

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Dirección del Talento Humano
Clave de la asignatura:	DTD-1802
SATCA¹:	2-3-5
Carrera:	Licenciatura en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Seminario en Dirección del Capital Humano se plantea como una asignatura para la especialidad de Gestión del Capital Humano de la Licenciatura en Administración, en la cual se proporcionan herramientas que permiten orientar estrategias claves para el desarrollo del Capital Humano, hacia la integración y especialización de equipos de trabajo, clave para impulsar el crecimiento de las empresas en cumplimiento de su planeación estratégica.

La materia se vincula con la función directiva, como elemento central para que todas y cada una de las acciones realizadas dentro de la empresa estén encaminadas a conseguir que se alcancen los objetivos, metas y desarrollo de la empresa, a través de los esfuerzos de todas las personas que colaboran.

La asignatura busca complementar el desarrollo de las competencias necesarias que le permitan al egresado una adecuada dirección del personal dentro de una empresa, preparándolo para la toma de decisiones que encaucen el talento de las personas. Promueve la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes, experiencias y criterios, que le permitan desempeñar exitosamente actividades relacionadas con la planeación del Capital Humano.

Esta materia deberá cursarse en el noveno semestre, teniendo como prerrequisito Gestión Estratégica del Capital Humano I y II, Atracción y Selección del Capital Humano y Relación Laboral y Sindical. La aportación de esta materia al perfil del Administrador es la contribución de los conocimientos para gestionar eficientemente el talento humano, a fin de construir relaciones laborales que construyan un clima laboral que coadyuve a la realización de un plan de carrera.

Intención didáctica

El temario está organizado en 4 unidades:

En la primera competencia se analizan los diferentes enfoques modernos de la administración como estrategia de la empresa, para determinar el modelo y estilo adecuado de administrar su capital humano ya que es la encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado.

Será necesario antes de iniciar los temas de los enfoques modernos de la administración, recordar aquellas teorías clásicas, neoclásicas y contemporáneas que antecedieron a los nuevos enfoques y que son precursores de los éxitos y fracasos de la administración del capital humano.

Para la segunda competencia se analizará la importancia de la Dirección y Desarrollo del Capital Humano, coadyuvando a la responsabilidad gerencial y las competencias necesarias para dirigir grupos y equipo de trabajo, motivándolos hacia los objetivos de las organizaciones.

La tercera competencia comprenderá el análisis y reflexión sobre la ética y responsabilidad social empresarial, la actitud y el comportamiento que adopta la organización ante las exigencias sociales, lo cual obliga también cambios internos que le brinden seguridad y garanticen la dignidad del capital humano, cuando una organización entiende la importancia del desarrollo de un plan de vida y carrera, puede ofrecer mejores oportunidades a su capital humano. La ética y responsabilidad social se ha convertido en un imperativo para el éxito de la organización.

Por último, la cuarta competencia trata las tendencias globales que se dan en el mundo, las formas de llevar a cabo los procesos del Capital Humano en los diferentes países, su cultura, que de no estudiarla y entenderla podría causar severos problemas a empresas que quieran incursionar mundialmente.

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	Evento
Instituto Tecnológico de Hermosillo Hermosillo, Sonora Octubre de 2017	M.A. Martha Cecilia Terán Contreras. Dra. Martha Estela Díaz Muro. M.A. Ivonne Esmeralda Lizárraga Coronado. M.A. Carmen Adolfo Rivera Castillo.	Reunión para la Elaboración de Planes y Programas de Estudio

4. Competencias a desarrollar

Competencias específicas de la asignatura

Desarrollar conocimientos y habilidades en el manejo de herramientas que permitan dirigir de manera eficiente al personal, buscando con ello impactar de manera positiva en la estabilidad y posicionamiento de las organizaciones.

5. Competencias previas

Analizar y aplicar la metodología de la Dirección Estratégica para el cumplimiento y mejoramiento de las prácticas administrativas de las organizaciones a través de los puestos de trabajo, los trabajadores, productos y la tecnología. .

