

PROGRAMA EDUCATIVO:
LICENCIATURA EN NEGOCIOS Y MERCADOTECNIA
EN COMPETENCIAS PROFESIONALES

PROGRAMA DE ASIGNATURA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CLAVE: E-GTH-3

Propósito de aprendizaje de la Asignatura		El estudiante gestionará el talento humano de la empresa a través de estrategias y procesos de integración y desarrollo del personal en el marco de la normatividad vigente para generar la colaboración eficaz, el logro de los objetivos organizacionales y el desarrollo del capital humano.			
Competencia a la que contribuye la asignatura		Evaluar unidades estratégicas de negocios a través de modelos estratégicos sostenibles e innovadores que busquen fortalecer la economía social y solidaria en mercados nacionales e internacionales, y aplicar la legislación vigente, considerando las tendencias del entorno globalizado para contribuir a la consolidación y rentabilidad de las organizaciones.			
Tipo de competencia	Cuatrimestre	Créditos	Modalidad	Horas por semana	Horas Totales
Específica	8	4.69	Escolarizada	5	75

Unidades de Aprendizaje	Horas del Saber	Horas del Saber Hacer	Horas Totales
I. Conceptos básicos de la gestión del talento humano y normatividad vigente.	10	15	25
II. Gestión de la organización e integración de talento humano.	10	15	25
III. El desarrollo del talento humano.	10	15	25

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Totales	30	45	75
----------------	-----------	-----------	-----------

Funciones	Capacidades	Criterios de Desempeño
Aplicar la legislación vigente y normas de información financiera (NIF's) considerando las tendencias del entorno globalizado para contribuir a la consolidación y rentabilidad de las organizaciones.	Gestionar trámites legales de las unidades estratégicas de negocios con base al tipo de empresa y mercado, así como el marco normativo aplicable para su apertura y operación.	Elabora un reporte de los trámites legales de las unidades de negocio que contenga: - Registro federal de contribuyentes - Acta constitutiva y su justificación - Registro de nombre comercial, marca y producto ante el Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial - Permisos aplicables al producto - Registro ante el IMSS e INFONAVIT

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	I. Conceptos básicos de la gestión del talento humano y normatividad vigente.					
Propósito esperado	El estudiante identificará la normativa vigente para la gestión del talento humano en una unidad estratégica de negocios.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales	25

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socio afectiva
Conceptos básicos de gestión del talento humano.	Definir los conceptos de talento y capital humano.	Determinar las necesidades del talento humano para una unidad estratégica de negocios.	El estudiante desarrolla el pensamiento analítico a través de los conceptos

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

	Identificar el concepto de Outsourcing y su aplicación en la gestión del talento humano. Identificar el concepto de FreeLancer y su aplicación en la gestión del talento humano.		relacionados con el proceso de la gestión del talento humano, asumiendo la responsabilidad y honestidad para fomentar la participación individual y en equipo ejerciendo liderazgo, empatía y respeto.
Leyes y normas vigentes.	Identificar las leyes y normativa vigente para la Gestión de Talento Humano. LFT RIT NOMS (035, seguridad e higiene) ley de derechos humanos.	Identificar las normas que apliquen para la gestión del talento humano en la unidad estratégica de negocios elegida.	
Concepto de unidad estratégica de negocios	Definir la unidad estratégica de negocios.	Definir las características principales de la unidad estratégica de negocios y sus necesidades para la gestión del talento humano.	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Tareas de investigación Análisis de casos	Cuaderno, Proyector, Internet, Videos, Bocina, equipo de cómputo, Internet, Libros Impresos y Digitales, Pintarrón, Marcadores, Redes Sociales, Aplicaciones en telefonía celular.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Los estudiantes elaboran un reporte de resolución de problemas basado en la aplicación de las habilidades superiores del pensamiento a partir de un caso de estudio de una empresa o dilemas éticos que plantee un desafío moral aplicando los conceptos básicos de talento humano y la normativa vigente.	A partir de un caso práctico elabora un reporte de resolución de problemas con las siguientes especificaciones: -Identificación del concepto gestión del talento humano. -Identificación del concepto de capital humano. -Identificación de las leyes que apliquen en el proceso de gestión del talento humano.	Proyecto en equipo Guía de observación
--	--	---

Unidad de Aprendizaje	II. Gestión de la organización e integración de talento humano.					
Propósito esperado	El estudiante diseñará el proceso de integración del personal con base a las necesidades de una unidad estratégica de negocios.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales	25

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socio afectiva
Inventario del talento humano.	Describir el diseño de los puestos de acuerdo a las necesidades estratégicas de la empresa.	Determinar los perfiles de puestos de las UEN. Proponer el organigrama de la organización de acuerdo con el perfil de puestos de la UEN.	El estudiante desarrolla el pensamiento crítico con base en la identificación de conceptos relacionados al desarrollo de capital y talento humano, siendo

