



Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Seminario de Gestión del Talento Humano.
Clave de la asignatura:	GCC-2205
SATCA¹:	2 - 2 - 4
Carrera:	Licenciatura en Administración.

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Para que las organizaciones respondan de manera efectiva a las demandas de entorno, requieren de la generación de espacios de trabajo propicios para el desarrollo del potencial creativo y de innovación en sus colaboradores, diseñando planes para su gestión de forma holista; es decir, no sólo la identificación del talento individual sino la integración con todos los recursos de la organización en su conjunto, por lo que esta asignatura aporta al perfil del Licenciado en Administración, la capacidad para articular la gestión del talento humano con la visión estratégica de la organización, generando con ello un egresado con competencias de vanguardia para la dirección de las organizaciones con el propósito de incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

La gestión del talento humano, es de vital importancia ya que contribuye de manera fundamental en el crecimiento del administrador al dotarlo de las herramientas necesarias para coordinar la manera en cómo debe abordarse desde un enfoque de sistemas y de proceso, esta asignatura, contemplando la planeación, la integración, el desarrollo, la compensación, la remuneración y la evaluación del Talento Humano, haciendo énfasis en las nuevas propuestas, tendencias y roles generados para dar respuesta integral a los nuevos retos que se enfrentan, a fin de atender con pertinencia las expectativas de sus clientes, considerando las competencias a desarrollar.

La asignatura contribuye a la formación de directivos de alto nivel que se desarrollarán profesionalmente en el área de gestión del talento humano; coadyuvando con otras asignaturas en la aplicación y desarrollo de competencias para el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la definición y puesta en marcha de diversas estrategias y modernos modelos de gestión.

Además, mantiene una relación estrecha con las siguientes asignaturas, comportamiento organizacional, dinámica social, gestión estratégica del capital humano I y II.

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos





Por otra parte, está conformado por cuatro temas fundamentales que logran solventar el conocimiento y puesta en marcha de las competencias necesarias para que en un momento específico a nivel profesional y laboral las pongan en práctica.

Intención didáctica

La asignatura debe ser abordada de la siguiente manera:

En el primer tema se analiza el papel estratégico de la gestión del capital humano y su contribución a la creación de la ventaja competitiva de la empresa, así como el estudio de los roles propuestos por los estudiosos de vanguardia que definen los modelos organizacionales formales del departamento de Gestión del Talento Humano y del directivo.

Esta asignatura guarda una estrecha relación con la asignatura de Gestión Estratégica, la cual funcionará como marco teórico conceptual para el desarrollo de los contenidos que facilitarán al Licenciado en Administración, para que los profesionistas puedan concebir la gestión de capital humano más allá de la parte operativa y estén en condiciones de valorar su enorme contribución al proceso de gestión estratégica de la organización.

En el segundo tema se examinan la importancia del alineamiento del departamento o su equivalente en la organización al programa estratégico de la organización a través de Balanced Scorecard "BSC" con el propósito de promover una nueva cultura de la gestión del talento humano, basado en el establecimiento de estándares y la medición de los resultados y los niveles de contribución a las metas de la organización, con el fin de concluir con las prácticas burocráticas que en nada aportan al logro de los objetivos del resto de la empresa. En esta parte del programa cobran especial importancia la planeación, organización y el control; factores en los cuales se basa la nueva cultura de trabajo directivo-administrativo del capital humano.

En el tercer tema, se inicia con el estudio del análisis del rendimiento de la inversión "ROI" por considerarlo como elemento actual y sustantivo de la práctica más emergente que dominante de la gestión del capital humano, que a través de un diagnóstico inicial identifica las áreas de oportunidad de los principales procesos de ejecución y aprendizaje que permitirán optimizar los niveles de contribución y capitalizar todos los esfuerzos, funciones, responsabilidades y competencias de cada área organizacional; lo que permitirá redefinir los niveles de involucramiento del personal y valorar bajo una nueva perspectiva su aportación, ahora con esquemas basados en indicadores clave generados a partir de un proceso de análisis - síntesis de reestructuración del trabajo.