Identificar los Conocimientos superiores necesarios para desarrollar habilidades y experiencias de los trabajadores de la empresa

Identificar las mejores técnicas de administración del capital humano para el desarrollo de los empleados

Habilidad para definir metas y objetivos con la finalidad de que los trabajadores sientan la seguridad de su lugar de trabajo

Identificar métodos y herramientas para mejorar la productividad de los empleados

Identificar las mejores herramientas para la administración del Capital Humano para fomentar la ética y la responsabilidad social

Habilidad para definir objetivos y estrategias, para la búsqueda de información que propicie la toma de decisiones en equipos interdisciplinarios para el logro de resultados.

- Identificar diferentes teorías de motivación y su aplicación dentro de las organizaciones.
- Conocimiento de modelos y procesos para el desarrollo del capital humano para eficientar la competitividad de las organizaciones.
- Aplicar los enfoques de la gestión estratégica del Capital Humano que consideren la integración y desarrollo de equipos de trabajo.
- Identificar el marco legal con respecto al capital humano.
- Manifestar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo.

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Estrategias modernas de la administración enfocadas al Capital Humano	1.1 Ventaja competitiva a través del Capital Humano 1.2 Uso del Downsizing 1.3 Modelo de Outsourcing 1.4 Offshoring como parte del proceso de crear valor al negocio 1.5 Método del Coaching 1.6 El Empowerment como elemento para el desarrollo del Capital Humano 1.7 Estrategias para lograr Equipos de Alto Desempeño 1.8 El Benchmarking integrado al Capital Humano
2	Liderazgo como estrategia de dirección y desarrollo del Capital Humano	2.1 Importancia del liderazgo 2.2 Tipos de liderazgo y sus factores 2.3 Tendencias del liderazgo 2.4 Liderazgo, habilidad que demanda toda sociedad 2.5 Implicaciones del liderazgo 2.6 Estilos de liderazgo 2.7 Funciones del líder 2.8 Características del líder 2.9 Atributos y habilidades del líder
3	Dirección y desarrollo del Capital Humano	3.1 Responsabilidad gerencial del capital humano. 3.2 Competencias Gerenciales para administrar el capital humano. 3.3 Sensibilización del capital humano mediante la aplicación de técnicas de motivación. 3.4 Dirección del capital humano mediante un liderazgo integrador. 3.5 Identificación de elementos de la cultura organizacional.

<p>4</p>	<p>Ética y Responsabilidad Social</p>	<p>4.1 Conceptos básicos 4.1.1 Significado de ética en la administración del Capital Humano 4.1.2 La ética y leyes que lo respaldan 4.1.3 Ética, Política Pública y Derechos de los Trabajadores 4.2 Rotación del personal y su desempeño 4.2.1 Administración de la rotación voluntaria 4.2.2 Estrategias de retención para reducir la rotación voluntaria 4.2.3 Método integral para retener a los trabajadores 4.3 Administración de Carreras 4.3.1 Participación y desempeño de los trabajadores 4.3.2 Terminología de carreras 4.3.3 El papel del trabajador en la administración de carreras 4.3.4 La función del empleador para la administración de las carreras 4.4 Manejo de los despidos. 4.4.1 Legislación laboral 4.4.2 Causas de los despidos 4.5 Ejemplo de un plan de vida y carrera de los empleados 4.6 Higiene, seguridad y calidad de vida de los trabajadores</p>
<p>5</p>	<p>El Capital Humano a escala Global</p>	<p>5.1 El desafío del Capital Humano en una empresa pequeña 5.2 La Función del capital humano ante la globalización 5.3 Enfoques actuales de administración del capital humano en otros países 5.4 Tendencias internacionales y aplicación actual del capital humano. (Gestión del Cambio) 5.4.1 Similitudes globales 5.4.2 Diferencias globales 5.5 El futuro de la Administración de los Recursos Humanos 5.5.1 El ambiente de trabajo en el ámbito mundial</p>

