

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Gestión del Talento Humano
Clave de la asignatura:	CPC-1026
SATCA¹:	2 - 2 - 4
Carrera:	Contador Público

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

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.

La gestión del talento humano es, en parte, 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.

Intención didáctica

El contenido de la asignatura se organiza en seis temas fundamentales.

El primer tema 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 el tema 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 el tema 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 el tema 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 contenido del tema cinco.

Como cierre del curso, en el tema 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.

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 Colima del 28 de septiembre de 2009 al 2 de octubre de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cancún, Cerro Azul, Chetumal, Chilpancingo, Cd. Cuauhtémoc, Cd. Juárez, Colima, Costa Grande, Iguala, La Paz, Los Mochis, Matehuala, Mexicali, Nuevo Laredo, Ocotlán, Parral, Piedras Negras, Pinotepa, San Martín Texmelucan, Tijuana, Tuxtepec y Valle del Guadiana.	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en Administración y Contador Público.
Instituto Tecnológico de Toluca del 18 al 22 de enero de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Cd. Cuauhtémoc, Cd. Juárez, Colima, Cuautla, Iguala, Lázaro Cárdenas, Matamoros, San Martín Texmelucan.	Reunión de Información y Validación del Diseño Curricular por Competencias Profesionales de las carreras de Administración y Contaduría del SNEST.
Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí Capital del 17 al 21 de mayo de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Cancún, Cerro Azul, Chetumal, Chilpancingo, Cd. Cuauhtémoc, Cd. Juárez, Colima, Costa Grande, Cuautla, Iguala, La Paz, Lázaro Cárdenas, Los Mochis, Matamoros, Matehuala, Mexicali, Nuevo Laredo, Ocotlán, Parral, Piedras Negras, Pinotepa, San Luis Potosí Capital, San Martín Texmelucan, Tijuana, Tuxtepec y Valle del Guadiana.	Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de las carreras de Ingeniería en Administración y Contador Público.
Instituto Tecnológico de la Nuevo León del 10 al 13 de septiembre de 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cancún, Cd. Cuauhtémoc, cd. Guzmán, Chetumal, Chilpancingo, Cuautitlán Izcalli, Ecatepec, Iguala, Nuevo Laredo, Pinotepa, San Felipe del Progreso y Tlatlauquitepec.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Gestión Empresarial, Ingeniería en Administración, Contador Público y Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Agua Prieta, Bahía de Banderas, Cd. Cuauhtémoc, Cerro Azul,	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas

	Chetumal, Chihuahua, Parral, San Luis Potosí, Valle de Morelia.	Comunes del SNIT.
--	-----------------------------------------------------------------	-------------------

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia específica de la asignatura
Integra el proceso y funciones de la gestión del talento humano considerando la visión estratégica de la organización, para incrementar la productividad y competitividad de las organizaciones en un ámbito globalizado.

5. Competencias previas

<p>Aplica el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas.</p> <p>Identifica los fundamentos legales que regulan la Gestión del Capital Humano.</p> <p>Maneja técnicas y herramientas para una comunicación efectiva.</p> <p>Muestra una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo.</p>

6. Temario

No.	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

		<p>2.5 Métodos para la valuación de puestos</p> <p>2.5.1 Método de gradación previa</p> <p>2.5.2 Método de alineamiento</p> <p>2.5.3 Método de comparación de factores</p> <p>2.5.4 Método de valuación por puntos</p> <p>2.5.5 Método de escalas, guías y perfiles</p> <p>2.6 Encuesta salarial</p>
3	Contratación y Compensación de las personas	<p>3.1 Contratación de personal</p> <p>3.1.1 Marco jurídico Laboral</p> <p>3.1.2 Las relaciones individuales de trabajo</p> <p>3.1.3 Tipos y formas de contrato</p> <p>3.2 Concepto de remuneración y sus componentes</p> <p>3.3 Diseño del sistema de remuneración</p> <p>3.4 Efectos de los salarios y política salarial</p> <p>3.5 Programas de incentivos</p> <p>3.6 Cómo diseñar un plan de incentivos</p> <p>3.7 Concepto de Beneficios sociales</p> <p>3.8 Clases de beneficios sociales</p> <p>3.9 Objetivos y costos de los beneficios sociales</p> <p>3.10 Paquetes de beneficios</p>
4	Evaluación del desempeño y capacitación	<p>4.1 Beneficios de la evaluación del desempeño</p> <p>4.2 Métodos de evaluación</p> <p>4.2.1 Escalas gráficas</p> <p>4.2.2 Selección forzada</p> <p>4.2.3 Método de incidentes críticos</p> <p>4.2.4 Listas de verificación</p> <p>4.2.5 Evaluación participativa por objetivos</p> <p>4.3 Proceso de evaluación</p> <p>4.4 Consecuencias de la evaluación del desempeño</p> <p>4.5 Capacitación y desarrollo</p> <p>4.5.1 Detección de la necesidad de capacitación</p> <p>4.5.2 Diseño de programas de capacitación y desarrollo</p>

