

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y
ADMINISTRACIÓN

DIPLOMADO EN LÍNEA
ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICA DEL
TALENTO HUMANO



Objetivo general: Que el alumno comprenda los nuevos perfiles organizacionales y el actual entorno local y global de las organizaciones y sea capaz de aplicar los conceptos, enfoques y técnicas más recientes a los procesos del talento humano en congruencia con los planes estratégicos de las organizaciones.

Dirigido a: Egresados de la Facultad de Contaduría y Administración, e instituciones incorporadas como opción de titulación.

MÓDULO I

ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Objetivo específico: Al finalizar el módulo el participante comprenderá y utilizará con un enfoque estratégico, las herramientas adecuadas a nivel local y global en la administración del talento humano que generen ventaja competitiva sostenible en las organizaciones.

1. Administración estratégica del talento humano
 - 1.1 Definición y modelo de administración estratégica del talento humano
 - 1.2 Administración estratégica del talento humano y su impacto en las organizaciones globales y locales
 - 1.3 Ventaja competitiva y sostenible de la administración estratégica del talento humano
 - 1.4 Tendencias de la administración estratégica del talento humano
2. Proceso de planeación estratégica del talento humano
 - 2.1 Filosofía organizacional
 - 2.2 Uso de las herramientas (FODA, PESTELE, *Balanced Scorecard*, entre otros)

- 2.3 Inventario y pronóstico del talento humano
- 2.4 Generación de estrategias
3. Competencias del talento humano
 - 3.1 Función estratégica del directivo
 - 3.2 Perfil de los colaboradores
4. Importancia de la administración del conocimiento como fuente de ventaja competitiva y sostenible
 - 4.1 Capital Intelectual y Capital Humano
 - 4.2 El nuevo concepto de trabajo
 - 4.3 Organizaciones que aprenden (*learning organizations*)
 - 4.4 Inteligencia emocional y social
 - 4.5 Uso de las TIC en la sociedad del conocimiento

Duración: 30 horas

MÓDULO II

PROCESO DE INTEGRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo específico: Al finalizar el módulo el participante comprenderá desde un punto de vista estratégico, cómo se aplican las nuevas tendencias de integración del talento humano en las organizaciones a nivel local y global, para que éste constituya una ventaja competitiva sostenible.

1. La vinculación entre la planeación estratégica y los procesos de integración del talento humano de la organización para generar una ventaja competitiva sostenible
2. La importancia del análisis y descripción de puestos en la integración del talento humano
3. Los procesos de atracción y selección del talento humano y sus nuevas tendencias
 - 3.1 Atracción: interno y externo
 - 3.2 Proceso de selección: entrevistas, evaluación y decisión final
 - 3.3 Procesos de integración del talento humano en diferentes países
 - 3.4 Proceso de integración de expatriados
4. Importancia del proceso de contratación e inducción del talento humano a nivel local y global
5. El papel de las TIC en el proceso de integración del talento humano

Duración: 30 horas

MÓDULO III

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL

Objetivo específico:

Al finalizar el módulo el participante comprenderá y aplicará desde un punto de vista estratégico, las disposiciones legales

vigentes en materia laboral en México, para generar ventaja competitiva sostenible.

1. Derecho laboral
 - 1.1 Principios que rigen el derecho laboral
 - 1.2 Concepto del derecho laboral
 - 1.3 Influencia del entorno global en las relaciones de trabajo
 - 1.3.1 Organismos Internacionales relacionados al trabajo (OIT)
 - 1.3.2 Acuerdos y convenios internacionales
 - 1.4 El derecho del trabajo y el uso de las TIC
2. Marco legal de las relaciones de trabajo
 - 2.1 Partes que intervienen en la relación laboral
 - 2.2 Condiciones generales de trabajo
 - 2.3 Obligaciones y prohibiciones de patrones y trabajadores
 - 2.4 Capacitación y adiestramiento desde el marco legal
 - 2.5 Duración de las relaciones de trabajo
3. Formas de extinción de las relaciones de trabajo
 - 3.1 Suspensión
 - 3.2 Rescisión
 - 3.3 Terminación
4. Marco legal de las Relaciones colectivas de trabajo
 - 4.1 Coalición, sindicatos, federaciones y confederaciones.
 - 4.2 Contrato colectivo de trabajo
 - 4.3 Contrato Ley

- 4.4 Reglamento interior de trabajo
- 4.5 Conflictos colectivos de naturaleza económica
- 4.6 Huelga
5. Las autoridades en materia laboral
 - 5.1 Centro federal de conciliación y registro laboral
 - 5.2 Tribunal federal o local laboral

Duración: 30 horas

MÓDULO IV

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Objetivo específico:

Al finalizar el módulo el participante desarrollará una visión estratégica de la capacitación y desarrollo, a fin de alinearla a la planeación estratégica de las organizaciones para que el talento humano constituya una ventaja competitiva sostenible.

