

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica:							
Facultad de Contaduría Administración e Informática							
Programa educativo:							
Maestría en administración de organizaciones							
Unidad de aprendizaje: Modelo de gestión de talento humano				Ciclo de formación: Profesional			
				Eje de formación: Énfasis			
				Semestre: 2do a 4to			
Elaborado por: Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García				Fecha de elaboración: noviembre de 2010			
Actualizado por: Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes Dr. Augusto Renato Pérez Mayo				Fecha de revisión y actualización: 07 de noviembre de 2022			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje	Modalidad
No Aplica	2	2	4	6	Optativa	Posgrado	Presencial
Programa (s) educativo (s) en los que se imparte:							
Maestría en Administración de Organizaciones							

PRESENTACIÓN

Esta asignatura proporciona el 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 tomando en consideración la visión estratégica de la organización, buscando incrementar la productividad y competitividad de las organizaciones y su talento humano.

PROPÓSITOS

Los estudiantes identificarán y aplicarán correctamente los modelos para la gestión del talento humano, dado el desarrollo de habilidades de comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones para el aprovechamiento del talento humano en una organización, y su comprensión de los niveles de comportamiento humano y de las herramientas que permiten el manejo de una serie

U.A.E.M.

SECRETARIA
GENERAL

de variables para el logro de los resultados esperados en una organización a partir del aporte humano.

COMPETENCIAS QUE CONTRIBUYEN AL PERFIL DE EGRESO

Competencias básicas
• aprendizaje estratégico
Competencias genéricas
Cognitivas-metacognitivas • Resolución de problemas • Pensamiento crítico • Creatividad Socioemocionales genéricas • Trabajo colaborativo • Cuidado de sí • Orientación al logro • Gestión emocional • Apertura a la experiencia • Relación con otros/as Digitales genéricas • Búsqueda, valoración y gestión de información • Comunicación y colaboración en línea • Creación de contenidos digitales • Seguridad en la red Socioculturales genéricas • Integridad personal • Comunicación en un segundo idioma • Interculturalidad • Responsabilidad social y ciudadana • Aprecio por la vida y la diversidad • Emprendimiento
Competencias específicas disciplinares
• Genera estudios de las organizaciones desde las interacciones entre los individuos para analizar el impacto de los cambios que se dan en las organizaciones que afectan el

desarrollo de los recursos humanos ante un contexto de competitividad global externas para las organizaciones.

- Transforma las labores de administración de cualquier tipo de organización para control de calidad, alcance de los objetivos y toma de decisiones aplicando la gestión, asesoramiento, consultoría, investigación-acción, diseño y evaluaciones de proyectos.
- Genera áreas de oportunidad para la toma de decisiones para la mejora de procesos e innovación de organizaciones analizando aspectos económicos, administrativos o informáticos, así como maximizando los beneficios.
- Analiza a las organizaciones, desde sus características, especificidades y procesos formales e informales para responder adecuada y oportunamente a los desafíos que plantea su entorno desde una perspectiva de la administración, teoría de las organizaciones, el nuevo institucionalismo, aplicados al ámbito regional acercándose al conocimiento de las organizaciones públicas y privadas.
- Proyecta estrategias relacionadas a los recursos humanos, materiales, financieros, tecnologías de información, ciencia de datos y negocios inteligentes para control de los objetivos organizacionales de permanencia, crecimiento, expansión, innovación y conocimiento de frontera aplicando metodologías transdisciplinarias para la solución de los problemas y atendiendo a la sostenibilidad de la empresa y sus partes relacionadas.

Competencias Transferibles para el trabajo

Digitales para el trabajo

- Domina herramientas digitales para el diagnóstico organizacional de forma eficiente y efectiva
- Utiliza herramientas digitales para la formulación de indicadores en torno de un problema organizacional aplicando los conocimientos en la intervención
- Produce modelos teórico prácticos para la solución de problemas organizacionales mediante el uso de herramientas digitales y la comprensión de las correlaciones causales entre las variables

-Socioemocionales para el trabajo

- Establece formas efectivas de comunicación con la industria y el ámbito organizacional para definir los problemas organizacionales de forma eficaz y de mutuo acuerdo para ambas partes.
- Entabla formas asertivas de comunicación para dirigir equipos de trabajo de forma flexible y participativa.
- Observa un comportamiento innovador en la formación de soluciones flexibles para la intervención organizacional de forma creativa.