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Reclutamiento y selección.	Definir el proceso de reclutamiento y selección. Distinguir las técnicas de reclutamiento y selección. Distinguir los elementos del programa de inducción.	Establecer el flujograma del proceso de reclutamiento y selección para la UEN. Elegir las técnicas adecuadas del proceso de reclutamiento y selección de acuerdo a las necesidades de la UEN. Diseñar contratos de acuerdo con LFT, RIT, NOMS STPS.	observador de las habilidades laborales y socioemocionales del personal a su cargo para prevenir rotación de personal, conflictos laborales o incumplimiento de metas organizacionales. Trabajar bajo presión con base a los indicadores de desempeño para dar cumplimiento a las metas de venta y producción, ser íntegro en el actuar para ser un líder con apego a la filosofía empresarial y la normatividad vigente.
Contratación e inducción.	Identificar los elementos del marco legal y normativo del contrato. Definir la clasificación de los salarios.	Identificar el marco legal y normativo del proceso de capacitación. Realizar la integración salarial.	
Onboarding	Definir el proceso de onboarding para la integración del personal.	Diseñar el proceso de Onboarding para la integración del personal.	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Tarea de investigación Aprendizaje mediado por nuevas tecnologías Análisis de casos	Medios: Pintarrón, Marcadores para Pintarrón, Proyector de diapositivas, Diapositivas, Laptop. Materiales: Libros, Revistas digitales.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes elaboran un reporte a partir de las necesidades de una Mype que aplique el proceso de integración, reclutamiento, selección y la contratación de recurso humano a partir de las normativas vigentes, que incluya el diseño del proceso de inducción	A partir de un caso práctico, elabora un reporte con las siguientes especificaciones: diseño del perfil de puesto, diseño de entrevista, determinación de las técnicas de reclutamiento, determinación de la selección de talento humano y descripción del proceso, definición del tipo de contratación, diseño del programa de inducción y diseño de tabla salarial	Rúbrica Guía de observación

Unidad de Aprendizaje	III. El desarrollo del talento humano				
Propósito esperado	El estudiante diseñará métodos de evaluación y estrategias para el desarrollo y optimización del talento humano.				
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales 25

Temas	Saber	Saber Hacer	Ser y Convivir
	Dimensión Conceptual	Dimensión Actuacional	Dimensión Socio afectiva

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Evaluación del desempeño y DNC	Explicar el desarrollo del talento humano Identificar factores que afectan al desarrollo del talento humano Explicar el DNC	Verificar el marco legal del proceso de capacitación. Diagnosticar necesidades de capacitación (DNC) de la organización. Medir competencias laborales.	El estudiante desarrollara la calidad humana para fomentar un entorno laboral que dignifique el capital humano a su cargo ejerciendo la autoridad en la aplicación de programas de capacitación y actualización con apego a la normatividad vigente, así como el desarrollo de trabajo en equipo en la gestión del talento humano multidisciplinarios, valorando la diversidad de opiniones y habilidades.
Elementos de un modelo para el desarrollo y permanencia del talento humano	Definir el diseño de un programa de capacitación. Describir las habilidades duras y blandas. Identificar los tipos de competencias (básicas, genéricas y específicas). Enlistar las competencias laborales más demandadas. Explicar las competencias socioemocionales y su importancia para el desempeño laboral. Definir medición del desempeño. Identificar los métodos de medición de desempeño. Aumento de la productividad y rentabilidad .	Proponer el diseño de capacitación. Diseñar el brochure de inducción y capacitación. Medir competencias laborales. Definir KPIS.	Desarrollar calidad humana para fomentar un entorno laboral que dignifique el Capital Humano a su cargo ejerciendo la autoridad en la aplicación de programas de capacitación y actualización con apego a la normatividad vigente, así como el desarrollo de trabajo en equipo en la gestión del talento humano multidisciplinarios,

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Capacitación y estrategias para el desarrollo del Talento humano	Explicar la capacitación y actualización del capital humano. Identificar necesidades de actualización. Identificar fortalezas y debilidades del personal. Explicar la calidad del trabajo. Identificar factores del estrés laboral. Identificar el artículo 63 de Ley Federal del Trabajo (actividad física en el entorno laboral).	Diseñar y programar planes de capacitación y actualización de acuerdo al artículo 153 de la LFT. Medir el entorno laboral. Verificar el marco legal del proceso de capacitación. Proponer el diseño de capacitación. Diseñar programas de acuerdo al artículo 63 de la LFT.	valorando la diversidad de opiniones y habilidades.
Proceso de desarrollo del Talento Humano.	Explicar que es un plan de vida y carrera. Explicar el logro del aumento de la motivación y compromiso. Diferenciar compensaciones, reconocimiento y promociones.	Diseñar programas de acuerdo al artículo 63 de la LFT. Proponer programas de motivación.	

