

1.- Datos de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Las Macrotendencias en la Gestión del Talento Humano.
Clave de la asignatura:	ATD-1702
(Créditos) SATCA	2-3-5
Carrera:	Licenciatura en Administración.

2.- Presentación

En la actualidad es cada vez más evidente la presencia de una serie de patrones que modelan y dan un carácter especial a las organizaciones a través de la reingeniería, que da lugar a nuevos enfoques denominados macrotendencias.

El análisis de las tendencias globales o “macrotendencias”, permiten ganar conocimiento sobre el comportamiento futuro de aspectos claves que caracterizan a las sociedades, a las organizaciones y a los individuos. Este trabajo implica el prepararse para enfrentar las nuevas realidades y sus desafíos, exigencias de cambio y de renovación, entre otras, que deben estar contextualizadas en el entorno global, si se quiere lograr el desarrollo de actividades de emprendimiento o negocios potencialmente exitosos.

Esta materia forma parte de la especialidad de Capital Humano de la carrera de Licenciatura en Administración del Plan 2010-234.

Intención didáctica.

Se sugiere que en esta asignatura se dé prioridad al estudio de casos, tratando que se establezca una relación con la realidad, a través de la investigación científica en las empresas de la localidad para la aplicación de los conocimientos de las nuevas tendencias en la Gestión del Talento Humano con el fin de incrementar la competitividad de las empresas.

En la primera unidad el estudiante conocerá la principales macrotendencias de la gestión del Talento Humano, así como su concepto e importancia, el contexto de las macrotendencias, las nuevas filosofías de la Gestión del Talento Humano, la transformación de un área de servicios en un área de consultoría interna, la transferencia gradual de decisiones y acciones del DRH hacia la Gerencia de línea, la utilización de mecanismos de motivación y de realización personal, y estudio de casos.

En la segunda unidad el estudiante conocerá y aplicará la tendencia downsizing, su concepto e importancia, los tipos, las condiciones estratégicas, sus ventajas y los conceptos relacionados con el downsizing, así como un estudio de casos.

En la tercera unidad el estudiante conocerá y aplicará el benchmarking como estrategia de mejoramiento continuo, su concepto e importancia, sus ventajas, sus modelos y sus procesos, y un estudio de casos.

En la cuarta unidad el estudiante conocerá la aplicación del outsourcing, su concepto, importancia, funcionalidades básicas, las características relativas al contrato de las partes, sus objetivos, los factores condicionantes a la terciarización, ventajas y desventajas, tipos, metodología, implementación, así como el futuro del outsourcing y el estudio de casos.

En la quinta unidad el estudiante conocerá como se lleva a cabo el liderazgo, concepto e importancia, el énfasis en la cultura participativa y democrática en las organizaciones, la tecnología, la preocupación por preparar a la empresa y a las personas para el futuro, así como la elaboración de un caso práctico.

Se propone que el docente planee actividades que permitan al estudiante utilizar los nuevos conocimientos de manera práctica en su desempeño profesional.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de Acapulco. Mayo 2016.	M. A. María Lourdes Monroy Godínez. Lic. Usbén Serna González. M.C. José Nieves Sebastián Pérez. M.C. Porfirio Solís Rosales.. C. P. Amalia Meléndez Orozco. LIC. Lilia Esther Calixto Heredia. Dra. Elisa Cortés Badillo. Ing. Roberto Carlos Carrasquedo de la Cruz Manjarrez.	Programa de estudio por competencia de la Especialidad de Administración del talento Humano de la Licenciatura en Administración.

4. Competencia(s) a desarrollar

- **Competencia(s) específica(s) de la asignatura**

Conocer la importancia de las macrotendencias de la gestión del talento humano para integrarlo con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar su productividad y competitividad de las mismas, mejorando las condiciones de trabajo.

5. Competencias previas

Conocer los conceptos relacionados con la gestión estratégica del talento humano.

- Identificar la función administrativa.
- Aplicar procesos de dirección.
- Entender y aplicar los conceptos de innovación y emprendedurismo.
- Realizar diagnósticos y evaluación empresarial.
- Conocer la aplicación de la consultoría empresarial.
- Haber realizado investigaciones relacionadas con la profesión.
- Conocer el desarrollo organizacional.
- Formular y Evaluar proyectos de investigación y de inversión.
- Manejar las tecnologías de información y comunicación.
- Mostrar una conducta ética en el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los casos prácticos.