Es importante recordar que de ello emanaba el modelo de toma de decisiones que permitirá normar las políticas para la aplicación inteligente -rentable- de estrategias como el Outsourcing, comprar - producir, fusionar - adquirir y la contratación de





trabajadores eventuales.

El cuarto tema aborda en un nivel profundo de análisis cada uno de los principales retos que enfrenta la gestión del capital humano: la productividad, la calidad, la toma de decisiones con base en evidencias, las competencias, los sistemas de pago y retribución basados en nuevos criterios y factores, el legal recientemente autorizado y los modelos emergentes de contratación, la definición de estrategias para dar respuesta a las expectativas de los clientes y enfrentar exitosamente el futuro lleno de retos y nuevas oportunidades. Todo ello considerando el impacto en tres dimensiones diferentes a saber: el personal, el departamento de recursos humanos y la organización como un sistema abierto e integral.

Los cambios en las funciones, responsabilidades roles y escenarios proporcionan una arista más de la compleja problemática llena de escenarios en formación que deberá enfrentar el gestor de los recursos humanos con sus múltiples roles y competencias.

3. Participantes en la actualización, el diseño, consolidación y/o seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo. Marzo, 2022.	Academia del Programa Educativo de la Licenciatura en Administración.	Reunión de Diseño curricular de la Especialidad de Gestión para la competitividad en la Industria 4.0.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura

Aplica enfoques y modelos de la gestión estratégica del talento humano, que consideran la utilización de técnicas para la inclusión de los nuevos roles del administrador, integrando el uso de estrategias que permitan incrementar la productividad y competitividad empresarial.

5. Competencias previas

Aplica el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas.

- Identifica los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan la Gestión del Talento Humano.
- Identificar diferentes teorías de motivación y su aplicación dentro de las organizaciones.





- Usar técnicas y herramientas para una comunicación organizacional efectiva.
- Asociar el proceso de dirección de la asignatura de Función Administrativa en su etapa de Integración, con el proceso de Gestión del Capital Humano, para que el alumno analice y aplique de forma teórica y práctica el proceso de gestión del capital humano, en todas sus etapas.
- Aplicar las competencias adquiridas en las materias de Desarrollo de Habilidades Directivas I y II, Comportamiento Organizacional, Dinámica social y Procesos Estructurales.
- 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	Los roles del gestor del talento humano.	<p>1.1 Socio Estratégico.</p> <p>1.1.1 Visión de Negocio.</p> <p>1.1.2 Interpretación de Estados financieros desde la perspectiva del TH y sus KPI principales.</p> <p>1.1.3 Procesos de Negocio y su interrelación con TH.</p> <p>1.1.4 Traducción de Necesidades del Negocio en necesidades de Desempeño de TH.</p> <p>1.2 Experto Administrativo.</p> <p>1.2.1 Estrategias de Flexibilidad Laboral: Outsourcing, full time, part time, home office.</p> <p>1.2.2 Sistemas y tecnología: control de acceso, maquila de nómina, diseño de estructuras flexibles, organización por procesos y multihabilidad.</p> <p>1.2.3 Compensación flexible.</p> <p>1.3 Líder gestor del cambio.</p> <p>1.3.1 Modelos de gestión actual y la contribución del TH a la organización.</p> <p>1.3.2 Diseño de cambio organizacional</p>





		<p>y sus estrategias.</p> <p>1.3.3 Control de variables en etapas de transición.</p> <p>1.3.4 Desarrollo de líderes.</p> <p>1.4 Gestionador de la contribución de los empleados.</p> <p>1.4.1 Sistemas y procedimientos de aportaciones.</p> <p>1.4.2 Coaching para gerentes.</p> <p>1.4.3 Contribución de los empleados a la rentabilidad.</p> <p>1.5 Prácticas de TH que añaden valor.</p> <p>1.6 Competencias del GTH que marcan la diferencia.</p>
2	Alineamiento estratégico de la gestión del talento Humano.	<p>2.1 Alineamiento como fuente de valor económico.</p> <p>2.1.1 Importancia del Alineamiento.</p> <p>2.1.2 El valor derivado de la organización.</p> <p>2.1.3 La gestión del Alineamiento como proceso.</p> <p>2.2 Estrategia y estructura corporativas.</p> <p>2.1.2 Alineamiento de la estructura con la estrategia "EE".</p> <p>2.2.2 El Balanced ScoreCard "BSC"</p> <p>Sistema para alinear "EE".</p> <p>2.3 Estrategias de los procesos internos y el aprendizaje.</p> <p>2.3.1 Sinergias derivadas de los procesos y servicios compartidos.</p> <p>2.3.2 Sinergias derivadas de la integración de la cadena de valor.</p>





