

1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura: Carrera: Clave de la asignatura: Créditos SATCA	Gestión del Talento Humano Contador Público CPC-1026 2-2-4
---	---

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura.

La gestión del talento humano es la responsable del éxito de las organizaciones debido a que son las personas quienes generan y fortalecen la innovación y el futuro de las mismas, convirtiéndose en su principal ventaja competitiva, por lo que es importante diseñar las políticas y directrices adecuadas para el manejo de las personas en sus actividades.

Esta asignatura aporta al perfil del Contador Público las competencias necesarias para que a través del conocimiento de las funciones y el proceso de la gestión del talento humano, ponga 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.

Intención didáctica.

La primera unidad analiza el concepto moderno de administración con las personas y mediante ellas, examinando la planeación estratégica de la gestión del talento humano y su importancia en la estrategia empresarial moderna. También se incluyen los procesos por medio de los cuales la organización incorpora personas a sus labores cotidianas.

En la unidad dos se contemplan los aspectos relacionados con el diseño, análisis y valuación de puestos, como parte fundamental en el proceso de asignar y posicionar a las personas en sus actividades en la organización, así como mejorar gradual y continuamente el desempeño organizacional e individual.

La contratación y remuneración del personal, los incentivos y beneficios sociales son los temas principales a tratar en la unidad tres.

Una parte importante del proceso de aplicación de personas es evaluar su desempeño, lo que permite a la organización retroalimentarse acerca de las necesidades de desarrollo y capacitación de sus integrantes. Estos aspectos son tratados en la unidad cuatro.

Para mejorar y llevar a la excelencia a la ARH es necesario evaluar su función y su papel en las actividades generales de la administración. Esto se logra mediante las actividades de auditoría tema de la unidad cinco.

Como cierre del curso, en la unidad seis se contemplan aspectos relacionados con el futuro de la gestión del talento humano desde el punto de vista global y organizacional mencionando perspectivas y tendencias de un ambiente competitivo y dinámico que caracteriza la era de la información.

3. COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Competencias específicas	Competencias genéricas
<p>Conocer la importancia de las funciones de la gestión del talento humano para integrarlas con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar su productividad y competitividad de las mismas, mejorando las condiciones de trabajo.</p>	<p><u>Competencias instrumentales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Competencias interpersonales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo. • Capacidad crítica y autocrítica. • Compromiso ético <p><u>Competencias sistémicas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades de investigación. • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Búsqueda del logro.

4. HISTORIA DEL PROGRAMA.

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de Colima, 28 de septiembre al 2 de Octubre de 2010	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Colima, Los Mochis,	Reunión nacional de diseño e innovación curricular para la formación y desarrollo de competencias profesionales de la carrera de Licenciatura en Administración y Contaduría Pública del SNEST
Instituto Tecnológico de Toluca, 18 al 22 de Enero 2010	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cuauhtémoc, Acapulco, Colima, Matamoros, Iguala, Lázaro Cárdenas, Cuautla, San Martín Texmelucan, Cd. Juárez.	Reunión de información y validación del proceso de diseño curricular por competencias profesionales de la carrera de Contador Público del SNEST
Institutos Tecnológicos de Colima y Cuautla, octubre de 2009 a mayo de 2010.	Representantes de las Academias de Ciencias Económico–Administrativas	Análisis, enriquecimiento y elaboración del programa de estudio propuesto en la Reunión Nacional de Diseño Curricular de la carrera de Contador Público.

5.- OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DEL CURSO (competencia específica a desarrollar en el curso)

Diseñar, desarrollar y aplicar las técnicas modernas de gestión del talento humano en los procesos de incorporación, formación, permanencia y desarrollo de los trabajadores en las organizaciones. Así mismo poder diseñar ambientes de trabajo donde se mejore la calidad de vida para lograr un ambiente eficiente y responsable.

6.- COMPETENCIAS PREVIAS.

- Aplicar el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas.
- Identificar los fundamentos legales que regulan la Gestión del Capital 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.