6. Temario

Unidad	Temas	Subtemas
1	Principales macro tendencias de la Administración del Talento Humano	1.1. Concepto e importancia de las macro tendencias de la Administración del Talento Humano. 1.2. El contexto de las macro tendencias de la Administración del Talento Humano. 1.2.1. Contexto local 1.2.2. Contexto Regional 1.2.3. Contexto Nacional 1.2.4. Contexto Internacional 1.3. Una nueva filosofía de acción de la Administración del talento humano. 1.3.1. Administrar a las personas como si fueran socios del negocio. 1.3.2. Endomarketing. 1.3.3. Mentoring. 1.3.4. Informal learning 1.4. Transformación de un área de servicios en un área de consultoría interna. 1.4.1. El auge de los servicios y su impacto en la economía mundial. 1.5. Transferencia gradual de

		<p>decisiones y acciones del DRH hacia la gerencia de línea.</p> <p>1.6. Utilización de mecanismos de motivación y de realización personal.</p> <p>1.6.1 Concepto y proceso de motivación.</p> <p>1.6.2. Nuevas tendencias de la motivación.</p> <p>1.6.3. Aplicación práctica de los mecanismos de motivación y realización personal.</p> <p>1.7. Estudio de casos.</p>
2	Tendencia al downsizing	<p>2.1. Concepto e importancia.</p> <p>2.2. Tipos de downsizing.</p> <p>2.3. Condiciones para un downsizing estratégico.</p> <p>2.4. Ventajas del downsizing.</p> <p>2.5. Conceptos relacionados con el downsizing,</p> <p>2.5.1. Resizing.</p> <p>2.5.2. Rightsizing</p> <p>2.6. Estudio de casos.</p>
3	Utilización del benchmarking como estrategia de mejoramiento continuo.	<p>3.1. Concepto e importancia.</p> <p>3.2. Ventajas del benchmarking.</p> <p>3.3. Modelos de benchmarking.</p> <p>3.4. Benchmarking de procesos.</p> <p>3.4.1. Conócete a ti mismo.</p> <p>3.4.2. Análisis FODA.</p> <p>3.4.3. Para qué sirve y cómo se elabora</p> <p>3.5. Estudio de casos.</p>
4	Outsourcing	<p>4.1. Concepto, importancia y funcionalidades básicas</p> <p>4.2. Características relativas al contrato entre partes.</p> <p>4.3. Objetivos.</p> <p>4.4. Factores condicionantes a la terciarización</p> <p>4.5. Ventajas y desventajas.</p> <p>4.6. Tipos de outsourcing.</p> <p>4.7. Metodología y pasos del outsourcing.</p> <p>4.8. Implementación del outsourcing.</p> <p>4.9. Futuro del outsourcing.</p> <p>4.10. Estudio de casos.</p>
5	Liderazgo 2.0	<p>5.1. Concepto e importancia del Liderazgo 2.0</p> <p>5.2. Énfasis en la cultura</p>

		participativa y democrática en las organizaciones. 5.3. La tecnología 2.0 5.4. Preocupación por preparar a la empresa y a las personas para el futuro. 5.5. Caso práctico.
--	--	---

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Principales Macrotendencia de la Gestión del Talento Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Conocer el impacto que tienen las macrotendencias en la gestión del talento humano. Conocer el contexto de la gestión del talento humano. Reconocer el papel estratégico que tienen las macrotendencias en la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización. Genéricas: Genéricas: Competencias instrumentales: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades cognitivas. • Capacidad metodológica para manipular el ambiente. • Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso y manejo de equipo de cómputo, así como de búsqueda y manejo de información. • Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita. • Capacidad de organizar y planificar. • Solución de problemas. 	Elaboración de mapas mentales del concepto, importancia y evolución de las macrotendencias de la gestión del talento humano. Investigación documental sobre el contexto de la gestión del talento humano. Presentación de un video relacionado con la nueva filosofía de acción de la gestión del talento humano. Elaboración de informes técnicos. Investigación de campo a las empresas del entorno. Solución de caso práctico.
Tendencia al downsizing.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s) Conocer el impacto que tiene el downsizing en la gestión del talento humano. Identificar los tipos de downsizing. Genéricas: Competencias instrumentales: <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades cognitivas. • Capacidad metodológica para manipular el ambiente. • Destrezas tecnológicas 	Elaboración de mapas mentales. Investigación documental sobre el tema. Elaboración de informes técnicos. Investigación de campo a las empresas del entorno. Solución de caso práctico.