		<p>2.3.3 Sinergias derivadas del aprovechamiento de los activos intangibles.</p> <p>2.3.4 La integración usando temas estratégicos.</p> <p>2.4 Funciones de soporte recursos humanos, TIC´s y finanzas.</p> <p>2.4.1 Procesos de unidad de soporte.</p> <p>2.4.2 Servicios compartidos de TIC´s.</p> <p>2.4.3 Alineamiento de la organización soporte de TH.</p> <p>2.4.4 Alineamiento de la organización soporte finanzas.</p> <p>2.5 Alineamiento estratégico total. 2.5.1 Compatibilidad estratégica. 2.5.2. Alineamiento de la organización. 2.5.3 Alineamiento del TH.</p> <p>2.5.4 Alineamiento de los sistemas de planificación y control.</p>
3	Medición de la Contribución del Talento Humano en las organizaciones.	<p>3.1 El Rendimiento de la Inversión "ROI".</p> <p>3.1.1 Fundamentos del ROI del talento humano.</p> <p>3.1.2 Relación talento humano-recurso financiero.</p> <p>3.1.3 Transformación del talento humano a valor añadido.</p> <p>3.2 Cómo medir el efecto del capital humano sobre los procedimientos.</p> <p>3.2.1 El talento humano en los procedimientos.</p>





	<p>3.2.2 Análisis de un procedimiento. 3.2.3 Matriz de rendimiento de una actividad.</p> <p>3.2.4 Servicio, calidad y productividad.</p> <p>3.2.5 Descubrimiento de los efectos del talento humano.</p> <p>3.3 Medición del valor añadido del talento humano.</p> <p>3.3.1 Evaluación y planificación.</p> <p>3.3.2 Adquisición y conservación.</p> <p>3.3.3 Desarrollo y retención.</p> <p>3.3.4 Evaluación del rendimiento y medición del cambio.</p> <p>3.3.5 Análisis del estado de pérdidas y ganancias del talento humano.</p> <p>3.4 Valoración de los resultados del talento humano.</p> <p>3.4.1 Evolución hacia el nuevo orden.</p> <p>3.4.2 Medición de las nuevas prácticas del talento humano.</p> <p>3.4.3 Los cambios en las tendencias del talento humano.</p> <p>3.4.4 Uso Inteligente de estrategias: outsourcing, trabajadores eventuales, fusiones-adquisiciones y comprar hacer.</p> <p>3.5 Cinco estrategias de inversión en talento humano.</p> <p>3.5.1 Dejar que inviertan los demás.</p> <p>3.5.2 Invertir lo mínimo.</p> <p>3.5.3 Invertir como los demás.</p> <p>3.5.4 Invertir hasta que sea negativo.</p>
--	---





Secretaría Académica, de Investigación e Innovación

		3.5.5 Invertir siempre y cuando se produzca un beneficio.
4	Los retos en la gestión del talento humano.	4.1 La calidad. 4.2 El valor agregado. 4.3 La toma de decisiones basada en evidencias. 4.4 Estrategias de respuesta a las prioridades de los clientes. 4.5 El futuro y la vanguardia en la gestión de los recursos humanos.





