

1. Datos Generales de la asignatura:

Nombre de la asignatura: Clave de la asignatura: SATCA¹: Carrera:	Integración del Talento Humano RHG-2104 3-3-6 Ingeniería en Gestión Empresarial
---	--

2. Presentación:

Caracterización de la asignatura.

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial las competencias necesarias para que, a través del conocimiento de las funciones y el proceso de la gestión del factor humano, ponga en práctica las habilidades directivas y el diseño de procesos que permitan desarrollar, dirigir ambientes de trabajo seguros y mantener a los trabajadores en las organizaciones. Tomando en consideración la visión estratégica de la organización, buscando incrementar la productividad y competitividad de las organizaciones y su talento humano. Es importante porque a través de las personas que trabajan en una organización las empresas logran o no sus objetivos.

Esta materia se relaciona con los conocimientos adquiridos en materias como Gestión de Capital Humano, Habilidades directivas 2, en donde se habla de los procedimientos y fuentes de reclutamiento, también se abordan temas de liderazgo, manejo de conflicto, entre otros.

¹ sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

Intención didáctica

Esta materia debe ser impartida por un docente con formación en Administración y experiencia en el campo. Los temas buscan el conocimiento del área de recursos humanos en general, sus antecedentes y aplicaciones a través del tiempo, manifestaciones y la importancia del área para las empresas.

El enfoque de trabajo para la materia es sistémico y requiere que las actividades prácticas promuevan el desarrollo de habilidades para la experimentación, tales como: identificación, clasificación, análisis y registro de los elementos del proceso administrativo, trabajo en equipo; asimismo, propicien procesos intelectuales como inducción-deducción y análisis-síntesis.

En el primer tema se analiza la planeación estratégica de la gestión del factor humano y los procesos por medio de los cuales la organización incorpora personas a las áreas correspondientes fomentando el trabajo efectivo y la comunicación efectiva.

En el segundo tema se observan el proceso de reclutamiento como parte esencial y primordial en la contratación de personal, así como la búsqueda del personal adecuado para el puesto adecuado utilizando los sistemas de información especializados.

En el tercer tema retomamos el proceso de selección de personal tomando en cuenta los aspectos legales que en la actualidad se maneja.

En el cuarto tema se analiza el aspecto de inducción como parte importante del manejo del factor humano ya que de esto depende que el trabajador se concientice con la empresa y se involucre y comprometa más con su puesto y la organización.

En el quinto tema nos habla de productividad, capacitación y adiestramiento en el que se observara el manejo de competencias tratando con esto de hacer al personal más productivo y capacitado y detectar las necesidades de este aspecto, así como de proporcionar el seguimiento de plan de carrera de factor humano de la empresa.

Y en el sexto tema el alumno analizará los aspectos del futuro de los recursos humanos, su enfoque y manejo, así como la responsabilidad social, los desafíos y las macro tendencia.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Piedras Negras, Coahuila 20 de Mayo, 2016.	Instituto Tecnológico de PiedrasNegras.	Docentes de la Academia de Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de Piedras Negras
Piedras Negras, Coahuila 05 de Octubre de 2018.	Instituto Tecnológico de PiedrasNegras.	Docentes de la Academia de Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de Piedras Negras

Piedras Negras Coahuila El 26 de Marzo 2021.	Instituto Tecnológico de PiedrasNegras.	Docentes de la Academia de Gestión Empresarial del InstitutoTecnológico de Piedras Negras
---	--	---

4. Competencias a desarrollar:

Competencia(s) específica(s) de la asignatura:

Diseñar, y aplicar las técnicas modernas del manejo del talento humano en los procesos de obtener, desarrollar y mantener a los trabajadores en las organizaciones. Así como poder diseñar y dirigir ambientes de trabajo seguros donde se mejore la calidad de vida para lograr un ambiente eficiente y responsable.

5. Competencias previas:

- Aplicar el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas.
- Identificar los fundamentos legales que regulan la Gestión del factor Humano.
- Manejar técnicas y herramientas para una comunicación efectiva.
- Mostrar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo.

6. Temario

No.	Tema	Subtemas
1	Planeación estratégica del Capital Humano	1.1 Concepto e importancia Planeación del capital humano. 1.1.1 Fases o etapas del proceso de la planeación 1.2 Factores que intervienen en la planeación de RH. 1.3 Estructura y funciones del depto. de Recursos Humanos. 1.3.1 Tipos de autoridad del departamentode RH. 1.4 Dirección estratégica de Recursos

