

1. Datos Generales de la asignatura.

Nombre de la asignatura:	Tópicos Selectos del Talento Humano.
Clave de la asignatura:	INE-22202
SATCA¹:	2 – 3 – 5
Carrera:	Licenciatura en Administración.

2. Presentación.

Caracterización de la asignatura.

Esta asignatura aporta al perfil de egreso de la Licenciatura en Administración, el adaptar las etapas de los procesos a las nuevas tendencias y enfoques de la administración del capital humano, la optimización de los recursos y el manejo de los cambios organizacionales de acuerdo a las necesidades del entorno. Desarrolla habilidades directivas basadas en la ética y la responsabilidad social, que le permitan integrar y coordinar equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios para el crecimiento de la organización.

Esta asignatura se relaciona con Gestión Estratégica del Capital Humano I y Gestión Estratégica del Capital Humano II las cuales se cursan en tercer y cuarto semestre respectivamente.

Intención didáctica.

En el primer tema se obtiene y analiza la información necesaria para poder desarrollar su vida y carrera dentro de las organizaciones pensando en sus características personales y las que requiere para su desarrollo personal y profesional.

El segundo tema aborda la era del conocimiento, los avances tecnológicos, la entrada en juego al mercado laboral de la generación llamada millennials, la competitividad de las empresas, la inclusión, la presión en la gestión del talento son indicios de la transformación que sufrirá el mercado laboral en los próximos años.

El tercer tema se enfoca en la responsabilidad social, la cual consiste en el compromiso de los ciudadanos, instituciones y organizaciones, con lo que se pretende contribuir a un incremento del bienestar de la sociedad. La gestión responsable de la empresa implica el equilibrio entre los intereses del negocio y las expectativas que tienen sus trabajadores y la comunidad con relación a ésta.

El tema cuatro abarca la dirección del talento humano, en donde se ve el recurso humano como un activo importante de invertir, la dirección del capital humano en un contexto multicultural, los diferentes sistemas de gestión de recursos humanos así como la certificación del talento humano.

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa.

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de la Laguna. Enero 2021.	Academia Ciencias Económico – Administrativas.	Diseño nuevo programa de especialidad de la carrera de Licenciatura en Administración.

4. Competencia(s) a desarrollar.

Competencia(s) específica(s) de la asignatura.
<ul style="list-style-type: none"> • Aplica y evalúa las funciones de la gestión de recursos humanos para adaptarse a la globalización en un entorno competitivo y cambiante.

5. Competencias previas.

<ul style="list-style-type: none"> • Aplica modelos y procesos en el desarrollo del capital humano para lograr un alto desempeño en la organización. • Realiza un diagnóstico al desempeño del capital humano para detectar las oportunidades de mejora e incrementar la competitividad capacidad organizacional de la organización. • Analiza, comprende y evalúa los enfoques modernos de administración del capital humano y sus tendencias globales para mantenerse actualizado sobre los cambios que requiere el mercado laboral.

6. Temario.

No.	Temas	Subtemas
1	Planeación de vida y carrera dentro de las organizaciones.	1.1. Importancia y actualización de la planeación de vida y carrera. 1.2 Vitalidad y crecimiento personal. 1.3 Un programa de planeación de vida y carrera.
2	El futuro del mercado laboral.	2.1. Crisis y tendencias de cambio. 2.2. Nuevas formas de captación y

		<p>retención del talento.</p> <p>2.2.1 Inclusión del recurso humano.</p> <p>2.3 Talento del futuro.</p> <p>2.4. Nuevas formas de relación laboral.</p>
3	Responsabilidad social y el factor clave en los recursos humanos.	<p>3.1 ¿Qué es la responsabilidad social?</p> <p>3.2 ¿Cuándo se considera una empresa socialmente responsable?</p> <p>3.3 Objetivos de la responsabilidad social.</p> <p>3.4 La ética con las empresas y la sociedad.</p>
4	La dirección del talento humano.	<p>4.1 Los recursos humanos: un activo en el que vale la pena invertir.</p> <p>4.2. Dirección del Capital humano en un contexto multicultural.</p> <p>4.2.1 La diversidad.</p> <p>4.2.2 Ventajas y Desventajas.</p> <p>4.2.3 Pasos para gestionar adecuadamente la diversidad.</p> <p>4.3 Sistemas de Gestión de Recursos humanos.</p> <p>4.3.1 ¿Qué es un software de recursos humanos?</p> <p>4.3.2 ¿Para qué sirve un software de recursos humanos?</p> <p>4.3.3 Sistemas actualizados de Recursos humanos.</p> <p>4.4 Certificación del talento humano.</p> <p>4.4.1 ¿Qué es el CONOCER?</p> <p>4.4.2 Estándares de competencia para certificación.</p> <p>4.4.3 ¿Cómo certifico mis competencias?</p> <p>4.4.4 Beneficios de obtener una certificación.</p>