1. Administración estratégica de la capacitación
 - 1.1 Distinción de capacitación (remedial y estratégica), adiestramiento y desarrollo
 - 1.2 Vinculación de la capacitación y el desarrollo con la planeación estratégica
 - 1.3 Las competencias en el campo laboral
2. Proceso de capacitación
 - 2.1. Análisis de la DNC como herramienta en la administración estratégica de la capacitación.

- 2.2. Desarrollo de planes y programas de capacitación y su registro ante la autoridad laboral
 - 2.2.1 Modalidades de capacitación
 - 2.2.2 Diseño de cursos de capacitación
- 2.3 Implementación de programas de capacitación
- 2.4 Evaluación y seguimiento de programas de capacitación
- 3. Desarrollo de indicadores y cálculo del ROI.
- 4. Herramientas para el desarrollo
 - 4.1 Diseño de carrera
 - 4.2 *Coaching*
 - 4.3 *Mentoring*
 - 4.4 *Sponsoring*
 - 4.5 PNL

Duración: 30 horas

MÓDULO V

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Objetivo específico: Al finalizar el módulo el participante comprenderá los programas de seguridad e higiene locales y globales en las organizaciones con una visión estratégica que permita el bienestar laboral para generar una ventaja competitiva sostenida.

1. Los desafíos que enfrenta la seguridad y la higiene en el trabajo a nivel local y global

2. Organismos e instituciones con competencia en prevención de riesgos laborales a nivel nacional e internacional (STyPS, SS, IMSS, ISSSTE, OIT, OMS)
3. Revisión del marco legal y las normas de la seguridad e higiene local y global
 - 3.1. Marco legal (CPEUM, LFT, LSS, RFSS)
 - 3.2. Normas oficiales
 - 3.2.1 Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo, funciones y actividades.
 - 3.2.2 Norma Oficial Mexicana NOM-026-STPS-2008, Colores y señales de seguridad e higiene e identificación de riesgos por fluidos conducidos en tuberías.
 - 3.2.3 Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, identificación, análisis y prevención.
 - 3.3 Convenios Internacionales
4. Las comisiones de higiene y seguridad en las empresas
5. Programa de autogestión en seguridad y salud en el trabajo (Plataforma de la STPS)

6. La seguridad social en el rubro de los riesgos de trabajo y cálculo de la prima de riesgo
7. Ergonomía en el ámbito laboral: clasificación y disciplinas
8. Planteamiento, análisis y uso del Programa Estratégico de Seguridad e Higiene

Duración: 30 horas

MÓDULO VI

ADMINISTRACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

Objetivo específico:

Al finalizar el módulo el participante diseñara sistemas de remuneración que sean congruentes con la planeación estratégica de las organizaciones y que respondan a los desafíos del entorno local y global para atraer, retener y desarrollar el talento humano capaz de generar una ventaja competitiva sostenible.

1. La administración de la remuneración y su relación con la planeación estratégica de la organización
2. El proceso de valuación de puestos, su impacto en el sistema de remuneración vinculado con la planeación estratégica de la organización y las tendencias globales
3. El proceso de la evaluación del desempeño vinculado con la administración estratégica en las organizaciones

4. Los componentes de un sistema integral de remuneración
 - 4.1 Fijas
 - 4.2 Variables
 - 4.3 Incentivos o remuneración por rendimiento (ordinarios y extraordinarios)
 - 4.4 La política de pago y el impacto de la remuneración en el costo de vida
5. La equidad interna y la competitividad externa (la encuesta salarial en el mercado laboral)
6. Los efectos fiscales y de seguridad social de la integración de la remuneración

Duración: 30 horas

MÓDULO VII

LA CALIDAD DE VIDA EN EL TALENTO HUMANO

Objetivo específico: Al finalizar el módulo el participante comprenderá y analizará la importancia de la calidad total con la administración estratégica del talento humano local y global para generar una ventaja competitiva sostenible en las organizaciones.

