

1. Datos Generales de la asignatura:

Nombre de la asignatura:	Integración del Talento Humano
Clave de la asignatura:	RHG-1704
SATCA ¹ :	3-3-6
Carrera:	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.

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

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

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 Mayo 2016	Instituto Tecnológico de Piedras Negras.	Docentes de la Academia de Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de Piedras Negras
Piedras Negras Coahuila El 23 de Septiembre 2016	Instituto Tecnológico de Piedras Negras.	Docentes de la Academia de Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de Piedras Negras
Piedras Negras Coahuila El 5 de Octubre 2018.	Instituto Tecnológico de Piedras Negras.	Docentes de la Academia de Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico 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. 1.2 Factores que intervienen en la planeación de RH. 1.3 Estructura del depto. de recursos humanos. 1.3.1 Tipos de autoridad del departamento de RH. 1.4 Dirección estratégica de recursos humanos y su alineamiento con la misión de la empresa 1.5 Concepto y utilidad de la Valuación de puestos.
2	Reclutamiento del recurso humano	2.1 Reclutamiento 2.1.1 Importancia y fuentes de reclutamiento. 2.1.2 Medios y proceso de reclutamiento. 2.1.3 El reclutamiento y contratación en base a actitudes. 2.1.4 Desarrollo Humano para equipos de alto desempeño. 2.1.4.1 Características de los equipos de alto desempeño. 2.1.5 Elaboración de solicitud y curriculum

		<p>vitae.</p> <p>2.2 Costo del reclutamiento.</p> <p>2.3 Orientación a la innovación de las nuevas tecnologías.</p>
3	Selección	<p>3.1 Selección</p> <p> 3.1.1 Importancia</p> <p> 3.1.2 El proceso</p> <p>3.2 Contratación</p> <p> 3.2.1 Conceptos</p> <p> 3.2.2 Tipología</p> <p> 3.2.3 Relaciones laborales, colectivas e individuales.</p>
4	Inducción	<p>4.1 Inducción.</p> <p> 4.1.1 A la empresa.</p> <p> 4.1.2 Al puesto.</p> <p> 4.1.3 Entrevista de ajuste.</p> <p>4.2 Integración y alineamiento del RH con la cultura de la empresa.</p>
5	Productividad, capacitación y adiestramiento	<p>5.1 Capacitación.</p> <p> 5.1.1 Evolución de la capacitación.</p> <p> 5.1.2 Concepto e importancia.</p> <p> 5.1.3 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 Capacitación a distancia (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 para el personal de la empresa.</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>6.4 Responsabilidad social de las organizaciones.</p> <p>6.5 Macrotendencias de la gestión del factor humano.</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:</p> <p><input type="checkbox"/> Reconocer el papel estratégico de la Gestión del Capital Humano para el logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Genéricas:</p> <p><input type="checkbox"/> Describir el mercado laboral y sus características así como la estructura y objetivo del depto. De recursos humanos.</p> <p><input type="checkbox"/> Conocer el concepto y las modalidades de análisis y valuación de puestos.</p>	<p><input type="checkbox"/> Investigación documental comparando los resultados con el grupo.</p> <p><input type="checkbox"/> Elaboración de cuadros sinópticos, mapas mentales y/o conceptuales.</p> <p><input type="checkbox"/> Investigar en una empresa acerca de sus planes estratégicos de recursos humanos.</p> <p><input type="checkbox"/> Investigación de campo sobre el mercado laboral y las principales fuentes de reclutamiento en la localidad.</p>
Tema 2. Reclutamiento del Recurso Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <p><input type="checkbox"/> Definir el diseño, análisis, descripción y especificación de puestos y personal a reclutar.</p> <p>Genéricas:</p> <p><input type="checkbox"/> Describir los métodos de reclutamiento y su proceso.</p> <p><input type="checkbox"/> Describir el proceso de investigación de aspectos legales, elaboración de curriculum vitae y manejo de los sistemas de información.</p>	<p><input type="checkbox"/> Investigar la necesidad legal.</p> <p><input type="checkbox"/> Discutir en plenaria la importancia de los puestos.</p> <p><input type="checkbox"/> Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización del reclutamiento y contratación.</p> <p><input type="checkbox"/> Analizar, en mesas de trabajo, los modelos de curriculum y cómo se maneja los sistemas de información.</p> <p><input type="checkbox"/> Realizar ejercicios prácticos.</p> <p><input type="checkbox"/> Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de contratación y</p>



	reclutamiento. <input type="checkbox"/> Analizar un ejemplo. <input type="checkbox"/> Investigar las características de los miembros de los equipos de alto desempeño.
Tema 3. Selección	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específicas: <input type="checkbox"/> Explicar los factores y pasos para determinar la selección de las personas en las organizaciones, atendiendo a aspectos legales y administrativos. Genéricas: <input type="checkbox"/> Conocer el marco legal que regula la contratación de personas. <input type="checkbox"/> Reconocer la importancia de los procesos y relaciones laborales y colectivas.	<input type="checkbox"/> Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con la contratación de personas. <input type="checkbox"/> Discutir sobre la equidad en el establecimiento de las remuneraciones. <input type="checkbox"/> Analizar las diferencias entre remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias. <input type="checkbox"/> Investigar sobre el impacto de las selecciones correctas en el clima organizacional y en los costos laborales. <input type="checkbox"/> En las empresas de la región investigar sobre los incentivos y beneficios sociales que otorgan. <input type="checkbox"/> Diseñar un plan de selección y contratación con sus beneficios sociales.
Tema 4. Inducción	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específicas: <input type="checkbox"/> Diseñar programas de inducción. Genéricas: <input type="checkbox"/> Conocer la importancia de la Inducción.	<input type="checkbox"/> Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de inducción. <input type="checkbox"/> Comentar en plenaria los errores más comunes que se presentan cuando no hay una inducción <input type="checkbox"/> Realizar una investigación en una empresa de



	<p>la región para determinar los principales factores que se observan en la inducción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Analizar la importancia de la Inducción <input type="checkbox"/> Elaborar un programa de Inducción.
<p>Tema 5. Productividad, capacitación y adiestramiento</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Diseñar programas de capacitación y desarrollo y plan de carrera. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Conocer la importancia de la productividad, capacitación y adiestramiento sus efectos. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de capacitación del personal. <input type="checkbox"/> Comentar en plenaria los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño. <input type="checkbox"/> 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. <input type="checkbox"/> Resolver un caso práctico relacionando con la capacitación y desarrollo. <input type="checkbox"/> Analizar la importancia del plan de carrera capacitación. <input type="checkbox"/> Elaborar un programa de capacitación y plan de carrera.
<p>Tema 6 El futuro de la gestión del Factor humano</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas: Diseñar programas innovadores para el desarrollo y gestión del factor humano.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Identificar los enfoques, tendencias y desafíos de la gestión del capital humano. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Realizar una investigación por equipos de trabajo y presentación para comentar ante el grupo. <input type="checkbox"/> Elaborar mapas mentales y/o conceptuales.

8. Prácticas

- Visitar una empresa y resolver, en equipos de trabajo, un caso práctico, elaborando un esquema general 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 correspondientes.

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 mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, 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
McGraw 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.