

## 1. Datos Generales de la asignatura

<b>Nombre de la asignatura:</b>	<b>Gestión del Talento Humano</b>
<b>Clave de la asignatura:</b>	<b>GTC-1802</b>
<b>SATCA<sup>1</sup>:</b>	<b>2-2-4</b>
<b>Carrera:</b>	<b>Ingeniería en Administración</b>

## 2. Presentación

### Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Administración una perspectiva sobre la importancia de la gestión del talento como una competencia en las empresas para definir un modelo gestión basado en el talento para completar el proceso de innovación y/o sistema de una organización o lugar donde se desempeñe. Prepara al profesionista para identificar las ventajas competitivas existentes en el talento humano, analizando la cultura organizacional para incluirlos en la agenda de negocios, estrategia o sistema de innovación de manera integrada. Brinda herramientas que motivan a la empresa a mantenerse a la vanguardia y como debe adaptarse a un entorno competitivo, teniendo en cuenta sus particularidades y la existencia de un proceso de innovación previo al inicio de la implantación del un sistema de gestión de la innovación.

El estudiante comprenderá el proceso para establecer una adecuada gestión de talento para la innovación en el entorno en el cual se desempeñe. Asimismo, comprenderá la necesidad de aplicar sus conocimientos y capacidades de liderazgo y toma de decisiones en materia de innovación, su capacidad para la Gestión del capital humano con las estrategias de la organización, habilidades directivas de motivación, manejo de conflicto, facultamiento y delegación, formación de equipos de trabajo, comunicación efectiva y toma de decisiones, para el diseño de modelo de gestión del talento para la innovación.

### Intención didáctica

La carrera de Ingeniería en Administración contiene en su mapa curricular asignaturas relacionadas a la administración del capital humano, cuyo objetivo es identificar los conocimientos y formación con base en las competencias o enfoque tradicional de las demandas del puesto. La gestión del talento humano pretende proporcionar al estudiante, herramientas para diseñar un programa que permita optimizar el talento creativo e innovador con base en un modelo de gestión para tal fin. Se contemplan actividades de investigación para comprender el contexto de la innovación, y la necesidad de orientar los enfoques tradicionales de gestión de recursos humanos y/o capital humano, a los de talento humano Conocimiento + Experiencia + Compromiso, como elementos claves para la gestión del talento y conocimiento ya que en la actualidad

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

el mercado de trabajo demanda mayor compromiso. De acuerdo al primer tema: La innovación: Conceptos, contexto y Modelos, el estudiante identificara el contexto de la innovación y reconocerá la importancia de la gestión del talento como competencia necesaria para el modelo de innovación seleccionado. Segundo tema: Cultura para la innovación. Se desarrolla la habilidad para reconocer la importancia del factor cultural en la organización, plantear la metodología, conceptos de innovación y gestión del talento humano para el estudio. Tercer tema: Formación para la innovación. El estudiante debe Diseñar el modelo de gestión del conocimiento y talento humano en la organización acorde al sistema de innovación seleccionado o establecido. Cuarto tema: Implantación de un programa de gestión del talento para la innovación, en este tema el estudiante debe reconocer la importancia del compromiso ejecutivo en la implantación de un programa de innovación y gestión del talento humano, analizar las variables que influyen en la ejecución y evaluación del mismo, así como determinar el proceso de implantación.

### 3.- Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
IT de Zacatepec, 10 de Octubre de 2017	Academia del Departamento de Ciencias Económico-administrativas.  <b>M.A.R.H. Rogaciano Velázquez Vázquez.</b>	Reunión Extraordinaria de Academia.

### 1. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Identificar los modelos de innovación y el factor cultural existentes en la organización o lugar donde se desempeñe, para definir y diseñar un modelo de gestión basado en el talento humano en con la finalidad de aprovechar los conocimientos, experiencias y compromiso existentes en el capital humano que coadyuven en la mejora e innovación de los productos, procesos y servicios.