<p>relacionadas con el uso y manejo de equipo de cómputo, así como de búsqueda y manejo de información.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita. • Capacidad de organizar y planificar. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. 	
<p>Utilización del benchmarking como estrategia de mejoramiento continuo</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s): Aplicar la estrategia del benchmarking en el negocio</p> <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades cognitivas. • Capacidad metodológica para manipular el ambiente. • Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso y manejo de equipo de cómputo, así como de búsqueda y manejo de información. • Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita. • Capacidad de organizar y planificar. • Solución de problemas. • Toma de decisiones 	<p>Investigar en diversas fuentes documentales y virtuales.</p> <p>Elaboración de mapas mentales.</p> <p>Elaboración de mapas conceptuales.</p> <p>Investigación de campo a las empresas del entorno.</p> <p>Solución de un caso práctico.</p>
<p>Outsourcing.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Conocer ventajas y desventajas del outsourcing.</p> <p>Identificar los tipos de outsourcing.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades cognitivas. • Capacidad metodológica para manipular el ambiente. • Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso y manejo de equipo de cómputo, así como de búsqueda y manejo de información. • Destrezas lingüística tales como la 	<p>Investigar en diversas fuentes documentales y virtuales.</p> <p>Realizar un cuadro comparativo</p> <p>Elaboración de mapas conceptuales</p> <p>Investigación de campo a las empresas del entorno.</p> <p>Solución de caso práctico.</p>

<p>comunicación oral y escrita.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de organizar y planificar. • Solución de problemas. • Toma de decisiones 	
Liderazgo 2.0	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Conocer y aplicar el Liderazgo 2.0 Conocer la importancia de las redes sociales en el Liderazgo 2.0</p> <p>Genéricas: Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades cognitivas. • Capacidad metodológica para manipular el ambiente. • Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso y manejo de equipo de cómputo, así como de búsqueda y manejo de información. • Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita. • Capacidad de organizar y planificar. • Solución de problemas. • Toma de decisiones 	<p>Investigar y aplicar las redes sociales que utilizan las empresas y los profesionales en la gestión del talento humano,</p> <p>Realizar un proyecto de investigación relacionado al Liderazgo 2.0.</p> <p>Solución de caso práctico.</p>

8. Práctica(s)

<p>Unidad I</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visitar una empresa para identificar la aplicación de las macrotendencias que utilizan en sus procesos laborales. <p>Unidad II</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visitar una empresa y realizar un ensayo correspondiente a la tendencia al downsizing. <p>Unidad III</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visitar una empresa para conocer la aplicación del benchmarking como estrategia de mejoramiento continuo. <p>Unidad IV</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visitar una empresa para investigar todo lo referente a los tipos de outsourcing identificando ventajas y desventajas. <p>Unidad V.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar una investigación en fuentes terciarias para identificar las empresas que están aplicando el Liderazgo 2.0, su funcionamiento y los resultados obtenidos.
--

9. Proyecto de asignatura

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

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta 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

La evaluación debe ser continua y formativa por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Entrega de informes técnicos escritos de la investigación documental de los
- temas: Visitas a empresas, entrevistas a empresarios o expertos de la
- materia.
- Elaboración de mapas mentales y/o conceptuales.
- Exámenes escritos.
- Estudio de casos.
- Presentación de prácticas.
- Exposición individual y/o grupal de los trabajos realizados

11. Fuentes de información

Fuentes impresas (libros)

Bustinduy, Iñaki. (2010). La comunicación interna en las organizaciones 2.0. Barcelona: Editorial UOC.

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. (2007)

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill. (2007)

Dessler, Gary. Administración de Recursos Humanos. Editorial Pearson. (2009)

Fórneas Carro, José Ramon. (2008). Outsourcing: saque el máximo partido de sus proveedores. España: Netbiblo.

Gomez Mejía y otros. Gestión de Recursos Humanos. Editorial Pearson (2008)

Guth Aguirre, Alfredo. Reclutamiento, Selección e Integración de Personal. Editorial Trillas.

Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005). Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Pearson Educación.

Muñoz Castellanos, Rosa y Nevado Peña, Domingo. El desarrollo de las organizaciones del siglo XXI. Bilbao (Vizcaya): RGM

Sastre Castillo, Miguel Ángel / Aguilar Pastor, Eva María. Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque Estratégico. Editorial McGraw Hill. Madrid (2003)

Schneider Shpilberg, Ben. (2006). Resilience: como construir empresas exitosas en escenario de inestabilidad. Bogota: Grupo Editorial Norma.

Werther y Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill.

Alles, Martha. Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias, 1^º edición. Editorial Granica. México (2006)

Schneides Shpilberg, Ben. Outsourcing, la herramienta de gestión que revolucionará el mundo de los negocios. Editorial Norma (2004)

Fuentes electrónicas

www.admonhoy.com
www.gestiopolis.com
www.qaproject.org/methods/reciprove2_hm/
www.steamdo.com/benchmarking.pdf
www.redeshumanas2.0.com