1. La evolución de la administración hacia la calidad total y el impacto en el talento humano.
 - 1.1 Distinción de calidad y calidad total
 - 1.2 Teorías clásicas de la calidad y su efecto en el talento humano

2. Hacia una cultura de calidad total enfocada al talento humano
 - 2.1 El resultado del diagnóstico como punto de partida
 - 2.2 El valor de la congruencia organizacional y personal en una cultura de calidad
 - 2.3 El liderazgo pertinente para avanzar en un proceso de transformación hacia una cultura de calidad que impacta en el talento humano
 - 2.4 La filosofía de la mejora continua organizacional y personal (método Kaizen)
 - 2.5 El enfoque al bienestar social interno (calidad de vida para el colaborador) y externo (clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente).
3. Herramientas cualitativas y cuantitativas para la toma de decisiones en el proceso de cambio organizacional hacia una cultura de calidad (Ishikawa, Pareto, histogramas, clima organizacional, entre otros)
4. La estrategia de la calidad total en las empresas actuales
 - 4.1 Enfoque local y global
 - 4.2 La calidad en el área de talento humano (modelo de Ulrich)
5. Ética, moral y valores en la calidad en el talento humano

Duración: 20 horas

MÓDULO VIII

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Objetivo específico: Al finalizar el módulo el participante comprenderá y aplicará el proceso del desarrollo organizacional y su importancia para hacer del talento humano una ventaja competitiva sostenible en las organizaciones a nivel local y global con un enfoque sistémico.

1. Concepto e importancia del desarrollo organizacional
2. Antecedentes del desarrollo organizacional y su relación con el enfoque sistémico
3. La naturaleza del cambio planificado
 - 3.1 La importancia del diagnóstico organizacional
 - 3.2 Tipos de cambio
 - 3.3 El Modelo de Kurt Lewin
 - 3.4 El Modelo de Investigación-acción
4. El proceso del desarrollo organizacional y tipos de intervención en el desarrollo organizacional
 - 4.1 Etapas del proceso del desarrollo organizacional (Diagnóstico, planeación, análisis, implementación y evaluación)
 - 4.2 Tipos de intervención (procesos humanos, tecno-estructurales, en administración de recursos humanos, estratégicas y del medio)
5. Intervenciones en procesos humanos
 - 5.1 El comportamiento individual en las organizaciones

- 5.1.1 Las diferencias individuales y su impacto en el desempeño laboral
- 5.1.2 Las variables psicológicas individuales: la personalidad, la percepción, las actitudes, los valores y la capacidad de aprendizaje
- 5.1.3 La motivación y la conducta humana
- 5.1.4 El estrés laboral y las conductas no saludables
- 5.2 El comportamiento grupal en las organizaciones
 - 5.2.1 Conflicto, negociación y relaciones intergrupales
 - 5.2.2 La comunicación interpersonal y organizacional
 - 5.2.3 El liderazgo y toma de decisiones
- 5.3 La influencia de la cultura organizacional en la conducta del talento humano.

Duración: 20 horas

MÓDULO IX

APLICACIONES EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL ACTUAL MUNDO DE LOS NEGOCIOS

Objetivo Específico: Al finalizar el módulo el participante conocerá las tecnologías de la información para una mejor toma de decisiones en relación con la gestión del

talento humano que generen una ventaja competitiva sostenible en las organizaciones en el ámbito local y global.

1. Las tecnologías de la información y la comunicación para la optimización de la gestión del talento humano
2. Aplicación de plataformas en ejemplos, casos y/o ejercicios prácticos de los procesos del talento humano (integración, capacitación y desarrollo, remuneración, marco legal de las relaciones laborales, calidad y desarrollo organizacional)
 - 2.1 Tipos de plataformas
 - 2.2 Las funciones del sistema de información en el área de talento humano
 - 2.3 Aplicaciones (APS) en el área de talento humano
 - 2.4 Ventajas y limitaciones de los sistemas de información de talento humano
3. Inteligencia de Negocios
4. Elaboración de una propuesta de proyecto estratégico (práctica)

Duración: 20 horas

Duración: 240 horas

DIRECTORIO

Mtro. Tomás Humberto Rubio Pérez
Director

Dr. Armando Tomé González
Secretario General

Mtra. Norma Angélica González Buendía
Jefa de Exámenes Profesionales

INFORMES

Correo electrónico:
diplo_linea@fca.unam.mx

Lunes a viernes de
9:00-14:00 y 16:00-19:00

Teléfono: 5622-8398 ext. 103