7. TEMARIO

Unidad	Temas	Subtemas
1	Introducción a la Gestión del Talento Humano	1.1 Generalidades sobre la gestión del talento humano. 1.1.1 Contexto 1.1.2 Concepto 1.1.3 Objetivos 1.2 Proceso de la gestión del talento humano 1.3 Planeación estratégica de la del gestión del talento humano 1.4 Factores que intervienen en la planeación de RH 1.5 Mercado laboral 1.6 Elementos, proceso y fuentes de reclutamiento 1.7 La selección de personal 1.7.1 Las técnicas de la selección de personal 1.7.2 Pruebas de selección 1.8 Concepto e importancia del proceso de inducción
2	Diseño y valuación de puestos.	2.1 Análisis de puestos 2.2 Diseño de puestos 2.3 Modelos de diseños de puestos 2.3.1 Modelo clásico 2.3.2 Modelo humanístico 2.3.3 Modelo contingente 2.4 Concepto y utilidad de la Valuación de puestos 2.5 Métodos para la valuación de puestos 2.5.1 Método de gradación previa 2.5.2 Método de alineamiento 2.5.3 Método de comparación de factores 2.5.4 Método de valuación por puntos 2.5.5 Método de escalas, guías y perfiles

		2.6 Encuesta salarial
3	Contratación y Compensación de las personas	3.1 Contratación de personal 3.1.1 Marco jurídico Laboral 3.1.2 Las relaciones individuales de trabajo 3.1.3 Tipos y formas de contrato 3.2 Concepto de remuneración y sus componentes 3.3 Diseño del sistema de remuneración 3.4 Efectos de los salarios y política salarial 3.5 Programas de incentivos 3.6 Cómo diseñar un plan de incentivos 3.7 Concepto de Beneficios sociales 3.8 Clases de beneficios sociales 3.9 Objetivos y costos de los beneficios sociales 3.10 Paquetes de beneficios
4	Evaluación del desempeño y capacitación	4.1 Beneficios de la evaluación del desempeño 4.2 Métodos de evaluación 4.2.1 Escalas gráficas 4.2.2 Selección forzada 4.2.3 Método de incidentes críticos 4.2.4 Listas de verificación 4.2.5 Evaluación participativa por objetivos 4.3 Proceso de evaluación 4.4 Consecuencias de la evaluación del desempeño 4.5 Capacitación y desarrollo 4.5.1 Detección de la necesidad de capacitación 4.5.2 Diseño de programas de capacitación y desarrollo
5	Evaluación de la función de la gestión del talento humano	5.1 Auditoría de Recursos Humanos en la actualidad 5.2 Criterios de evaluación de la ARH 5.3 Métodos de evaluación de la ARH 5.3.1 Evaluación por listas de verificación 5.3.2 Métodos estadísticos de evaluación 5.4 Investigaciones internas y externas de evaluación 5.5 Beneficios de la evaluación de la función
6	El futuro de la gestión del talento humano	5.1 La función del capital humano ante la globalización 5.2 Enfoque actual de la administración del capital humano en otros países 5.3 Desafíos del siglo XXI 5.4 Responsabilidad social de las organizaciones 5.5 Macrotendencias de la gestión del talento humano

8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

El profesor debe:

- Propiciar actividades de investigación de los temas de la materia.
- Relacionar las etapas del proceso administrativo con el proceso de Gestión del talento humano, para analizarlo y aplicarlo de forma teórica y práctica en todas sus etapas.
- Solución de estudio de casos en equipo.
- Exposición de temas por equipo, integrando los contenidos de la asignatura con otras asignaturas para su análisis.
- Propiciar el desarrollo de prácticas de reclutamiento y selección que permitan en el alumno el desarrollo de habilidades en estos procesos.
- Realizar visitas a empresas de la localidad con el fin de realizar trabajo de investigación y conocer la situación real.
- Realizar entrevistas a expertos de la gestión del capital humano de la localidad, para conocer cuáles son las exigencias de conocimientos, habilidades y actitudes para ingresar a una empresa.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con los fenómenos del medio ambiente, así como con las prácticas de una cultura laboral.
- Fomentar la participación de los alumnos en eventos académicos, que les permitan ir adquiriendo experiencia en el mundo laboral.

9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

La evaluación debe ser continua y cotidiana considerando el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, que pueden ser:

- Entrega de reportes escritos de la investigación documental de los temas, las visitas a empresas realizadas y las entrevistas a empresarios o directores de empresas.
- Elaboración de mapas mentales y/o conceptuales.
- Exámenes escritos

10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1: Introducción a la Gestión del Talento Humano.

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none">• Reconocer el papel estratégico de la Gestión del Capital Humano para el logro de los objetivos de la organización.• Describir el mercado laboral y sus características• Conocer el concepto y las modalidades de reclutamiento y selección de personal	<ul style="list-style-type: none">• Investigación documental comparando los resultados con el grupo.• Elaboración de cuadros sinópticos, mapas mentales y/o conceptuales.• Investigar en una empresa acerca de sus planes estratégicos de recursos humanos.• Investigación de campo sobre el mercado laboral y las principales fuentes de reclutamiento en la localidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante un cuadro comparativo analizar las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo. • Analizar los elementos contenidos en una solicitud de empleo, así como elaborar su currículum vitae. • Análisis de casos prácticos.
--	---

Unidad 2: Diseño y valuación de puestos.

