

Nombre de la asignatura: **CONTROLES ADMINISTRATIVOS Y ESTRATÉGICOS
DEL TALENTO HUMANO**

Línea de trabajo: **OPTATIVA**

Tiempo de dedicación del estudiante a las actividades de:

DOC (48) – TIS (20) – TPS (100) - horas totales – Créditos

DOC: Docencia; **TIS:** Trabajo independiente significativo; **TPS:** Trabajo profesional supervisado

1. Historial de la asignatura.

Fechas revisión /actualización	Participantes	Observaciones, cambios o justificación
Abril 2018 Instituto Tecnológico de Veracruz	Dr. Perfecto Gabriel Trujillo Castro Dra. Sonia Baez Lagunes	Análisis y conformación del programa. Metodología del desarrollo del curso, prácticas propuestas

2. Pre-requisitos y correquisitos.

Ninguno

5. Objetivo de la asignatura.

Conocer los aspectos legales y fiscales en México y otros países que repercuten en la gestión del talento humano, aplicando controles administrativos y estratégicos, gráficas y estadísticas y auditoría del talento humano para mejorar el desempeño y permanencia del talento humano en busca de la ventaja competitiva en las organizaciones.

4. Aportación al perfil del graduado.

Permitirá al egresado realizar un análisis crítico de la estructura orgánica, de su operatividad, del empleo de sus recursos humanos, técnicos y materiales de cualquier empresa, con el propósito de descubrir las deficiencias, analizarlas y sugerir soluciones ayudando a lograr una administración más eficiente.

5. Contenido temático.

Unidad	Temas	Subtemas
I	Introducción a los controles administrativos y estratégicos del talento humano. (4 horas)	1.6 Antecedentes del proceso de control administrativo 1.7 Importancia y principios del control administrativo 1.8 Tipos y etapas del control administrativo 1.9 Evolución del Capital Humano (enfoque clásico) 1.10 Inventario de competencias de Capital Humano 1.11 Planes de carrera

II	Aspectos legales y fiscales de gestión del talento humano en México y otros países. (12 horas).	2. 1 Nuevas tendencias del capital humano. 2. 2 Gestión del desempeño 2. 3 Marco legal de las empresas nacionales e internacionales 2. 4 Tendencias legales del capital humano en el mundo 2. 5 Enfoque estratégico de la empresa en el mundo 2. 6 Cambios en el ámbito geopolítico y regulatorio en las empresas 2. 7 La innovación y la transformación digital
III	Controles administrativos (10horas).	a. Introducción al enfoque sistémico en la Selección b. Requisitos del cargo y diseño del puesto c. El proceso de selección, técnicas e instrumentos d. Evaluación y relevancia de los programas de capacitación y desarrollo e. Control como sistema de retroalimentación
IV	Controles estratégicos (indicadores de desempeño del personal, de productividad, de capacitación, de riesgos de trabajo, de prestaciones, etc. (12 horas).	4. 1 Técnicas cuantitativas y cualitativas del control 4. 2 Tipos de Evaluación del desempeño 4. 3 Importancia del Análisis de Puestos en las organizaciones 4. 4 Indicadores de desempeño del personal 4. 5 Indicadores de Capacitación 4. 6 Riesgos de Trabajo 4. 7 Calidad de Vida en el trabajo

V	La auditoria de la gestión del talento humano, para mejorar el desempeño de la función (8 horas).	51 La dinámica de la práctica administrativa. 52 Proceso de la Auditoría de la gestión del talento humano . 53 Métodos para la aplicación de la Auditoría de la gestión del talento humano, 54 Práctica de la auditoria de la gestión del talento humano.
---	---	--

6. Metodología de desarrollo del curso.

Clase

Análisis de casos,

Trabajo Colaborativo

Aprendizaje basado en proyectos

Resolución de Problemas

7. Sugerencias de evaluación.

- Ejercicios en clase
- Tareas dirigidas
- Exámenes
- Trabajos de investigación

8. Bibliografía y Software de apoyo.

- Arias Galicia, Heredia Espinosa. Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas
- Bohlander, Snell, Sherman. Administración de Recursos Humanos. 12^a Edición Ed. Thomson Learning.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
- Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11^a

ed.México:Pearson.

- Gómez. Mejía, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.
- Koontz, Harold, Weihrich, Heinz, Cannice, Mark. Administración, Una perspectiva global y empresarial. Editorial Mc. Graw Hill.
- Werther y Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill

Actividades propuestas.

Se deberán desarrollar las actividades que se consideren necesarias por tema.

UNIDAD	Actividad
I	• Realizar un mapa conceptual y mental de la evolución histórica del Capital Humano hasta nuestros días. • Analizar las fuerzas tanto internas como externas que van a influir en la planeación del Capital Humano. • Investigar, en dos empresas de diferente tamaño, cómo se conforma el Departamento de Gestión del Capital Humano • Investigar sobre los desafíos actuales que existen en materia de Capital Humano. • Ejemplificar como realizar un pronóstico de Capital Humano. • Conformar un inventario de Capital Humano para una empresa simulada. • Realizar un plan de carrera para trabajadores que incluya un plan de vida

	• En equipos de trabajo investigar las condiciones laborales del capital humano internacional, realizando las inferencias respectivas al capital humano del país e internacionalmente
III	• Desarrollar una práctica aplicando el método de valuación por puntos en empresas de la región. • Analizar en un caso práctico donde se haga referencia al método de escalas, guías y perfiles. • Analizar las ventajas que se tiene al trabajar con un perfil de alto desempeño en las organizaciones en comparación con el análisis de puesto tradicional • Investigar en las empresas de la localidad cuales son los métodos utilizados por ellas para la recopilación de información que integra el puesto
IV	• Escoger una organización de la zona industrial local; identificar y detallar, sus formas de liderazgo, técnicas de control usadas y su sistema de información. • Analizar y representar en un esquema, lo que consiste un programa de evaluación del • desempeño • Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con la evaluación del desempeño
V	• Realizar una investigación relacionada con los factores más relevantes que surgen a través de una auditoria. • Utilizar la técnica de panel en donde se informará de los resultados obtenidos de cada investigación de los factores relevantes para obtener las conclusiones respectivas de una auditoria.

10. Nombre y firma de los catedráticos responsables.

Dr. Perfecto Gabriel Trujillo Castro

Dra., Sonia Báez Lagunes