## 2. Competencias previas

- Poseer espíritu emprendedor ético, para proponer ideas.
- Desarrollar Ideas innovadoras, para el modelo de gestión del talento.
- Capacidad para diseñar organizaciones que contribuyan a la transformación económico y social, aprovechando el talento existente
- Desarrollar visión sustentable e integral que beneficie en los ámbitos social, económico y ambiental.
- Capacidad para establecer estrategias empresariales para obtener ventajas competitivas sostenibles, que permitan mantener a la organización a la vanguardia
- Poseer conocimientos y capacidad para la Gestión del capital humano en la organización.
- Poseer habilidades directivas de autoconocimiento, administración del tiempo, manejo del estrés, solución de problemas, comunicación de apoyo y de liderazgo, para enfrentar los retos en un entorno competitivo.
- Tener habilidades directivas de motivación, manejo de conflicto, facultamiento y delegación, formación de equipos de trabajo, comunicación efectiva y toma de decisiones.
- Mantener un dialogo crítico, con su equipo de trabajo y con los directivos, para proponer modelos de gestión

### 3. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	La innovación: Conceptos, contexto y Modelos.	1.1 La innovación como estrategia, contexto de la innovación en la empresa y país. 1.2 Modelos de innovación. 1.3 El impacto del talento humano en el modelo de innovación. 1.4 Prácticas administrativas y modelos para la gestión del talento humano.
2	Cultura para la innovación.	2.1 Factor cultural: Concepto e importancia del factor cultural en la organización para la innovación. 2.2 Diagnóstico Organizacional: Concepto y orientación a la innovación. 2.3 Metodologías para evaluar la cultura innovadora en la organización. 2.4 Identificación de los conceptos de innovación en la empresa.
3	Formación para la innovación.	3.1 Modelos de Gestión del conocimiento 3.2 Estrategias para la optimización del talento actual 3.3 Estrategias para la Búsqueda de nuevos talento
4	Implantación de un programa de gestión del talento para la innovación	4.1 Estrategias para lograr el Compromiso ejecutivo 4.2 Ejecución y evaluación del Modelo de Gestión del Talento. 4.3 Casos prácticos de Gestión del talento para la innovación.

## 7. Actividades de aprendizaje de los temas

<b>Nombre de tema</b>	
<b>La innovación: Conceptos, Contexto y Modelos</b>	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Identificar el contexto de la innovación y reconocer la importancia gestión del talento como competencia necesaria para el modelo de innovación seleccionado.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias instrumentales: Capacidad de análisis y síntesis Comunicación oral y escrita Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas</li> <li>• Competencias interpersonales: Capacidad de trabajar en equipo Apreciación de la diversidad y multiculturalidad Compromiso ético</li> <li>• Competencias sistémicas: Habilidades de investigación Trabajar en forma autónoma Calidad como compromiso. Búsqueda del logro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar y Reflexionar sobre el concepto de innovación.</li> <li>• Investigar los modelos de innovación y analizar su correlación con la gestión del talento humano.</li> <li>• Analizar las prácticas administrativas y modelos de gestión del talento humano para identificar, evaluar y desarrollar y retener el potencial creativo y de conocimiento susceptible de innovación.</li> </ul>
<b>Nombre de tema</b>	
<b>Cultura para la innovación.</b>	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Reconocer la importancia del factor cultural en la organización, para plantear la metodología y conceptos de innovación y gestión del talento para su estudio.</p> <p>Genéricas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar los conceptos y metodologías para el diagnóstico de la cultura.</li> <li>• Estudiar y analizar los conceptos de innovación aplicables en una organización, acorde a un modelo de innovación.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias instrumentales:</b> Capacidad de análisis y síntesis Comunicación oral y escrita Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas Solución de problemas Toma de decisiones.</li> <li>• <b>Competencias interpersonales:</b> Trabajo en equipo Habilidades interpersonales Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas</li> <li>• <b>Competencias sistémicas:</b> Aplicar los conocimientos en la práctica. Habilidades de investigación Capacidad de aprender y reaprender sobre modelos de gestión Capacidad de generar nuevas ideas. Trabajar en forma autónoma Iniciativa y espíritu emprendedor Calidad como compromiso. Búsqueda del logro.</li> </ul>	
<p><b>Nombre de tema</b></p> <p><b>Formación para la innovación.</b></p>	
<p><b>Competencias</b></p>	<p><b>Actividades de aprendizaje</b></p>
<p>Específica(s): Conocer el modelo de gestión del conocimiento para diseñar el modelo de gestión de talento humano en la organización acorde al sistema de innovación seleccionado o establecido.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias instrumentales:</b> Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organizar y planificar Comunicación oral y escrita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar y exponer el modelo de gestión del talento, basado en la gestión del conocimiento, identificando los talentos actuales y los deseados.</li> </ul>