7. Actividades de aprendizaje de los temas.

Tema 1.Planeación de vida y carrera dentro de las organizaciones.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):Crea estrategias organizacionales del plan de vida y carrera para que los empleados de toda empresa puedan cumplir sus objetivos personales y profesionales.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar línea del tiempo del plan de vida y carrera. Búsqueda de información por equipos del proceso de plan de vida y carrera en dos empresas de la localidad. Analizar la información y elaborar

síntesis, capacidad de comunicación oral y escrita.	<p>un cuadro comparativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Exponer frente a grupo el cuadro comparativo.
Tema2. El futuro del mercado laboral.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Analiza y evalúa las tendencias del mercado laboral para adecuar estas condiciones en la organización haciendo frente a estos desafíos.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis, capacidad para tomar decisiones, capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Buscar las tendencias laborales nacionales e internacionales. Realiza una tabla comparativa de cómo ha evolucionado el mercado laboral. Investigar y analizar cómo la inclusión hace una diferencia en las estrategias organizacionales. Elabora en equipo un plan de acción de como deberá prepararse el área de recursos humanos, así como los trabajadores existentes y futuros para enfrentar las tendencias laborales.
Tema 3. Responsabilidad social y el factor clave en los recursos humanos.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Diseña una guía con los requerimientos necesarios para que una empresa sea acreedora a la distinción de Empresa Socialmente Responsable (ESR) para implementarlos en una organización.</p> <p>Genéricas: Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes. Capacidad de análisis y síntesis de información. Capacidad crítica y autocrítica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Consultar los requerimientos y/o mecanismos para que una empresa sea acreedora a la distinción Empresa Socialmente Responsable. Identificar Localizar las diferentes empresas de la localidad que son Empresas Socialmente Responsables. Realizaren equipo un diagnóstico de como contribuye la institución educativa a la que pertenece en un programa de Responsabilidad Social. Exponer en equipo el diagnóstico para retroalimentación.
Tema 4.- La dirección del talento humano.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Analiza el contexto multicultural, los sistemas de gestión y las certificaciones del talento humano para una	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar y analizar un reporte sobre las ventajas y desventajas de la multiculturalidad.

<p>mejor dirección empresarial.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis, habilidad en el uso de las tecnologías de la información, habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar los diferentes sistemas de gestión de recursos humanos. • Identificarlos estándares de competencias para certificación. • Construir un diagrama en el proceso de certificaciones laborales.
--	--

8.Práctica(s).

<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar una guía de la ISO 26000 e investigar las diferentes actividades en la que el tecnológico participa y/o actúa con responsabilidad social. • Buscar un software gratis de recursos humanos y elaborar la practica disponible.
--

9. Proyecto de asignatura.

El objetivo del proyecto planteado por el docente que imparte esta asignatura es demostrar el desarrollo y alcance de las competencias considerando como proyecto a realizar una propuesta de guía donde se implemente la Responsabilidad Social en una MiPyme de la localidad, el proyecto debe cumplir con las siguientes fases:

Fundamentación: Marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado en la empresa, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación del objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer una guía o programa específico para la empresa fundamentando la necesidad de la responsabilidad social dentro de la misma, como recomendación le sugerimos utilizar como fuente primaria y apoyo el siguiente link de la página oficial de la organización internacional de estandarización (ISO):

<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

- **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 una propuesta de guía de responsabilidad social diseñada a la medida de la MiPyme en estudio, señalando 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 de la guía propuesta según la empresa, 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”, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes aportando mejoras a la empresa, a los trabajadores y a la sociedad, reconociendo el logro tanto de los objetivos para la empresa planteados como de las competencias de la asignatura.

10. Evaluación por competencias.

- La evaluación debe ser un proceso continuo, dinámico y flexible enfocado a la generación de conocimientos sobre el aprendizaje, la práctica docente y el programa en sí mismo.
- Debe realizarse una evaluación diagnóstica al inicio del semestre para partir de saberes previos, expectativas e intereses que tengan los estudiantes.
- Durante el desarrollo del curso debe llevarse a cabo una evaluación formativa que permita retroalimentar el proceso de aprendizaje y establecer las estrategias para el logro de los objetivos establecidos.
- Al finalizar el curso debe realizarse una evaluación sumativa que se vincula con aquellas acciones que se orientan a dar cuenta de productos, saberes, desempeños y actitudes que se deben considerar para la calificación.
- Se sugiere utilizar como herramienta de evaluación el portafolio de evidencias y como instrumento la lista de cotejo y la rúbrica.

11. Fuentes de información.

- 1.- Casares D. & Siliceo A. (2013) Planeación de vida y carrera. Limusa
- Peña R. (2013) La Buena Gestión de Recursos Humanos. Alfaomega
- 2.- Raufflet E. Lozano J.F. Barrera E. & García C. (2016) Responsabilidad Social Empresarial. Pearson.
- 3.- Huete, D'Andrea, Reynoso y Lovelock. Administración de Servicios. Estrategias de Marketing, Operaciones y Recursos Humanos. Segunda edición, 2011. Pearson Educación de México.

Referencias electrónicas

<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
<https://conocer.gob.mx/>
<http://empleo.gob.mx/>
https://softwarepara.net/sistemas_de_recursos_humanos/