

“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Nuevas Herramientas como apoyo a la Gestión del Talento Humano.
Clave de la asignatura:	CH-H-17-02
SATCA²:	1-3-4
Carrera:	Licenciatura en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

El programa de la asignatura de Nuevas Herramientas como apoyo a la gestión del talento humano está diseñada para contribuir en la formación integral de los estudiantes de la licenciatura en administración del módulo de la especialidad de capital humano y Tic's desarrolla las competencias de manejo de herramientas tic aplicadas al talento humano, capacidad de utilizar las nuevas tecnologías de comunicación, así como la habilidad para seleccionar y utilizar el software necesario para el manejo de la información en la organización, optimizar los procesos de comunicación y eficientar la toma de decisiones. La estructura de la materia se presenta de manera abierta, con el objetivo de que el contenido se pueda actualizar de manera constante, ya que, por su esencia, ésta se presta para evolucionar rápidamente hacia nuevas tecnologías. Está integrada por cuatro unidades que integran herramientas para el reclutamiento, selección., inducción, contratación y capacitación del talento humano.

Intención didáctica

El profesor de la asignatura debe tener experiencia en las asignaturas de gestión estratégica del capital humano I Y II, derecho laboral y seguridad social, propiciar que los estudiantes construyan el conocimiento fomentando la interacción interdisciplinar a través de proyectos integradores como estrategias de aprendizaje que estimulen la creatividad y vinculen la teoría con la práctica. El docente en su papel de facilitador fomentará actividades de aprendizaje o estrategias que impulsen el desarrollo de habilidades de indagación y búsqueda, previas al abordaje teórico de los temas, que faciliten la conceptualización, provoquen la reflexión. Las herramientas contempladas en este programa son propuestas que pueden adaptarse o modificarse de acuerdo a la experiencia práctica del docente. El docente de la asignatura deberá tener habilidad para vincular el saber, con el hacer y con el saber ser, para que el proceso formativo sea integral. La evaluación de la asignatura debe comprender la valoración diagnóstica, formativa sumativa y contemplar saberes de competencias holísticas.

² Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Villahermosa. Del 06 al 10 de marzo de 2017, en la Ciudad de Villahermosa, Tabasco.	M.I.E. María del Carmen Hernández Martínez. Lic. Guadalupe Martínez Vichel. Lic. Amalia Guadalupe Falcón Cámara. M.E. José Carmen Morales Sala. Lic. Rocío de Ángeles Moreno Esquivel. Lic. Karina González Izquierdo.	Reunión de Academia para el Diseño de los Módulos de Especialidad para el área de Ciencias Económico Administrativas.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Utiliza herramientas Tic's para hacer eficiente los procesos operativos en la gestión del talento humano de las organizaciones.

5. Competencias previas

Aplica las bases conceptuales y procedimentales de la gestión del capital humano I Y II para la utilización de las herramientas tic en los diferentes procesos operativos. Utiliza herramientas de informáticas tecnológicas de la informática y la comunicación para la administración.

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1.-	Herramientas TIC que apoyan los procesos de reclutamiento (ingresos de personas)	1.1. Correo electrónico 1.2. Portales de empleo 1.3. Mobile recruiting 1.4. Web- Blog 1.5. Redes sociales 1.5.1. LinkedIn , Twitter, Facebook 1.6. HangOuts
2.-	Selección y contratación del talento humano	2.1. Big Data 2.2. Data Mining 2.3. Chats empresariales



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

3.-	Herramientas para mantener el talento humano de las organizaciones	3.1. E-learning 3.2. Videoteca en línea 3.2.1. Youstube.com 3.2.2 Video.google 3.3. Herramientas web 2.0 3.4. Adams
4.-	Herramientas para Retención del talento humano	4.1. Progress Development Guide (PDG) 4.2. Gestión del talento y plan de sucesiones 4.3. Coaching personal y para equipos 4.4. Mentoring 4.5. Evaluación 360° la diferencia en cómo te ves y como te ve 4.6. EfficWork 4.7. Meta4