-Competencias para el trabajo transdisciplinar:

- Vincula los conocimientos en sociología, psicología, administración, ciencia política y económica para la comprensión holística del comportamiento organizacional de forma compleja.
- Establece las relaciones entre multidisciplinas para la comprensión y diagnóstico de los fenómenos organizacionales de forma compleja.

- Reconoce las relaciones entre la matemática y las ciencias sociales para establecer modelos comprensivos de forma situacional en las organizaciones

-Competencias para el aprendizaje a lo largo de la vida laboral

- Establece criterios de aprendizaje de las tendencias innovadoras en términos de las nuevas escuelas interpretativas de intervención organizacional de forma que le permita diagnosticar sus elementos fundamentales de forma clara.
- Investiga de forma autónoma los elementos necesarios para la resolución de nuevas problemáticas formulando estrategias de intervención según las contingencias.
- Comprende las nuevas tecnologías de la información y comunicación de forma autónoma para aplicar a las nuevas estrategias de gestión y comunicación digital formulando nuevos esquemas de intervención acordes con la nueva realidad digital.

CONTENIDOS

Bloques	Temas
BLOQUE I. GENERALIDADES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1.1 Conceptos y objetivos de la Gestión del Talento Humano. 1.2 Planeación Estratégica del Talento Humano. 1. 3 Factores que intervienen en la Planeación Estratégica del Talento Humano.
BLOQUE II. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	2.1 Etapas del proceso de planeación del talento humano. 2.2 Premisas y pronósticos del talento humano 2.3 Evaluación y perspectivas a futuro del talento humano 2.4 Planes de desarrollo del talento humano. 2.5 Inventario de competencias del talento humano.
BLOQUE III. PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	3.1. Análisis y descripción de puestos por competencias. 3.2. Reclutamiento 3.3. Selección
BLOQUE IV. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	4.1 Antecedentes e importancia de la capacitación y desarrollo.

	4.2 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo.
	4.3 El proceso de capacitación.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque con X)			
Aprendizaje basado en problemas	☐	Nemotecnia	☐
Estudios de caso	☒	Análisis de textos	☒
Trabajo colaborativo	☒	Seminarios	☐
Plenaria	☒	Debate	☒
Ensayo	☒	Taller	☐
Mapas conceptuales	☒	Ponencia científica	☐
Diseño de proyectos	☐	Elaboración de síntesis	☒
Mapa mental	☐	Monografía	☐
Práctica reflexiva	☒	Reporte de lectura	☒
Trípticos	☐	Explosión oral	☐
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	☒	Experimentación (prácticas)	☐
Debate o Panel	☒	Trabajos de investigación documental	☒
Lectura comentada	☒	Anteproyectos de investigación	☐
Seminario de investigación	☐	Discusión guiada	☐
Estudio de Casos	☒	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	☐
Foro	☐	Actividad focal	☐
Demostraciones	☐	Analogías	☐
Ejercicios prácticos (series de problemas)	☒	Métodos de proyectos	☒

Interacción con la realidad (a través de ideos, fotografías, dibujos software especialmente diseñado)	☐	Exploración de la web	☐
Archivo	☒	Portafolio de evidencias	☐
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	☒	Enunciado de objetivo o intenciones	☒
Otra, especifique (lluvia de ideas, mesa redonda, textos programados, cine, teatro, juego de roles, experiencia estructurada, diario reflexivo, entre otras): mesa redonda			

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Casos Prácticos; evaluación utilizando la teoría analizada, con base en análisis y síntesis de los criterios	20%
Tareas utilizando la teoría analizada en clase, y con uso de citas, y presentación	30%
Práctica Final, utilizando elementos de la teoría para la interpretación del caso	50%
Total	100%

PERFIL DEL PROFESOR

Grado de Maestría y/o Doctorado con mínimo dos años de experiencia en el área de recursos humanos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Básicas:
Alonso, M. J. B. (2020). Gestión de recursos humanos: guía de estudio. Editorial Universitaria (Cuba).
Ansorena Cao, Alvaro. 15 Pasos para la Selección de Personal con éxito. Editorial Paidós. (2000)

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.

Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.

Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.

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

Cabral, Á. L., Reyes, S. P., & Cabrera, R. V. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC.

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

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

Complementarias:

Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.

Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.

Ramírez Molina, R. I., Villalobos Antúnez, J. V., & Herrera Tapias, B. A. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica.

Ribes Giner, G., Perelló Marín, M. R., & Herrero Blasco, A. (2018). *Dirección de recursos humanos. Gestión de personas*. Colección Académica.

Web:

1. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Otros:

1. Bouzas Ortiz, A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*.