

IDENTIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Unidad académica: Facultad de Contaduría, Administración e Informática, Escuela de Estudios Superiores de Jojutla y Escuela de Estudios Superiores de Atlatlahucan.							
Plan de estudios: Licenciatura en Administración.							
Unidad de aprendizaje: Tendencias del Capital Humano (Optativa de Profundización).				Ciclo de formación: Especializado. Eje general de la formación: Teórico-técnica. Área de profundización: Recursos Humanos. Semestre: Octavo.			
Elaborada por: Mtra. Tamar Batalla Castelar				Fecha de elaboración: octubre 2021.			
Clave:	Horas teóricas:	Horas prácticas:	Horas totales:	Créditos:	Tipo de unidad de aprendizaje:	Carácter de la unidad de aprendizaje:	Modalidad:
OP50CE020307	2	3	5	7	Optativa	Teórico-Práctica	Presencial
Plan (es) de estudio en los que se imparte: Licenciatura en Administración de la Facultad de Contaduría, Administración e Informática, la Escuela de Estudios Superiores de Jojutla y la Escuela de Estudios Superiores de Atlatlahucan.							

ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Presentación: La presente unidad de aprendizaje es relevante para el perfil del estudiantado ya que le permite conocer y/o adoptar las principales tendencias en la gestión del capital humano en cuanto al avance tecnológico y talento, los cuales son de vital importancia en las organizaciones que le permiten estar a la vanguardia.
Propósito: Conozca los elementos principales para el desarrollo adecuado del talento humano mediante la adopción de tecnologías y perspectivas actuales para la eficacia de las organizaciones con profesionalidad y objetividad.
Competencias que contribuyen al perfil de egreso.
Competencias genéricas:
CG5. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente CG10. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación CG12. Habilidad para el trabajo en forma colaborativa CG17. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes CG24. Capacidad de trabajo en equipo
Competencias específicas:

CE13. Lidera y administra el talento humano con valores a través de la aplicación de técnicas de liderazgo y motivación para el logro y consecución de los objetivos de la organización.

CE14. Desarrolla y mantiene la cultura de la organización en el marco de la misión y visión, con valores, definiendo políticas en el bien ser y hacer de los procesos organizacionales para su posicionamiento y diferenciación.

CONTENIDOS

Bloques:	Temas:
Bloque 1. Conceptos principales	1.1 Qué es el capital humano. 1.2 Elementos del capital humano. 1.3 Relación entre talento y motivación.
Bloque 2. El aprendizaje en el flujo de vida	2.1 Incentivos económicos y regímenes institucionales. 2.2 Estructuras paralelas de aprendizaje (Necesidades de Capacitación). 2.3 Sistemas de innovación. 2.4 Desarrollo humano (liderazgo, habilidades de comunicación efectiva, desarrollo de competencias de inteligencia emocional). 2.5 Equipos de trabajo y su integración.
Bloque 3. De la Experiencia del Empleado a la Experiencia Humana.	3.1 Equilibrio en el trabajo y vida personal. 3.2 Incorporación de las necesidades fisiológicas para el desempeño laboral. 3.3 Atracción y retención de talento clave. 3.4 Creación de ambiente laboral positivo.

	3.5 Implementación de una visión integrada (Visión de procesos, presupuesto focalizado en acciones, tecnología basada en recursos humanos).
Bloque 4. Movilidad del talento: ganando la batalla puertas adentro.	<p>4.1 Movilidad interna de trabajadores. Importancia y sus beneficios.</p> <p>4.2 Actitudes de los empleadores hacia la movilidad interna.</p> <p>4.3 Principales barreras para la movilidad interna de talento.</p> <p>4.4 Enfoque en cultura, infraestructura e incentivos</p> <p>4.5 Optimización del talento humano</p>
Bloque 5. Recursos Humanos en la nube: una plataforma de lanzamiento, no un destino.	<p>5.1 Las nuevas tecnologías, y la globalización.</p> <p>5.2 La toma de decisiones y el fortalecimiento del rol de los business partners.</p> <p>5.3 Interacción entre los empleados de tiempo completo, empleados eventuales y freelancers.</p> <p>5.4 Liderazgo XXI.</p> <p>5.5 Uso eficiente de plataformas con tecnologías cognitivas e inteligencia artificial; tecnologías que mejoren la experiencia digital.</p>