5	Evaluación de la función de la gestión del talento humano	<p>5.1 Auditoría de Recursos Humanos en la actualidad</p> <p>5.2 Criterios de evaluación de la ARH</p> <p>5.3 Métodos de evaluación de la ARH</p> <p>5.3.1 Evaluación por listas de verificación</p> <p>5.3.2 Métodos estadísticos de evaluación</p> <p>5.4 Investigaciones internas y externas de evaluación</p> <p>5.5 Beneficios de la evaluación de la función</p>
6	El futuro de la gestión del talento humano	<p>6.1 La función del capital humano ante la globalización</p> <p>6.2 Enfoque actual de la administración del capital humano en otros países</p> <p>6.3 Desafíos del siglo XXI</p> <p>6.4 Responsabilidad social de las organizaciones</p> <p>6.5 Macrotendencias de la gestión del talento humano</p>

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Introducción a la Gestión del Talento Humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas: Reconoce el papel estratégico de la Gestión del talento Humano para el logro de los objetivos de la organización.</p> <p>Conoce las características del mercado laboral para optimizar los procesos de reclutamiento y selección de personal.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de investigación. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.</p>	<p>Investiga los factores de la planeación de recursos humanos y presenta los resultados en un mapa conceptual.</p> <p>Investigar los planes estratégicos de recursos humanos que diseñan las empresas, presentando sus resultados en un reporte de investigación.</p> <p>Investigar el mercado laboral de la localidad y las principales fuentes de reclutamiento, presentando sus resultados en un cuadro concentrador.</p> <p>Analizar y comparar mediante un cuadro las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo.</p> <p>Analizar los elementos contenidos en una solicitud de empleo, así como elaborar su currículum vitae.</p> <p>Analizar casos prácticos.</p>

2. Diseño y valuación de puestos	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas: Investiga la necesidad legal, social, de eficiencia y productividad del análisis de puestos, para diseñar y describir los diferentes modelos de puestos.</p> <p>Conoce y describe el método de evaluación de puestos, para su correcta aplicación a los diferentes puestos de la empresa.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de investigación. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Compromiso ético. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.</p>	<p>Investigar la necesidad legal y social del análisis de puestos, presentando un reporte de investigación.</p> <p>Discutir en plenaria la importancia del análisis de puestos.</p> <p>Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización de un análisis de puestos, plasmándolas en un mapa conceptual.</p> <p>Analizar, en mesas de trabajo, los modelos para el diseño de puesto, y realizar ejercicios prácticos del análisis y descripción de puesto.</p> <p>Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de valuación de puestos.</p> <p>Analizar un ejemplo de encuesta salarial, presentando sus conclusiones en un cuadro concentrador.</p>
3. Contratación y Compensación de las personas	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específicas: Conoce el marco jurídico laboral para la contratación de personal.</p> <p>Conoce y diseña los sistemas de remuneración salarial a los trabajadores, para cumplir con los aspectos legales y administrativos</p> <p>Reconoce la importancia de los incentivos y beneficios sociales para la motivación y mejor desempeño de los trabajadores.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de investigación. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Compromiso ético. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad para formular y gestionar proyectos</p>	<p>Investigar los aspectos legales que se relacionan con la contratación de personas, plasmar sus conclusiones en un reporte de investigación.</p> <p>Enumerar en un cuadro sinóptico, los factores básicos para determinar la remuneración, enfatizando la equidad en el establecimiento de las mismas.</p> <p>Analizar las diferencias entre remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias, en un cuadro comparativo.</p> <p>Investigar sobre el impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos laborales, presentando un reporte de investigación.</p> <p>Investigar en las empresas de la región sobre los incentivos y beneficios sociales que otorgan,</p>