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Tema 1. Estrategias modernas de la administración enfocadas al Capital Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Analizar los enfoques modernos de la administración como medio para la gestión del Capital Humano con el fin de alcanzar los objetivos de la organización</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis.</p> <p>Competencias instrumentales Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Capacidad de organizar y planificar. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.</p> <p>Competencias interpersonales Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad de negociación. Capacidad crítica y autocrítica. Compromiso ético.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de lectura sugerida, realizar análisis sobre la función del capital humano ante la globalización. • En equipos de trabajo investigar las condiciones laborales del capital humano internacional, realizando las inferencias respectivas al capital humano de nuestro país. • En equipos de trabajo y a través de mesas de discusión contrastar las diversas opiniones sobre las condiciones laborales de nuestro país. • En equipos de trabajo presentar los resultados de la investigación. • Presentar por equipo poster con las recomendaciones por los hallazgos de la investigación

2. Liderazgo como estrategia de dirección y desarrollo del Capital Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Analizar las diferentes maneras de ejercer el liderazgo; comprenderlos y ejecutarlos como una manera del desarrollo como profesional y como una estrategia del desarrollo del capital humano de la empresa con una visión hacia la competitividad.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis.</p> <p>Competencias instrumentales Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita.</p> <p>Capacidad de organizar y planificar. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.</p> <p>Competencias interpersonales Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad de negociación. Capacidad crítica y autocrítica. Compromiso ético.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante dinámicas de grupo establecer la importancia del ejercicio del liderazgo como estrategia de desarrollo profesional. • En equipos analizar lecturas referentes al liderazgo como medio para retener talento humano. • En equipos discutir opiniones sobre distintos líderes y sus estrategias de liderazgo establecidas para el capital humano en nuestro país. • Presentar por equipo poster con las mejores estrategias de liderazgo para el desarrollo del capital humano.

3. Dirección y desarrollo del Capital Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Comprender la importancia de las habilidades, actitudes, valores, experiencias y criterios que le permitan desempeñar exitosamente actividades directivas que tengan un impacto positivo en el desarrollo del capital humano.</p> <p>Genéricas: Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Capacidad de organizar y planificar. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solucionar problemas a partir de diversas perspectivas. Toma de decisiones estratégicas que conduzcan a las empresas a sostener el éxito en el largo plazo.</p> <p>Competencias interpersonales Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad de negociación. Capacidad crítica y autocrítica. Compromiso ético.</p> <p>Competencias sistémicas Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Apertura y adaptación a nuevas situaciones. Conocimiento de la cultura de otras regiones nacionales y de otros países. Trabajar en forma autónoma. Búsqueda del logro, con reflexión ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de la investigación (elegir una empresa), el alumno conocerá el concepto que aplican las empresas a la responsabilidad social • Realizar un poster que identifique las características principales de una empresa socialmente responsable. • Dentro de la investigación, desarrollar las preguntas claves para determinar importancia de las habilidades directivas en la empresa seleccionada. • Realizar un reporte de la lectura “La cultura organizacional” • Explicar en mesa redonda los hallazgos de la lectura • Realizar un poster que identifique los elementos de la cultura organizacional. • Realizar un análisis de la empresa propuesta, sobre los elementos que generan e identifican su cultura organizacional lo cual le brinda una imagen corporativa. Definiendo sus ventajas o desventajas.

4. Ética y Responsabilidad Social	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Comprender la importancia de la ética y la responsabilidad social empresarial, como un imperativo para el éxito de las organizaciones.</p> <p>Competencias instrumentales Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Capacidad de organizar y planificar. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solucionar problemas a partir de diversas perspectivas. Toma de decisiones estratégicas que conduzcan a las empresas a sostener el éxito en el largo plazo.</p> <p>Competencias interpersonales Compromiso ético. Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad crítica y autocrítica.</p> <p>Competencias sistémicas Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Apertura y adaptación a nuevas situaciones. Trabajar en forma autónoma. Búsqueda del logro, con reflexión ética.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar el concepto de ética y analizarlo de manera grupal, concluyendo sobre su impacto en la imagen de las organizaciones. • A través de lectura dirigida, el alumno realizará un análisis sobre la importancia actual de responsabilidad social de la empresa hacia la dignidad del capital humano. • Continuar con la investigación que identifique las características de un balance social y determinar la importancia de implementar un programa en las organizaciones.

