

1.- Datos de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Seminario de la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones
Clave de la asignatura:	ATD-1701
(Créditos) SATCA	2-3-5
Carrera:	Licenciatura en Administración

2.- Presentación

Este seminario de la Gestión del Talento Humano proporciona las competencias necesarias para cumplir con el perfil de la Licenciatura en Administración, a través del conocimiento de las funciones y el proceso de la gestión del talento humano para poner en práctica la mejora de las condiciones de trabajo, evitando los riesgos y administrando con las personas tomando en consideración la visión estratégica de la organización, buscando incrementar la productividad y competitividad de las organizaciones y su talento humano.

Esta asignatura se relaciona con la materia de Gestión Estratégica del Capital Humano I en los temas: Planeación Estratégica del Capital Humano, Proceso de dotación de personal

Intención didáctica.

Se sugiere que en esta asignatura se dé prioridad al desarrollo de los casos prácticos, tratando que se establezca una relación con la realidad, en virtud de que es importante que tenga el enfoque de un Seminario.

En la primera unidad el estudiante deberá conocer el contexto de la Gestión del Talento Humano, identificar los conceptos y objetivos, así como la aplicación de la Planeación Estratégica y el conocimiento del entorno del talento humano.

En la segunda unidad el estudiante procederá a identificar el mercado laboral conociendo la importancia, el concepto y la finalidad del reclutamiento así como los elementos, proceso y fuentes de reclutamiento, dándole importancia a la elaboración de un caso práctico.

En la tercera unidad el estudiante conocerá el proceso de selección del talento humano, analizando el concepto, los objetivos y desafíos de la selección, así como la aplicación de técnicas de la selección y la elaboración de un caso práctico.

En la cuarta unidad el estudiante conocerá el proceso de contratación del talento humano y elaborará los casos prácticos pertinentes.

En la quinta y última unidad el estudiante conocerá el proceso de inducción del talento humano y elaborará un manual de inducción.

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, Junio 2017.	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.
<ul style="list-style-type: none"> Conocer la importancia del proceso 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

<ul style="list-style-type: none"> Aplicar el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas. Identificar los fundamentos legales que regulan la gestión del talento humano. Manejar técnicas y herramientas para una comunicación efectiva. Manejar las tecnologías de información y comunicación. Mostrar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los casos prácticos.
--

6. Temario

Unidad	Temas	Subtemas
1	Generalidades de la Gestión del Talento Humano	1.1. El contexto de la Gestión del Talento Humano. 1.2. Conceptos y objetivos de la Gestión del Talento Humano. 1.3. Planeación Estratégica del Talento Humano. 1.3.1. Factores que intervienen en la Planeación Estratégica del Talento Humano. 1.4. Desafío del entorno del Talento Humano

2	Reclutamiento: Proceso clave del área de Gestión Humana.	2.1. Mercado laboral. 2.1.1. Outsourcing 2.2. Importancia, concepto y finalidad del reclutamiento 2.3. Elementos, proceso y fuentes de reclutamiento. 2.3.1. Fases del reclutamiento 2.3.2. Requisición del talento humano 2.3.3. Análisis de las fuentes de reclutamiento 2.3.4. Elección de los medios de reclutamiento 2.4. Caso práctico
3	Proceso de selección del talento humano.	3.1. Concepto, objetivos y desafíos de la selección. 3.2. Técnicas de la selección del talento humano. 3.2.1. Recepción de solicitudes. 3.2.2. Pruebas de idoneidad. 3.2.3. Proceso de la entrevista. 3.2.4. Verificación de datos y referencias. 3.2.5. Examen médico. 3.2.6. Resultados y retroalimentación. 3.3. Caso práctico.
4	Contratación del talento humano.	4.1. Contratación. 4.1.1. Concepto e importancia. 4.1.2. Fases de la contratación. 4.1.3. Tipo de contrato. 4.1.4. Aspectos legales. 4.2. Casos prácticos
5	Inducción del talento humano.	5.1. Inducción 5.1.1. Concepto e importancia. 5.1.2. Tipos de inducción. 5.1.3. Manual de inducción. 5.2. Casos prácticos

