

Maestría en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

1. Nombre de la materia:	Gestión del Talento Humano
2. Área de formación:	Básica Común Obligatoria
Asignatura	
3. Modalidad:	4. Tipo:
5. Descripción del programa:	
Conocer y analizar los principales temas dentro de las organizaciones así como también sus funciones, políticas, el proceso administrativo, la selección del personal y el desarrollo organizacional, todo esto atendiendo a sus causas y consecuencias con el propósito de aportar soluciones viables y deseables para impulsar el desarrollo empresarial y humano. Comprender la administración en general y en particular la administración de recursos humanos y tener una visión más humana y más estratégica dentro de las organizaciones.	
6. Objetivo general:	
• Comprender la importancia de la planeación de los recursos humanos en las organizaciones. • Conocer las técnicas y métodos para pronosticar la demanda y oferta de personal. • Aplicar los elementos de un plan de acción a un caso práctico (real o hipotético). • Conocer los conceptos de planeación enfocados al recurso humano. • Comprender la importancia, ventajas y requisitos de la planeación del recurso humano. • Conocer las causas que influyen en la determinación de necesidades de personal en las organizaciones. • Identificar las técnicas y/o procedimientos de evaluación de necesidades del recurso humano a futuro. • Identificar los procedimientos para la promoción del recurso humano dentro de la organización. • Analizar los cambios del entorno de la empresa, que caracterizan la fuerza laboral disponible externa. • Comparar la demanda y la oferta de personal en una organización. • Conocer los elementos que conforman un plan de acción; aplicándolos en un caso práctico.	
7. Contenido temático general	
UNIDAD 1. Aspectos generales de la planeación de recursos humanos: 1.1 Conceptos de planeación de recursos humanos, 1.2 Importancia de la planeación de recursos humanos, 1.3 Ventajas y desventajas de la planeación de recursos humanos, 1.4 Jerarquización de la planeación aplicada a los recursos humanos, 1.4.1 Misión y Visión, A. Plan estratégico (a largo plazo) A.1 Objetivos generales y su relación con el programa general o plan maestro. B. Plan táctico (a mediano plazo) B.1 Objetivos particulares y su relación con programas particulares o de	

área. C. Plan Operativo (a corto plazo) C.1 Objetivos específicos y su relación con programas específicos.

UNIDAD 2. Pronóstico de la demanda de recursos humanos:

2.1 Análisis de las causas de la demanda de recursos humanos,
2.1.1 Externas: 2.1.1.1 Económicas, 2.1.1.2 Sociales, 2.1.1.3 Tecnológicas,
2.1.1.4 Competitivas, 2.1.1.5 Otras, 2.1.2 Internas: 2.1.2.1 Organizativas, 2.1.2.2 Laborales, 2.2 Técnicas para detección de necesidades de recursos humanos,
2.2.1 Enfoque cuantitativo (proyección de tendencias), 2.2.1.1 Extrapolación,
2.2.1.2 Indexación, 2.2.1.3 Mínimos cuadrados, 2.2.1.4 Ecuación de la recta, 2.2.2 Enfoque cualitativo, 2.2.2.1 Pronósticos ejecutivos (empleo de expertos), 2.2.2.2 Sondeo informal de un grupo nominal (mandos medios y superiores), 2.2.2.3 Sondeo de opinión o técnica de Delfos (Delphi).

UNIDAD 3. Pronóstico de la oferta de recursos humanos:

3.1 Evaluación de la oferta interna, 3.1.1 Inventario de recursos humanos, 3.1.2 Listados y formatos de promociones potenciales, 3.1.3 Graficas y/o cuadros de reemplazo potencial, 3.2 Evaluación de la oferta externa,
3.2.1 Cambios en el entorno económico: internacional, nacional y regional, 3.2.2 Cambios demográficos, 3.2.3 Análisis del mercado de trabajo, 3.2.3.1 Nivel de especialización de la fuerza laboral.

UNIDAD 4. Planes de acción:

4.1 Conciliación de la oferta y demanda de los recursos humanos,
4.2 Elementos de los planes de acción, 4.2.1 Declaración de los objetivos, 4.2.2 Principales actividades a emprender, 4.2.3 Fijación de tiempos y fechas críticas, 4.2.4 Personas responsables de los planes de acción, 4.2.5 Recursos disponibles: personal, dinero, instalaciones, datos, etc.
4.3 Planes de acciones para cambios o reducciones internas de personal,
4.4 Elaboración de un plan de acción. Caso práctico.

8. Bibliografía

- González, M. (Ed.). (2013). *Planeación e integración de los recursos humanos capital humano* (2a ed). México: Grupo Editorial Patria.
- Werther, W. B. (2014). *Administración de recursos humanos gestión del capital humano* (7ª Edición). México, D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lazear, E. P. (2011). *Economía De Los Recursos Humanos En La Práctica gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar* (2a ed). Barcelona, España: Antoni Bosch.
- Ribes Giner, G. (2011). *Los recursos humanos en la empresa* (1a. ed). Valencia: Editorial de la UPV.

- Pérez, van M. (2012). *La gestión moderna de recursos humanos*. (J. C. Ayala, Ed.) (1a. ed). Buenos Aires: Eudeba.
- Dessler, G. (2011). *Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano* (5a ed). México: Prentice-Hall.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (9a edición). México, D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Snell, S. (2013). *Administración de recursos humanos* (16a ed). México, D.F: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Snell, S. (2013). *Administración de recursos humanos* (16a ed). México, D.F: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Mondy, R. W. (2010). *Administración de recursos humanos* (onceava edición). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Danvila del Valle, I. (2011). *La valoración y formación de las personas en las organizaciones* (1a. ed). Oleiros, La Coruña: Netbiblo

9. Propuesta de evaluación:

- Asistencia 10%
- Trabajos 30%
- Exámenes 60%