5. El Capital Humano a escala global.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Analizar, comprender y evaluar los enfoques globales de administración del capital humano, el ambiente de trabajo y el futuro de la administración del Capital Humano.</p> <p>Genéricas: Competencias instrumentales Capacidad de análisis y síntesis. Comunicación oral y escrita. Capacidad de organizar y planificar. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Solucionar problemas a partir de diversas perspectivas.</p> <p>Competencias interpersonales Capacidad de negociación. Trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad crítica y autocrítica. Compromiso ético.</p> <p>Competencias sistémicas Apertura y adaptación a nuevas situaciones. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Conocimiento de la cultura de otras regiones nacionales y de otros países. Trabajar en forma autónoma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A través de lectura sugerida, realizar análisis sobre la función del capital humano ante la globalización. • En equipos de trabajo investigar las condiciones laborales del capital humano internacional, realizando las inferencias respectivas al capital humano de nuestro país. • En equipos de trabajo y a través de mesas de discusión contrastar las diversas opiniones sobre las condiciones laborales de nuestro país. • En equipos de trabajo presentar los resultados de la investigación. • Presentar por equipo poster con las recomendaciones por los hallazgos de la investigación

8. Prácticas

- Identificación de la situación actual de una empresa seleccionada mediante mapa conceptual con los principales elementos de la administración del Capital Humano
- Establecer estrategia de mejoramiento de la empresa después de haber realizado FODA utilizando alguno de los enfoques modernos de la administración enfocados al Capital Humano visto en la primera competencia
- Análisis FODA, ajustando estrategias hacia las acciones de recursos humanos que se requieran.
- Realizar ejercicio de liderazgo mediante dinámica de grupo
- Establecer medidas de desarrollo del capital humano de la primera empresa de acuerdo a los hallazgos en el FODA.
- Realizar exposición con resultados de investigación del Capital Humano con un enfoque Global.

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:

- **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

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

Instrumentos:

Establecer cronograma de actividades de acuerdo al proyecto
Investigación documental y/o aplicada
Mapas conceptuales por cada tema
Cuadros sinópticos para temas básicos
Presentación de informes de avances
Exposiciones por temas relacionados con los avances del proyecto
Análisis de casos prácticos

Herramientas:

Dinámicas de grupo
Examen
Desarrollo de rúbricas
Listas de asistencia
Observación

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

11. Fuentes de información

1. Alles, Martha, Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias casos; Ediciones Granica, S.A.; 2006
2. Berta E. Madrigal Torres, Habilidades Directivas, Segunda Edición, Ed. Mc Graw Hill
3. Chiavenato, I. Administración: teoría, proceso y práctica. Los Ángeles, California; Ed. Mc Graw Hill. 2001
4. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano; Ed. Mc Graw Hill. 2001
5. Daniel Goleman, Liderazgo, (2013) Ediciones B, S.A.
6. Gary Dessler, Administración de Recursos Humanos, 14a Edición, Ed. Pearson
7. Harold Koontz y Heinz Weihrich, "Administración", McGraw-Hill, 1991.
8. Odiorne, M.: Dirección por objetivos. Editorial Labor, S.A. Barcelona, 1990.
9. Snell y Bohlander, Administración de Recursos Humanos, 16a. Ed., Ed. CENGAGE Learning; 2013
10. Stephen P. Robbins, "Comportamiento Organizacional", Prentice-Hall Hispanoamericana, 1991.
11. William B. Werther, Jr. y Keith Davis, "Administración de Personal y Recursos Humanos", McGraw-Hill, 1987