		<p>Humanos y su alineamiento con la misión de la empresa</p> <p>1.4.1 La Empresa, las personas y la compensación total.</p> <p>1.5 Concepto y utilidad de la Valuación de puestos.</p> <p>1.5.1 Elaboración, análisis de puestos (diseño y perfil)</p> <p>1.5.2 Valuación de puestos y aplicación de la evaluación del desempeño.</p>
2	Reclutamiento del recurso humano	<p>2.1 Reclutamiento</p> <p>2.1.1 Importancia del proceso de reclutamiento, selección e incorporación en una empresa.</p> <p>2.1.2 Fuentes, medios y proceso de reclutamiento.</p> <p>2.1.3 Tipos y pasos del reclutamiento. (solicitud, cv)</p> <p>2.1.4 La nueva era en las técnicas del reclutamiento 2.0, 3.0 y 4.0</p> <p>2.1.5 Desarrollo Humano para equipos de alto desempeño.</p> <p>2.1.5.1 Características de los equipos de alto desempeño.</p>
		<p>2.2 Costo del reclutamiento.</p> <p>2.2.1 Costo de adquisición y de reposición</p> <p>2.2.2 Elementos del costo de recursos humanos.</p> <p>2.3 Orientación a la innovación de las nuevas tecnologías.</p> <p>2.4 Descripción de puestos y perfiles profesionales</p>
3	Selección	<p>3.1 Selección de personal</p> <p>3.1.1 Definición, Importancia, técnicas, tipos</p> <p>3.2 Contratación</p> <p>3.2.1 Conceptos, proceso, tipos</p> <p>3.2.2 Relaciones laborales, colectivas e individuales.</p> <p>3.3 Pruebas de selección laboral</p> <p>3.3.1 Importancia y tipos de pruebas en el proceso de selección</p> <p>3.3.2 Prácticas de selección</p> <p>3.4 Lenguaje Corporal</p> <p>3.4.1 Concepto, significado, tipos y</p>

		tácticas del lenguaje corporal
4	Inducción	<p>4.1 Inducción.</p> <p>4.1.1 Importancia y beneficios</p> <p>4.1.2 A la empresa y al puesto.</p> <p>4.1.3 Entrevista de ajuste y fases</p> <p>4.2 Integración y alineamiento del RH con la cultura de la empresa.</p> <p>4.3 Lineamientos de la empresa y programa de Seguridad</p>
5	Productividad, capacitación y adiestramiento	<p>5.1 Origen y Evolución de la Capacitación.</p> <p>5.1.1 Concepto e importancia de la capacitación</p> <p>5.1.2 Aspectos legales.</p> <p>5.2 Detección de necesidades de capacitación en base a competencias y productividad.</p> <p>5.3 Métodos y técnicas de capacitación modernas.</p> <p>5.3.1 Transformación digital de la capacitación. (Teleconferencias, videoconferencias, internet, entre otros).</p> <p>5.4 Elaboración de planes y programas de capacitación y desarrollo con base en competencias.</p> <p>5.4.1 Instrumentos de evaluación y desempeño del personal.</p> <p>5.5 Plan de carrera como estrategia organizacional.</p> <p>5.5.1 Diseño de un plan de carrera</p> <p>5.6 Estrategias de aprendizaje innovadoras para la pedagogía moderna.</p> <p>5.6.1 Importancia, objetivos y tipos de pedagogía</p>
6	El futuro de la gestión del factor humano	<p>6.1 La función del capital humano ante la globalización.</p> <p>6.2 Enfoque actual de la administración del capital humano en otros países.</p> <p>6.3 Desafíos del siglo XXI.</p> <p>6.3.1 Reinención, retos del futuro</p> <p>6.3.2 Gestión de conocimientos y procesos de aprendizaje.</p> <p>6.4 Responsabilidad social de las</p>

		<p>organizaciones.</p> <p>6.4.1 enfoques, objetivos y estrategias</p> <p>6.5 Macro tendencias de la gestión del factor humano.</p> <p>6.5.1 Las reglas para la era digital</p> <p>6.6 Entorno económico y productivo de la región.</p> <p>6.6.1 La integración social como alternativa para el desarrollo económico y productivo.</p>
--	--	---

□

□

7. Actividades de aprendizaje de los temas

□

□

Tema 1. Planeación y actividades de la gestión del talento humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas: Reconocer el papel estratégico de la Gestión del Capital Humano para el logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Genéricas: Describir el mercado laboral y sus características, así como la estructura y objetivo del depto. De recursos humanos. Conocer el concepto y las modalidades de análisis y valuación de puestos.</p>	<p>-Investigación documental comparando los resultados con el grupo.</p> <p>-Elaboración de cuadros sinópticos, mapas mentales y/o conceptuales.</p> <p>-Investigar en una empresa acerca de sus planes estratégicos de recursos humanos.</p> <p>-Investigación de campo sobre el mercado laboral y las principales fuentes de reclutamiento en la localidad.</p> <p>-Investigación de campo sobre análisis de puestos, su diseño y perfil.</p> <p>-Investigación de campo sobre valuación de puestos y la aplicación de la evaluación del desempeño en empresas de la localidad.</p>

□

□

□

Tema 2. Reclutamiento del Recurso Humano

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <p>□ Definir el diseño, análisis, descripción y especificación de puestos y personal a reclutar.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Describir los métodos de reclutamiento y su proceso.</p> <p>Describir el proceso de investigación de aspectos legales, elaboración de curriculum vitae y manejo de los sistemas de información.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar la necesidad legal. - Discutir en plenaria la importancia de los puestos. - Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización del reclutamiento y contratación. - Analizar, en mesas de trabajo, los modelos de curriculum y cómo se manejan los sistemas de información. - Realizar ejercicios prácticos. - Investigar las fuentes, medios y procesos de reclutamiento en la nueva era digital. - Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de contratación y Reclutamiento. - Investigar las características de los miembros de los equipos de alto desempeño. - Analizar casos prácticos de costos de reclutamiento. - Elaborar descripción de perfil y análisis de puestos, analizando casos prácticos.