<p>Solución de problemas Toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias interpersonales:</b></li> </ul> <p>Capacidad crítica y autocrítica Trabajo en equipo Habilidades interpersonales Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario Capacidad de comunicarse para exponer sus ideas Habilidad para identificar el talento. Compromiso ético</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias sistémicas:</b></li> </ul> <p>Aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de aprender y reaprender sobre modelos de gestión Capacidad de generar nuevas ideas. Trabajar en forma autónoma Capacidad para diseñar modelos de gestión. Iniciativa y espíritu emprendedor Calidad como compromiso. Búsqueda del logro.</p>	
<p><b>Nombre de tema</b></p> <p><b>Implantación de un programa de gestión del talento para la innovación</b></p>	
<p><b>Competencias</b></p>	<p><b>Actividades de aprendizaje</b></p>
<p>Específica(s): Reconocer la importancia del compromiso ejecutivo para la implantación de un programa de innovación y gestión del talento humano, analizar las variables que influyen en la ejecución y evaluación del mismo, fijando las estrategias necesarias dentro del proceso de implantación.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias instrumentales:</b></li> </ul> <p>Capacidad de análisis y síntesis Capacidad de organizar y planificar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar sobre las estrategias para lograr el compromiso ejecutivo para la correcta implantación del programa de gestión del talento.</li> <li>• Comprender las limitaciones posibles del programa de gestión del talento</li> <li>• Exponer el programa de gestión del talento.</li> <li>• Evaluar los posibles resultados y experiencias de un programa de gestión del talento.</li> </ul>

<p>Comunicación oral y escrita Solución de problemas Toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias interpersonales:</b></li> </ul> <p>Capacidad crítica y autocrítica Trabajo en equipo Habilidades interpersonales Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario Capacidad de comunicarse para exponer su modelo, programa o propuesta. Habilidad para identificar el talento. Compromiso ético</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competencias sistémicas:</b></li> </ul> <p>Aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de aprender y reaprender sobre modelos de gestión Capacidad de generar nuevas ideas. Trabajar en forma autónoma Capacidad para diseñar modelos de gestión. Iniciativa y espíritu emprendedor Calidad como compromiso. Búsqueda del logro.</p>	
---	--

## 8. Práctica(s)

Hacer un ensayo sobre la importancia de la innovación en el contexto actual, (des globalización, empresas emergentes, y economías financieras)

Elaboración de una investigación sobre los modelos de innovación que aplican empresas Start Up u organizaciones que basan su competencia en la innovación.

Elaboración de un informe en que analice las principales prácticas administrativas que emplean las organizaciones que basan sus ventajas competitivas en el talento humano.

Elaboración de una investigación, para identificar las metodologías de análisis de la cultura organizacional.

Aplicación de un análisis FODA, para identificar el problema en la gestión del talento para la innovación, dentro de la organización o área en que se desempeñe.

Elaboración de un informe sobre la factibilidad de emplear un modelo de innovación basado en la gestión del talento humano.

Desarrollo de un mapa conceptual que explique un modelo de innovación basado en la gestión del talento humano.

Diseño y exposición de una metodología para identificar la cultura innovadora en una



organización.

Diseño de un modelo de gestión del talento humano para la innovación, acorde a la organización.

Exposición del modelo de gestión y su impacto para la organización.

Ruta crítica para identificar los talentos actuales y potenciales.

Diagrama para ilustrar un programa de gestión del talento.