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Estrategias de aprendizaje sugeridas (Marque X)			
Aprendizaje basado en problemas	(x)	Nemotecnia	()

Estudios de caso	(x)	Análisis de textos	()
Trabajo colaborativo	()	Seminarios	()
Plenaria	(x)	Debate	()
Ensayo	()	Taller	()
Mapas conceptuales	(x)	Ponencia científica	()
Diseño de proyectos	(x)	Elaboración de síntesis	()
Mapa mental	(x)	Monografía	()
Práctica reflexiva	(x)	Reporte de lectura	(x)
Trípticos	()	Exposición oral	()
Otros			
Estrategias de enseñanza sugeridas (Marque X)			
Presentación oral (conferencia o exposición) por parte del docente	(x)	Experimentación (prácticas)	()
Debate o Panel	()	Trabajos de investigación documental	(x)
Lectura comentada	()	Anteproyectos de investigación	()
Seminario de investigación	()	Discusión guiada	()
Estudio de Casos	(x)	Organizadores gráficos (Diagramas, etc.)	(x)
Foro	(x)	Actividad focal	()
Demostraciones	()	Analogías	()
Ejercicios prácticos (series de problemas)	()	Método de proyectos	()
Interacción la realidad (a través de videos, fotografías, dibujos y software especialmente diseñado).	(x)	Actividades generadoras de información previa	()
Organizadores previos	()	Exploración de la web	(x)
Archivo	()	Portafolio de evidencias	(x)
Ambiente virtual (foros, chat, correos, ligas a otros sitios web, otros)	(x)	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):

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Criterios	Porcentaje
Actividades en clase	30%
Tareas	30%
Participaciones	10%
Exámenes de conocimientos	40%
Total	100 %

PERFIL DEL PROFESORADO

Licenciatura, Maestría o Doctorado en Administración, Psicología o Recursos Humanos, con experiencia como gerente o jefe de departamento de administración, de recursos humanos en organismos públicos o privados.

REFERENCIAS

Básicas:

Rendón, G. y Pacheco, G. (2019). Tecnologías de la Información y la Comunicación (1ª ed.). Pearson.

Werther, W., Keith, D., y Guzmán, P. (2019). Administración del capital humano (8ª ed.). McGraw-Hill Education.

Espinoza, F., Rascón, L., Rochín, W. y Olivares, L. (2018). Gestión estratégica organizacional para la competitividad, innovación y sustentabilidad (1ª ed.). Pearson.

Münch, GL (2019). Administración de capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización (3ª ed.). Trillas.

Münch, GL (2018). Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XXI (4ª ed.). Trillas.

D'Alessio, I. (2017). Liderazgo y atributos gerenciales (2ª ed.). Pearson Educación.

Tendencias en Capital Humano México (2019). Liderando la Empresa Social: reinención con un enfoque humano. Obtenido

de: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT_2019.pdf

Complementarias:

Michael, G. (2020). Lss: lean six sigma en la era de la inteligencia artificial. Cómo aprovechar el poder de la cuarta revolución industrial (1ª ed.). McGraw-Hill.

Rosenberg, MB (2016). Comunicación No violenta Un lenguaje de vida. Gran Aldea Editores.

Gaona, E., Sierra, J. y González D. (2017). Economía del conocimiento. El caso de México en comparación con seis países. Revista CIMEXUS, vol. XII, No. 2, 65.

Web:

IDC (2016). Future People: Spotlight on UK. Workplace Evolution in the Age of Digital Transformation. Stewart, Neil (2017). "The Importance of Internal Mobility".

Talento (2020). Un Liderazgo que inspire. Obtenidode:

<https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/about-deloitte/articles/talento2020.html>