Tema 3. Selección

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <p>Explicar los factores y pasos para determinar la selección de las personas en las</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con la contratación de personas.

<p>organizaciones, atendiendo a aspectos legales y administrativos.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Conocer el marco legal que regula la contratación de personas.</p> <p>Reconocer la importancia de los procesos y relaciones laborales y colectivas.</p>	<p>- Discutir sobre la equidad en el establecimiento de las remuneraciones.</p> <p>-Analizar las diferencias entre remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias.</p> <p>-Investigar sobre el impacto de las selecciones correctas en el clima organizacional y en los costos laborales.</p> <p>-En las empresas de la región investigar sobre los incentivos y beneficios sociales que otorgan.</p> <p>-Diseñar un plan de selección y contratación con sus beneficios sociales.</p> <p>-Investigar sobre el impacto del lenguaje corporal en la selección de personal.</p>
<p>Tema 4. Inducción</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas:</p> <p>Diseñar programas de inducción.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Conocer la importancia de la Inducción.</p>	<p>-Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de inducción.</p> <p>-Comentar en plenaria los errores más comunes que se presentan cuando no hay una inducción</p> <p>-Realizar una investigación en una empresa de la región para determinar</p>
	<p>los principales factores que se observan en la inducción</p> <p>Investigar sobre los lineamientos y programas de seguridad implementados en empresas de la localidad.</p> <p>-Analizar la importancia de la Inducción</p> <p>-Elaborar un programa de</p>

	Inducción.
Tema 5. Productividad, capacitación y adiestramiento	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas: Diseñar programas de capacitación y desarrollo y plan de carrera.</p> <p>Genéricas: Conocer la importancia de la productividad, capacitación y adiestramiento sus efectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de capacitación del personal. -Comentar en plenaria los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño. -Realizar una investigación en una empresa de la región para determinar los principales factores que influyen en las promociones y transferencias por la productividad del personal. -Resolver un caso práctico relacionando con la capacitación y desarrollo. -Analizar la importancia del plan de carrera capacitación. -Elaborar un programa de capacitación y plan de carrera. -Investigar sobre el impacto de transformación digital en la capacitación en las empresas. -Investigar sobre el impacto e influencia de las estrategias de aprendizaje y pedagógicas en la organización.
Tema 6 El futuro de la gestión del Factor humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje

<p>Específicas: Diseñar programas innovadores para el desarrollo y gestión del factor humano.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Identificar los enfoques, tendencias y desafíos de la gestión del capital humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar una investigación por equipos de trabajo y presentación para comentar ante el grupo. -Investigar sobre el impacto de los retos del futuro en la administración del capital humano -Elaborar mapas mentales y/o conceptuales. -Investigar sobre el impacto de las reglas en la era digital en las macro tendencias de la gestión del factor humano. -Investigar sobre el impacto de la integración social del desarrollo económico y productivo del entorno local y regional.
--	--

8. Prácticas

□

□

Visitar una empresa y resolver, en equipos de trabajo, un caso práctico, elaborando un esquemageneral de una estrategia de recursos humanos.

Visitar una empresa e investigar cómo llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección e inducción, exponer y comparar ante el grupo.

Realizar una práctica que comprenda los procesos de reclutamiento y selección

de personal. Elaborar un análisis de puestos por nivel jerárquico.

De manera individual o en equipos elaborar políticas de inducción, capacitación y desarrollo para una organización tomando en consideración los aspectos legales

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que plantee el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

El proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.

Planeación: Con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.

Ejecución: Consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.

Evaluación: Es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del

reconocimiento de logros y aspectos a mejorarse estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la meta cognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

Para verificar el avance en las competencias específicas y genéricas del estudiante debemos solicitar:

Instrumentos:

Investigación
Collage
Resumen
Exposición
Proyecto
Dramatización
Informe
Cuadro
Comparativo
Práctica
Láminas en
Cartulinas Examen
Registros Anecdóticos

Herramientas:

- Rúbricas
- Listas de
- Observación Listas
- de Cotejo Escalas

Todas las evidencias deberán integrar las evidencias en un portafolio de evidencias en electrónico.

11. Fuentes de información

1. *Gestión del Talento Humano*
Idalberto Chiavenato
Mc Graw Hill
2. *Administración de la remuneración Total*
Tolo M. Rimsky
Mc Graw Hill
3. *Administración de Recursos Humanos.*
Dessler. Gary
Pearson. (2009). 11ª ed
4. *Administración de Personal y Recursos Humanos.* Werther y Davis.
Mc Graw Hill.
5. *Administración de Recursos Humanos.* Chiavenato,
Idalberto.