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	x
Tarea de investigación. Aprendizaje mediado por nuevas tecnologías.	Cuaderno, Proyector, Internet, Videos, Bocina, Equipo de cómputo, Internet, Libros Impresos y Digitales, Pintarrón, Marcadores,	Laboratorio / Taller	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Análisis de casos.	Redes Sociales, Aplicaciones en telefonía celular.	Empresa	
--------------------	--	---------	--

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes diseñan un plan de capacitación para el desarrollo del talento humano, que comprenda las competencias laborales y socioemocionales considerando los indicadores de desempeño de acuerdo a las necesidades de la organización y analizando el entorno laboral que propicie la motivación.	A partir del caso práctico anterior, el alumno elabora un reporte que contenga el plan de capacitación: - Determinación de los factores que afectan el desarrollo del talento humano en la empresa. - Elaboración del DNC. - Definición de las competencias laborales y socioemocionales. - Definición de los Indicadores de desempeño. - Diseño del plan de capacitación y/o actualización. - Análisis del entorno laboral. -Diseño del programa de motivación.	Rúbrica Estudio de Caso Guías de observación Cuestionarios

Perfil idóneo del docente		
Formación académica	Formación Pedagógica	Experiencia Profesional
Licenciatura, maestría y/o doctorado en: -Psicología industrial u organizacional. -Administración de empresas con especialización en recursos humanos.	Cursos relacionados con: -Dominio de técnicas de enseñanza centradas en el desarrollo de habilidades gerenciales y de liderazgo.	Experiencia docente preferentemente en educación superior. -Dos años de experiencia de acuerdo a su formación académica.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

-Gestión del talento humano. -Desarrollo organizacional. Áreas relacionadas serían valoradas.	-Conocimientos sólidos en diseño curricular y metodología de evaluación para garantizar la efectividad del aprendizaje. -Habilidad para fomentar la participación activa y el trabajo colaborativo en el aula. -Capacidad para adaptarse a diferentes estilos de aprendizaje y niveles de experiencia de los estudiantes.	-En el campo de recursos humanos, preferentemente en roles de gestión y liderazgo. -Participación en proyectos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, planificación de la sucesión, y desarrollo del talento. -Experiencia como consultor o facilitador en programas de capacitación y desarrollo organizacional.
---	---	--

Referencias bibliográficas					
Autor	Año	Título del documento	Lugar de publicación	Editorial	ISBN
Chiavenato, Idalberto	2020	Gestión del Talento Humano	Cd. México, México	McGraw Hill	1456269844
León- Bazán María J.	2020	Actividad Física, Salud y Calidad de Vida Laboral	Madrid, España.	Académica	9786202812702
Werther, William y Patricia Guzman.	2019	Administración del Capital Humano	Cd. México, México	Mc Graw Hill	9781456266981
Aguirre Martínez Eduardo.	2017	Seguridad e Higiene: en la Industria y Comercio	Cd. México, México	Trillas	9786071729453
Chiavenato Idalberto.	2017	Administración de recursos humanos	Cd. México, México	Mc Graw Hill	9781456256623
Dessler, Gary.	2015	Administración de Recursos Humanos	Distrito Federal, México	Pearson	9786073233118

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

González, Martín; Olivares, Socorro; González, Nancy; Ramos, Juan Manuel	2014	Planeación e integración de los Recursos Humanos	Distrito Federal, México.	Grupo Editorial Patria	9786074386400
Hill, Charles y Jones, Gareth	2013	Administración Estratégica.	Distrito Federal, México.	CENGAGE Learning	9786074813227
Villanueva, Arturo	2010	De los Recursos Humanos al Capital Humano	Distrito Federal, México.	Trillas	9786071705174

Referencias digitales			
Autor	Fecha de recuperación	Título del documento	Vínculo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	2014	México. Página oficial	http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo99824.pdf
Congreso de los Estados Unidos Mexicanos	2024	Ley Federal del Trabajo. México.	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf
Vargas Parga Luis A.	2017	Actividad Física en Ambientes Laborales	https://www.researchgate.net/publication/334234091_ACTIVIDAD_FISICA_EN_AMBIENTES_LABORALES
Diario Oficial de la Federación	2024	NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. México.	https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión	2024	Ley Federal del Trabajo. México.	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión	2024	Ley del Seguro Social. México.	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LSS.pdf
Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión	2024	Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. México. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf	https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-33.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	