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Nombre de tema	
1. Herramientas para reclutamiento del talento humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Utiliza las herramientas para atraer los mejores candidatos y promociona la marca (empresa)</p> <p>Genéricas: capacidad de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilidad para trabajar en forma Autónoma Capacidad de abstracción, análisis y Síntesis Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. Habilidad en el uso de Tecnologías de la información y de la comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> Busca y consulta portales de empleo en línea existentes en el mercado. Realiza consultas a portales de empleo en línea existentes en el mercado Identifica por medio de las herramientas los mejores candidatos de acuerdo al material sugerido. Consulta e identifica las redes sociales más exitosas en internet, como herramientas para el reclutamiento del talento humano.
Nombre de tema	
2.- Herramientas de selección y contratación del talento humano	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Distinguir entre las diferentes herramientas para la selección y contratación del talento humano</p> <p>Genéricas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> Revisar y analizar información sobre las herramientas Big Data, data mining, chats empresariales.



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

<ul style="list-style-type: none"> Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. Habilidad en el uso de Tecnologías de la información y de la comunicación. 	
<p>Nombre de tema</p> <p>3.- Herramientas para mantener el talento humano de las organizaciones</p>	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Relaciona las diferentes herramientas tecnológicas para el desarrollo y capacitación del talento humano</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de abstracción, análisis y Síntesis. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. Habilidad en el uso de Tecnologías. de la información y de la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> Distinguir las diferentes herramientas tecnológicas para capacitar al talento humano por medio del E-learning, videoteca en línea, Youtube.com, Video.google Herramientas web 2.0 y Adams. Identificar por medio de E-Learning las actividades de capacitación. Comprende y maneja la videoteca en línea, Youtube en forma electrónica como herramientas para la capacitación.
<p>Nombre de tema</p> <p>4.- Formación y desarrollo del talento humano.</p>	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Diferenciar las herramientas que permiten formar y desarrollar el talento humano en las empresas</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. Habilidad en el uso de Tecnologías de la información y de La comunicación. Capacidad de trabajar en equipo. Capacidad crítica y autocrítica. Búsqueda efectiva de información confiable y pertinente en diversas fuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica la (s) aplicaciones del PDG para el desarrollo de capacidades y habilidades del talento humano. Revisa y expone las diferencias entre la gestión del talento, plan de sucesiones, plan de carrera y plantilla de remplazo herramientas para la permanencia del personal. Analizar Coaching empresarial y personal como herramienta de desarrollo del talento a través de las diferentes aplicaciones. Investigar cómo desarrollar el potencial personal y profesional del



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

	talento por medio del mentoring a través de los documentos consultados.
--	---

8. Práctica(s)

- Efectuar análisis de videos.
- Analizar videos para ejemplificar los procesos de selección y reclutamiento.
- Realizar casos prácticos que integren los subtemas del programa de estudio.
- Leer textos técnicos en otros idiomas.
- Integrar el portafolio de evidencias.
- Visitas a empresas.
- Revisar diferentes fuentes de internet para su análisis.

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



“Año del Centenario de la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos”

- Reporte del análisis de las paginas consultadas por medio de la Guía de análisis
- Reporte de visitas a las diferentes paginas según formato dado.
- Elaboración de presentación electrónica
- Portafolio de evidencias
- Lista de cotejo
- Rubricas

11. Fuentes de información

- <http://web.workmeter.com/es/workproject-medicion-proyectos.html>
- <http://www.redalyc.org/pdf/1053/105316847004.pdf>
- <https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/17-reglas-para-atraer-y-retener-al-talento>
- <https://www.slideshare.net/csalazarc/tecnologia-y-recursos-humanos>
- [https://cdn2.hubspot.net/hubfs/174456/docs/Herramientas para RRHH.pdf?](https://cdn2.hubspot.net/hubfs/174456/docs/Herramientas_para_RRHH.pdf?)
- <http://www.iese.edu/es/executive-education/pdg/>
- <http://www.baoss.es/big-data-aplicado-a-la-seleccion-de-personal/>