Diseño un programa de implantación de un modelo de gestión del talento.

Exposición de estrategias para lograr el compromiso ejecutivo, entendimiento del modelo y método de gestión para el talento humano.

## 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 comunitaria, 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 meta cognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

## 10. Evaluación por competencias

Rúbrica para evaluar ensayo sobre la importancia de la innovación en el contexto actual, (des globalización, empresas emergentes, y economías financieras)

Lista de cotejo y rúbrica de exposición para evaluar la investigación sobre los modelos de innovación que aplican empresas start up u organizaciones que basan su competencia en la innovación.

Rúbrica para calificar y evaluar informe sobre las principales prácticas administrativas que emplean las organizaciones que basan sus ventajas competitivas en el talento humano.

Rúbrica para calificar y evaluar la investigación documental sobre las metodologías de análisis de la cultura organizacional.

Rúbrica sobre la aplicación del análisis FODA relacionado sobre la identificación de un problema de gestión del talento para la innovación, dentro de la organización o área en que se desempeñe.

Lista de cotejo para evaluar informe sobre la factibilidad de emplear un modelo de innovación basado en la gestión del talento humano.

Rúbrica para evaluar un mapa conceptual que explique un modelo de innovación basado en la gestión del talento humano.

Cedula de evaluación sobre el Diseño y exposición de una metodología para identificar la cultura innovadora en una organización.

Rúbrica para evaluar el diseño de un modelo de gestión del talento humano para la innovación, acorde a la organización.

Cedula de evaluación de la competencia comunicativa con relación a la exposición del modelo de gestión y su impacto para la organización.

Lista de cotejo para la Ruta crítica sobre identificar los talentos actuales y potenciales.

Lista de cotejo para evaluar el Diagrama para ilustrar un programa de gestión del talento.

Lista de cotejo para evaluar el Diseño un programa de implantación de un modelo de gestión del talento.

Cedula de evaluación de la competencia comunicativa con relación a la exposición de estrategias para lograr el compromiso ejecutivo, entendimiento del modelo y método de gestión para el talento humano.

## 11. Fuentes de información

1. Talento y liderazgo, Manpower página, Recuperado de:  
[https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Talento\\_y\\_Liderazgo.pdf](https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Talento_y_Liderazgo.pdf)
2. Sistema RIIIE, para la gestión del talento humano como motor de los modelos de negocios PYMES, Humberto Carlos Giani, Agustina Bonin. Recuperado de:  
[http://www.consejo.org.ar/congresos/material/12pyme/BONIN\\_GIANI\\_POLIFRONE\\_2.pdf](http://www.consejo.org.ar/congresos/material/12pyme/BONIN_GIANI_POLIFRONE_2.pdf)
3. Talento para la Innovación, una nueva cultura de negocios, Manpower página, recuperado de: <https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/Innovacion.pdf>
4. Gestión del conocimiento, Una ventaja competitiva, Juan Gabriel Cegarra y Aurora Martínez, edit. ESIC  
[https://books.google.com.mx/books?id=9LcrDwAAQBAJ&pg=PA43&dq=teoria+de+gestión+del+conocimiento,+Nonaka&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=teoria%20de%20gestión%20del%20conocimiento](https://books.google.com.mx/books?id=9LcrDwAAQBAJ&pg=PA43&dq=teoria+de+gestión+del+conocimiento,+Nonaka&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=teoria%20de%20gestión%20del%20conocimiento)

[%2C%20Nonaka&f=false](#)

5. La Gestión de la Innovación en 8 pasos:

[http://www.fundacionede.org/gestioninfo/docs/contenidos/\\_8pasosinnovacion\\_.pdf](http://www.fundacionede.org/gestioninfo/docs/contenidos/_8pasosinnovacion_.pdf)

6. <https://justindeveloper.wordpress.com/2014/03/11/metodologia-para-la-identificacion-de-inputs-y-outputs-de-procesos-de-negocio-en-un-entorno-colaborativo/>

7. Técnicas para Generar Ideas-equipos creativos

<http://www.iacat.com/revista/recreate/recreate05.htm>