7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Los roles del gestor del talento humano.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica:</p> <p>Analiza los distintos roles, para identificar el papel estratégico del profesional del TH, Realiza un análisis comparativo propuestos para el profesional de los RH, con el fin de reconocer el papel estratégico de la Gestión del Capital Humano para el logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Instrumentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidades básicas de manejo de la computadora. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p>Interpersonales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un mapa conceptual que contemple los distintos roles identificados y propuestos para el director del área de talento humano. • Investigar las ventajas competitivas que puede representar para la organización y la propia gerencia cada uno de los roles. • A través del análisis de un caso práctico, identificar el rol que desempeña el Gestor del Talento Humano. • Presentar a través de un mapa conceptual, las diferentes concepciones y ventajas de cada uno de los roles que puede desempeñar el profesional del área de Talento Humano. • Presentar ejemplos de cada uno de los roles que puede asumir el especialista en la Gestión del Talento Humano. • Identificar la problemática y tipos de resistencia al cambio que puede enfrentar el experto en TH en su rol de líder gestor del cambio. • Analizar cuáles de las prácticas de la gestión del talento humano añaden valor y cuáles son sólo ritos burocráticos. • Elaborar un esquema que contenga la interrelación entre las actividades que agregan valor y las competencias del gestor de TH. • Investigar, en tres empresas de





<p><u>Sistémicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Búsqueda del logro. 	<p>diferente tamaño, cómo se conforma el Departamento de Gestión del Talento Humano, cuál es el perfil de sus integrantes y qué rol desempeñan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una investigación para determinar la problemática y la brecha existentes entre ISO de roles tradicionales y las nuevas propuestas. • Identificar la diferencia de roles que desempeñan en las empresas los responsables de la función de los recursos humanos; considerando empresas locales, regionales, nacionales e internacionales. • Ejemplificar y explicar cada uno de los roles que puede asumir el responsable de la función de la gestión del talento humano.
2. Alineamiento estratégico de la gestión del talento Humano.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p><u>Específica(s):</u> Analiza las ventajas competitivas que genera, para la función de los recursos humanos el alineamiento estratégico de los recursos humanos.</p> <p><u>Genéricas:</u> <u>Instrumentales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidades básicas de manejo de la computadora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar el concepto de alineamiento y su importancia como fuente generadora de valor económico para la organización. • Preparar un informe sobre el papel que desempeña el alineamiento en la planeación del talento humano y su relación con las demás funciones. • Identificar cuáles son los indicadores del alineamiento como generador de valor derivado de la organización. • Investigar argumentos a favor y en contra del alineamiento como proceso y su relevancia en la generación de valor.





<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Interpersonales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. <p><u>Sistémicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Búsqueda del logro. 	<p>Investigar en un empresa mediana cuáles son los planes estratégicos de área de talento humanos vigentes y si éstos se encuentran o no alineados al resto de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una investigación documental del "BSC" y la relación de éste con la estructura y la estrategia de los siguientes factores de soporte: recursos humanos, TIC'S y finanzas. • Realizar un ensayo como base para la discusión de la relevancia del alineamiento de los factores de soporte. • Participar en un debate sobre los sistemas de planificación y control.
3. Medición de la Contribución del Talento Humano en las organizaciones.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica (s): Diseña un proceso de integración del "ROI" para un área específica de una organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar la necesidad e importancia de medir niveles de contribución del capital humano a los objetivos de la organización. • En plenaria discutir los distintos tipos y





Genéricas:

Instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis.
- Capacidad de organizar y planificar.
- Comunicación oral y escrita.
- Habilidades básicas de manejo de la computadora.
- Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.
- Solución de problemas.
- Toma de decisiones.

Interpersonales:

- Capacidad crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.

Sistémicas:

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Habilidades de investigación.
- Capacidad de aprender.
- Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).

niveles de medición a los que se puede recurrir para la identificación y diseño de indicadores de desempeño asociados a la función de recursos humanos que impacten positivamente las metas de la organización.

- Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información sobre el desempeño y contribución del capital humano a las metas y objetivos de la organización.
- Analizar cómo se puede medir el efecto del capital humano en ISO procedimientos.
- Realizar ejercicios prácticos que permitan ejemplificar la transformación del capital humano en valor añadido. Desarrollar un modelo que permita evaluar y mejorar un servicio, la calidad o la productividad de por lo menos un área funcional de una organización.
- Elaborar una matriz de rendimiento de una actividad.
- Investigar los elementos que integran un modelo de evaluación y planificación del valor añadido del talento humano.
- Analizar las características de la evaluación del rendimiento de la inversión en el talento humano.
- Estudiar en grupo los diferentes ejemplos de la aplicación del ROI al mejoramiento en las prácticas de gestión del talento humano.
- Resolver en grupo una serie de casos





<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para trabajar en forma autónoma. • Búsqueda del logro. 	<p>en los cuales se plantean distintas situaciones relacionadas con la medición del valor añadido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar las distintas estrategias de inversión en el talento humano; identificando sus ventajas e impacto en la competitividad de la organización.
4. Los retos en la gestión del talento humano.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica (s): Comprende la problemática, tendencias, retos y oportunidades que enfrenta y enfrentará el departamento de talento humano, considerando los diferentes escenarios, para saber cómo reaccionar ante cualquier eventualidad, del cambiante entorno.</p> <p>Genéricas: <u>Instrumentales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. • Comunicación oral y escrita. • Habilidades básicas de manejo de la computadora. • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. • Solución de problemas. • Toma de decisiones. <p><u>Interpersonales:</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Describir la problemática y tendencias que enfrenta el gestor del capital humano. • Trabajando en equipo identificar los retos y oportunidades que deberá enfrentar y aprovechar el especialista en talento humano. • Tomando como base los conceptos adquiridos en las materias anteriores cursadas identificar la aplicación de los principios, propuestas y modelos de calidad a los recursos humanos. • Analizar los métodos para la detección de necesidades de capacitación y desarrollo. • Analizar los modelos de toma de decisiones basándose en evidencias de Pfeiffer y Souton, así como su aplicación a la gestión del talento humano. • En equipos de trabajo, analizar y comparar las diferentes estrategias y técnicas que el gestor del talento humano deberá considerar para dar respuesta a las expectativas de sus clientes. • Analizar los posibles escenarios que caracterizan el futuro del talento





<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Trabajo en equipo. • Habilidades interpersonales. <p>Sistémicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. • Habilidades de investigación. • Capacidad de aprender. • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). 	<p>humano y cuáles serán los roles y competencias que demandan de este especialista.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un ensayo sobre la importancia de aplicar modelos de intervención de gestión del talento humano basados en la generación de valor agregado. • Participar a través de un diálogo crítico en el análisis de ejemplos y solución de casos relacionados con los nuevos retos en la gestión del talento humano. • A partir de un caso práctico, evaluar la importancia de aplicar modelos de vanguardia en la gestión
--	--

8. Práctica(s)

<p>Visitar una empresa de comida rápida, y a partir de esta experiencia resolver en equipos de trabajo un caso práctico, en donde elaboren un esquema general de una estrategia de recursos humanos el cual deberá incluir: una estrategia básica de negocios y competitiva, identificar las competencias del personal para ésta estrategia; especificar las políticas y actividades de Talento Humano para el desarrollo de las competencias necesarias y sugerencias de indicadores que podrían utilizarse para medir el éxito de la estrategia de Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un programa para determinar transferencias, promociones, despidos, liquidaciones y reubicaciones que vaya de acuerdo a la problemática existente en empresas de la región. • Visitar una empresa e investigar cómo llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección e inducción, exponer y comparar ante el grupo. • Elaboración de un análisis de puestos por nivel jerárquico. • Elaboración de perfiles de alto desempeño con base en competencias laborales en empresas de la localidad. • Elaborar un manual de bienvenida.





- Realizar una práctica que comprenda los procesos de reclutamiento y selección.
- Asistir a una empresa y entrevistar al responsable del proceso de capacitación y desarrollo sobre: el proceso que sigue para desarrollar y capacitar al personal y las actividades relacionadas con dicho proceso.
- “De manera individual o en equipos elaborar políticas de remuneración para el puesto de cajero de un banco local. Suponga que hay cuatro cajeros: dos fueron contratados en mayo y los otros dos en diciembre. Las políticas de remuneración deben abarcar los siguientes temas: evaluaciones, incrementos, días festivos, salario por vacaciones, salario por tiempo extra, método de pago, retenciones y tarjeta de registro de horario” (Dessler, Gary. Administración de Recursos Humanos. pág. 453.)
- El docente puede optar por integrar éstas prácticas para desarrollar un proyecto final, aplicado a una empresa de la región, en donde se estructure un departamento de Talento Humano y se diseñen los procesos aquí analizados.