	<p>mostrando sus conclusiones en un cuadro concentrador.</p> <p>Diseñar por equipos un plan de incentivos y beneficios sociales.</p>
4. Evaluación del desempeño y capacitación	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Conoce la importancia de la evaluación del desempeño y sus efectos, con el fin de capacitar, reubicar y/o incentivar a los trabajadores.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de investigación. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Compromiso ético. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad para formular y gestionar proyectos</p>	<p>Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño.</p> <p>Comentar en plenaria los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño.</p> <p>Realizar una investigación en una empresa de la región para determinar los principales factores que influyen en las promociones y transferencias, presentado los resultados en un reporte de investigación.</p> <p>Resolver casos prácticos relacionados con la evaluación del desempeño.</p> <p>Analizar la importancia de la capacitación, presentando un ensayo.</p> <p>Elaborar un programa de capacitación.</p>
5. Evaluación de la función de la gestión del talento humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Conoce los beneficios de la evaluación del talento humano para aplicar el control de la aplicación de los procesos del talento humano.</p> <p>Genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de investigación. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Compromiso ético. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad</p>	<p>Investigar en que consiste la evaluación de la gestión del talento humano, presentando un reporte de investigación.</p> <p>Diseñar un cuadro comparativo de los métodos de evaluación de recursos humanos.</p> <p>Realizar una discusión grupal acerca de los beneficios de la auditoría de ARH.</p> <p>Analizar casos prácticos.</p>

6. El futuro de la gestión del talento humano

Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica: Identifica los enfoques, tendencias y desafíos del talento humano para enfrentar los desafíos del siglo XXI y la globalización.</p> <p>Genéricas: Capacidad de investigación. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. Habilidad para trabajar en contextos internacionales. Capacidad de trabajo en equipo.</p>	<p>Realizar una investigación por equipos de trabajo sobre los enfoques y desafíos del talento humano y exponer sus resultados.</p> <p>Elaborar mapa mental sobre las principales tendencias del talento humano.</p>

8. Práctica(s)

Visitar una empresa e investigar como llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección e inducción, exponer y comparar ante el grupo.
 Elaborar un análisis de puesto por nivel jerárquico.
 De manera individual o en equipos elaborar políticas de remuneración para una organización, tomando en cuenta 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. Exponer y comparar ante el grupo.
 Investigar en las empresas de la localidad cuales son los métodos de valuación de puestos y sus ventajas y desventajas.
 Diseñar un método de valuación de puestos para ejecutivos.
 Investigar cómo se está llevando la capacitación en otros países y analizar sus ventajas y desventajas que se tienen conforme a la forma de cómo se lleva aquí en México.
 Hacer un comparativo de los beneficios sociales que se dan en otros países con respecto a México.
 Simular las relaciones laborales en otros países y en México, y analizar cómo impacta la cultura.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que planteé 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

Realiza evaluación diagnóstica, sumativa y formativa aplicando:

Instrumentos:

- Mapa conceptual
- Reporte de investigación
- Cuadro concentrador
- Solicitud de empleo
- Currículum vitae
- Resolución de casos prácticos
- Cuadro comparativo
- Cuadro sinóptico
- Plan de incentivos y beneficios sociales
- Ensayo
- Programa de capacitación
- Mapa mental
- Exámenes

Herramientas:

- Rúbrica
- Guía de observación
- Lista de cotejo
- Matriz de valoración

11. Fuentes de información

1. Arias, F. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
2. Arias, F. (2010). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. (6a. Ed.). México. Trillas
3. Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano*. Brasil: Mc Graw Hill.
4. Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil 3ª. Edición, Editorial Mc Graw Hill.
5. De la Rosa, A. (2007). *Selección y Contratación de Personal*. (6a. Ed.). México. De la Rosa Consultores
6. Dessler, G. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Estados Unidos: 11ª Ed. Pearson.
7. Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos preparando profesionales para el siglo XXI*. España: 2ª Ed. Mc Graw Hill.
8. Gómez, L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. España: 5ª Ed. Pearson, Prentice Hall.
9. González, M. y Olivares, S. *Administración de Recursos Humanos, Diversidad y caos*. CECSA.
10. Grados, J., Beutelspaucher, O. y Castro, M. (2006). *Calificación de Méritos*. Trillas.

11. Guth, A. *Reclutamiento, Selección e Integración de Personal*. Trillas.
12. Lanham, E. *Valuación de Puesto*. CECSA.
13. Olleros, M. (2007). *El proceso de capacitación y selección de personal*. España: 3ª Ed. Ediciones Gestión 2000.com
14. Reyes, A. *Análisis de Puestos*. México: LIMUSA.
15. Rimsky, T. *Administración de la remuneración Total*. McGraw Hill
16. Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal*. México: Cengage Learning Editores
17. Sánchez, B. *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. LIMUSA.
18. Tyson. *Administración de Personal*. Trillas.
19. Werther, W. y Davis, K. (2007) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Mexico: 5ª Ed. Mc Graw Hill.
20. Ley Federal del Trabajo vigente.
Páginas electrónicas:
21. www.admonhoy.com
www.gestiopolis.com