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Generalidades de la Gestión del Talento Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el papel estratégico de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización. • Conocer el contexto de la gestión del talento humano. • <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de análisis y síntesis ▪ Capacidad de organizar y planificar ▪ Comunicación oral y escrita en su propia lengua ▪ Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación documental sobre el contexto de la gestión del talento humano. • Investigación de información sobre concepto y objetivos de la gestión del talento humano. • Investigar en una empresa lo relativo a sus planes estratégicos de recursos humanos. • Elaboración de un ensayo sobre los desafíos del entorno del talento humano.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solución de problemas ▪ Toma de decisiones. 	
<p>Reclutamiento. Proceso clave del área de Gestión Humana</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el papel estratégico de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización. • Conocer el contexto de la gestión del talento humano. <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de análisis y síntesis ▪ Capacidad de organizar y planificar ▪ Comunicación oral y escrita en su propia lengua ▪ Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) ▪ Solución de problemas ▪ Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Describir el mercado laboral y sus características mediante un cuadro sinóptico. • Investigar el concepto, la importancia y finalidad del reclutamiento y realizar una exposición en equipo. • Mediante un cuadro comparativo analizar las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo. • Investigar en una empresa los elementos, proceso y fuentes de reclutamiento y presentarla en plenaria. • Analizar los elementos y contenidos de una solicitud de empleo y la elaboración del curriculum vitae. • Presentar casos prácticos.
<p>Proceso de selección del talento humano.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el papel estratégico de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización. • Conocer el contexto de la gestión del talento humano. <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de análisis y síntesis ▪ Capacidad de organizar y planificar ▪ Comunicación oral y escrita en su propia lengua ▪ Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) ▪ Solución de problemas ▪ Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar en diversas fuentes el concepto, objetivos y desafíos de la selección. • Investigación documental sobre las técnicas de la selección del talento humano y presentarla en un mapa conceptual. • Investigar en una empresa las técnicas de la selección del talento humano y presentarla por equipo. • Elaboración de un caso práctico.

Contratación del talento humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer el papel estratégico de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización. Conocer el contexto de la gestión del talento humano. <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organizar y planificar Comunicación oral y escrita en su propia lengua Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) Solución de problemas Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Investigar y analizar el concepto e importancia de la contratación. Realizar un cuadro comparativo de las fases de contratación. Analizar los tipos de contrato y presentarlos por equipo. Investigar en una empresa los tipos de contrato. Investigar en la Ley Federal del Trabajo los aspectos legales de la contratación y presentarla en plenaria. Elaborar un caso práctico sobre la contratación.

Inducción del talento humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconocer el papel estratégico de la gestión del talento humano para el logro de los objetivos de la organización. Conocer el contexto de la gestión del talento humano. <p>Genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organizar y planificar Comunicación oral y escrita en su propia lengua Habilidades de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) Solución de problemas Toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Investigación documental sobre el concepto e importancia de la inducción. Elaborar un cuadro comparativo sobre los tipos de inducción. Investigar en una empresa el Manual de Inducción que utilizan y exponerla por equipo. Elaborar un manual de inducción.

8. Práctica(s)

TEMA I

- Investigación documental sobre el contexto de la gestión del talento humano.
- Elaboración de un ensayo sobre los desafíos del entorno del talento humano.

TEMA II

- Mediante un cuadro comparativo analizar las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo.
- Investigar en una empresa los elementos, proceso y fuentes de reclutamiento y presentarla en plenaria.
- Elaboración de un caso práctico.

TEMA III

- Investigación documental sobre las técnicas de la selección del talento humano y presentarla en un mapa conceptual.
- Investigar en una empresa las técnicas de la selección del talento humano y presentarla por equipo.
- Elaboración de un caso práctico.

TEMA IV

- Realizar un cuadro comparativo de las fases de contratación.
- Analizar los tipos de contrato y presentarlos por equipo.
- Elaborar un caso práctico sobre la contratación.

TEMA V

- Elaborar un cuadro comparativo sobre los tipos de inducción.
- Investigar en una empresa el Manual de Inducción que utilizan y exponerla por equipo.
- Elaborar un caso práctico sobre la inducción.

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:

- Reportes escritos de las prácticas realizadas durante clase y las actividades inherentes, así como de las conclusiones obtenidas.
- Análisis de la información obtenida durante las investigaciones solicitadas plasmada en documentos escritos.
- Descripción de otras experiencias concretas que podrían realizarse adicionalmente.
- Exámenes escritos para comprobar el manejo de aspectos teóricos y declarativos.
- Presentación y exposición de cada actividad de aprendizaje. Algunas se evaluarán por equipos.
- La evaluación debe incluir todas las actividades realizadas durante el curso, como: asistencia y participación en clase, reportes de investigación documental, informes de prácticas y resultados de exámenes escritos, entre otras.

11. Fuentes de información

Ansorena Cao, Alvaro. 15 Pasos para la Selección de Personal con éxito. Editorial Paidós. (2000)

Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas.

B. Sánchez. Técnicas de Administración de Recursos Humanos. Editorial Limusa.

Becker, Brian E. El cuadro de mando de RRHH. Editorial Gestión. (2000)

Bohlander, George. Administración de Recursos Humanos. Editorial Thompson. (2009)

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

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

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

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

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

Ley Federal del Trabajo actualizada.

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

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

Fuentes electrónicas: www.admonhoy.com; www.gestiopolis.com