9. Proyecto de asignatura

• **Objetivo:**

El estudiante elaborará el Manual de perfiles de puesto de alto desempeño y basado en competencias profesionales, en empresas de la localidad.

• **Desarrollo:**

Seleccionar la empresa.

Obtención y análisis de información.

Nombre, objetivo y justificación.

Diseño del manual.

Revisión y aprobación.

Entrega del manual a la empresa.

• **Aportación al perfil del egresado.**

Propiciar actividades de investigación de los procedimientos más actualizados de los temas de la materia.

Solución de estudio de casos en trabajo de equipo.





Fomentar la exposición de temas por equipo, que le permitan al estudiante integrar los contenidos de la asignatura, y entre distintas asignaturas para su análisis.

Propiciar el desarrollo de nuevas prácticas de gestión del capital humano que permitan en el alumno el desarrollo de habilidades en estos procesos.

Realizar grabaciones de las prácticas con el objetivo de que el alumno se pueda observar, y considere si debe modificar su comportamiento.

Propiciar que el alumno acuda a empresas de la localidad a realizar trabajo de investigación y se dé cuenta cual es la situación real en la práctica.

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.

- **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 profesional, 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 cotidiana, por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Reportes escritos de las ideas y soluciones creativas encontradas durante el desarrollo de las actividades.
- Reporte de la actividad metacognitiva, que consiste en el registro de las observaciones hechas durante las actividades, así como de las conclusiones obtenidas de dichas observaciones.
- Presentación ejecutiva del portafolio de evidencias.

Para efecto de un análisis inicial, el docente realizará una evaluación diagnóstica que le permita ajustar su instrumentación didáctica. A efecto de evaluar que el estudiante haya adquirido las competencias del curso, deberá contemplar una evaluación formativa y sumativa.

Instrumentos:

- Mapa conceptual.
- Foros de discusión.
- Informe técnico.
- Informe analítico.
- Ensayo.
- Prácticas.
- Estudio y solución de casos.
- Proyecto de asignatura.

Herramientas:

- Lista de cotejo.
- Rúbrica.
- Guía de observación.
- Rúbrica para Proyecto de asignatura.

11. Fuentes de información



Número de registro: RP/IL-072
Fecha de inicio: 2017-04-10
Término de la certificación 2021-04-10



Av. Universidad 1200, col. Xoco, Alcaldía Benito Juárez,
C.P. 03330, Ciudad de México.
Tel. (55) 3600-2511, ext. 65047 / correo: s_academica@tecnm.mx





Arias, G., Heredia, V. (2013) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Ed. Trillas

Bohlander, Snell y Sherman (2014) Administración de recursos humanos. Ed. Thomson. Byars, Rue (2010) "Administración de Recursos Humanos". Ed. Interamericana. Borjas, G., Oliva, G., Ortiz, O. (2013) Recursos humanos en las pequeñas empresas. Chruden, Sherman (2005) "Administración de Personal" Ed. CECSA

Dessler, G. (2001) "Administración de personal" Ed. Pearson-Prentice Hall

Fitz-enz, J. (1999) "Cómo medir la administración de los recursos humanos" Ed. DEUSTO.

Flippo, E. (1990) "Principios de la administración de personal" Mc Graw Hill.

Heneman (2003) "Administración de recursos humanos y personal" Ed. CECSA

Ivancevich (2014) "Administración de recursos humanos", Ed. Mc Graw Hill.

Mondy, N. (2015) "Administración de recursos humanos", Ed. Pearson Educación.

Revista Horizonte contable y administrativo 2ª. Época Vol. 1 No.1.

CUMEX Sikula, A. (2012) "Administración de personal", Ed. Trillas.

Strauss, Sayles (1995) "Personal. Problemas humanos de la administración" Ed. Prentice Hall.

Werther, Davis (2015) "Administración de Recursos Humanos". Ed. Mc. Graw Hill.