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Definir el diseño, análisis, descripción y especificación de puestos mediante la comprensión de los diversos enfoques sobre diseño de puestos. • Describir los métodos de evaluación de puestos. • Describir el proceso de investigación salarial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar la necesidad legal y social del análisis de puestos. • Discutir en plenaria la importancia del análisis de puesto. • Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización de un análisis de puestos. • Analizar, en mesas de trabajo, los modelos para el diseño de puesto. • Realizar ejercicios prácticos del análisis y descripción de puesto. • Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de valuación de puestos. • Analizar un ejemplo de encuesta salarial.

Unidad 3: Contratación y Compensación de las personas

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer el marco legal que regula la contratación de personas. • Explicar los factores y pasos para determinar la remuneración de las personas en las organizaciones, atendiendo a aspectos legales y administrativos. • Reconocer la importancia de los incentivos y beneficios sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con la contratación de personas. • Discutir sobre la equidad en el establecimiento de las remuneraciones. • Enumerar los factores básicos para determinar la remuneración. • Analizar las diferencias entre remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias. • Investigar sobre el impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos laborales. • En las empresas de la región investigar sobre los incentivos y beneficios sociales que otorgan. • Diseñar un plan de incentivos y beneficios sociales.

Unidad 4: Evaluación del desempeño y capacitación.

Competencia específica a	Actividades de Aprendizaje
--------------------------	----------------------------

desarrollar	
<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la importancia de la evaluación del desempeño y sus efectos. • Diseñar programas de capacitación y desarrollo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño. • Comentar en plenaria los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño. • Realizar una investigación en una empresa de la región para determinar los principales factores que influyen en las promociones y transferencias. • Resolver un caso práctico relacionando con la evaluación del desempeño. • Analizar la importancia de la capacitación. • Elaborar un programa de capacitación.

Unidad 5: Evaluación de la función de la gestión del talento humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la manera como una organización utiliza sus recursos humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación documental sobre los conceptos principales. • Elaborar un Mapa conceptual sobre el tema. • Diseñar un cuadro comparativo de los métodos de evaluación de recursos humanos. • Realizar una discusión grupal acerca de los beneficios de la auditoria de ARH. • Análisis de casos prácticos.

Unidad 6: El futuro de la gestión del talento humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los enfoques, tendencias y desafíos de la gestión del capital humano 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una investigación por equipos de trabajo y presentación para comentar ante el grupo. • Elaborar mapas mentales y/o conceptuales.

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.

- Mc Graw Hill.
6. *Gestión de Recursos Humanos*.
Gómez.Mejía, Luis, David Balkin, Robert Cardy.
Pearson, Prentice Hall. (2008) 5ª ed. España
 7. *Administración moderna de personal*
Joaquín Rodríguez Valencia
Ed. ECAFSA(1999)
 8. *Administración de Recursos Humanos*
Fernando Arias Galicia
Ed. Trillas
 9. *Administración de Personal y Recursos Humanos*
William B. Werther,Jr. Keith Davis
Ed. Mc Graw Hill
 10. *Reclutamiento, Selección e Integración de Personal*
Alfredo Guth Aguirre
Ed. Trillas
 11. *Análisis de Puestos*
Agustín Reyes Ponce
Ed. Limusa
 12. *Valuación de Puesto*
E. Lanham
Ed.CECSA
 13. *Calificación de Meritos*
Grados Be Litels Pacher, Castro
Ed. Trillas
 14. *Administración de Recursos Humanos, Diversidad y caos*
Martín González, Socorro Olivares
Ed. CECSA
 15. *Administración de Personal*
Tyson
Ed. Trillas
 16. *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*
B. Sánchez
Ed. Limusa
 17. *Ley Federal del Trabajo*

Páginas electrónicas

www.admonhoy.com

www.gestiopolis.com

12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS

- 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 remuneración para una organización tomando en consideración los aspectos legales correspondientes.

- Desarrollar un programa para determinar transferencias, promociones, despidos, liquidaciones y reubicaciones que vaya de acuerdo a la problemática existente en empresas de la región.
- Entrevistar al responsable del proceso de capacitación y desarrollo de una empresa de la localidad sobre: el proceso que sigue para desarrollar y capacitar al personal y las actividades relacionadas con dicho proceso.