

CARRETTA, A. (2004). "Las competencias: clave para una gestión integrada de los humanos." España: Deusto.

DE ANSORENA, A. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. E Paidós.

DESSLER, Gary. VARELA, Ricardo (2011). Administración de Recursos Humanos Pearson Educación.

HELLRIEGEL, D. y otros (2005) Administración: Un enfoque basado en competencias Thomson.

ENRÍQUEZ, A. (2009). "De las competencias al centro de valoración." Cali: Artes gr Valle.

ERNST & YOUNG, Consultores. (1998). Manual del Director de Recursos Humanos de personal. España: S.L. Vedior.

GALLEGO, M. (2000). Gestión Humana basada en competencias. Contribución efectiva de los objetivos organizacionales. En: Revista Universidad Eafit. No 119. (Julio a Setiembre 2000.); p 63 a 71.

GRADOS, J. (2001). "Centros de Desarrollo y Evaluación." Moderno, México: Manual I

GRADOS, J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. Manual Moderno. P. 163-181.

HERRERA, A. (2009). Modelo aplicado de gestión humana basada en competencias: didáctico. Cali: Multimedia PUJ.

LÉVY-leboyer, C. (2003). "Gestión de las Competencias, Cómo analizarlas, Cómo Evaluarlas y Cómo desarrollarlas". Barcelona: Gestión 2000.

MUÑOZ, J. (1998). "Implantación de un Sistema de Selección por Competencias." En: E & Development Digest, número especial, mayo de 1998.

RODRIGUEZ, N. (2007). "Selección Efectiva de Personal Basada en Competencias." http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_ Consultado junio 2007.

4. EVALUACIÓN

- 4.1. PARCIAL 1 20%
- 4.2. PARCIAL 2 20%
- 4.3. PARCIAL 3 20%
- 4.4. FINAL 40%



5. BIBLIOGRAFIA GENERAL

- ALLES, M. (2000). Dirección estratégica de los recursos humanos. Buenos Aires: Granica.
- Cinterfor/OIT. (2007). Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. realizado en el marco del Proyecto CinterNet, una iniciativa de desarrollada mediante la cc de todas las entidades vinculadas a ella. <http://www.ilo.org> Consultado junio de 2007.
- CUMMINGS, T. y Worley, C. (2007). “Desarrollo Organizacional y Cambio”. México: editores.
- DESSLER, G. (1979). “Organización y Administración: enfoque situacional”. Madrid: Prentic
- DURAN, A. (1999). “El proceso de globalización de la economía mundial. Un latinoamericana, en: Revista de Fomento Social, Nro. 215, julio â septiembre, 1999, pp. 34
- GIMÉNEZ, F. (2010). “Humanizar las organizaciones: El papel del líder como cr comunidades”. En Harvard Deusto Business Review, NÂ 191. Junio de 2010, pp. 61 â 66.
- GREGORY, R. (2001). “Evaluación psicológica, historia principios y aplicaciones.” Méxic Moderno.
- MORGAN, G. (1998). Imágenes de la organización. Bogotá: Alfaomega.
- PARKINSON, M. (1992). “Aplicación de la psicología en los negocios.” México: MacGraw H
- ZUÑIGA, F. (2002). “Competencias en la formación y Competencias en la gestión c humano, convergencias y desafíos.” Cinterfor/OIT.. p 18 http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/conv_des. Consultado noviembre 2009.
- WERTER, W., Keith, D. (2008). Administración de recursos humanos: El capital huma empresas. México: McGraw-Hill.