



Dotación e Inducción de Recursos Humanos

Datos generales

Nombre de la asignatura	Nivel de formación	Clave de la asignatura
Dotación e Inducción de Recursos Humanos	Licenciatura	I5107
Prerrequisito	Area de formación	Departamento
-	Especializante Obligatoria	Departamento de Recursos Humanos
Academia	Modalidad	Tipo de asignatura
Planeación de Recursos Humanos	Semipresencial Mixta	Curso-Taller

Carga horaria

Teoría	Práctica	Total	Créditos
20	40	60	6

Trayectoria de la asignatura

Contenido del programa

Presentación

El manejo adecuado y oportuno del talento humano es indispensable para lograr el éxito de cualquier Organización. Esto inicia desde el proceso de búsqueda de los candidatos idóneos hasta la integración del talento nuevo y el desarrollo continuo de todos los colaboradores, para contribuir de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, es necesario llevar a cabo apropiadamente la dotación e inducción de talento humano, a través de los procesos que la integran: Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción, de manera integral e interrelacionada con el resto de las funciones propias de la gestión de personal

Objetivos del programa

Objetivo general

Al término del curso la y el estudiante diseñará un plan de dotación de personal en una Organización, por medio de los procesos de reclutamiento, selección e inducción de talento humano, utilizando diferentes técnicas y herramientas que le permitan atraer, retener y mantener al personal idóneo, de acuerdo a las necesidades de la misma. Reconociendo la importancia de una contratación formal, inclusiva y equitativa, dentro de un entorno laboral tanto nacional como internacional, así como sobre la separación oportuna, responsable, respetuosa y empática con los colaboradores que sea necesario retirar.

Contenido

Contenido temático

- Unidad 0. Encuadre y Comunidad de Aprendizaje
- Unidad 1. Generalidades de la dotación de talento humano
- Unidad 2. Reclutamiento
- Unidad 3. Selección
- Unidad 4. Contratación y separación de personal
- Unidad 5. Inducción

Contenido temático

- Unidad 0. Encuadre y Comunidad de Aprendizaje
 - 0.1 Socialización del grupo (presentación de las y los estudiantes y de la o el profesor)
 - 0.2 Presentación y análisis del programa a los alumnos
 - 0.3 Normas
 - 0.4 Modalidad de evaluación
 - 0.5 Comentarios a las expectativas de los alumnos

Carga horaria estimada: 3 Horas.

Unidad 1. Generalidades de la dotación de talento humano

- 1.1 La importancia de proporcionar talento humano apropiado a las necesidades de la organización.
 - 1.1.1 Procesos que integran la dotación de personal y su interrelación.
 - 1.1.2 Impacto de la dotación de personal en las distintas áreas que conforman a la organización.
- 1.2 Elementos y actividades previas a la dotación de personal.
 - 1.2.1 Relación e integración de la estrategia de planeación de talento humano y su relación con la necesidad de dotación de personal.
 - 1.2.1 Requisición de personal.
 - 1.2.2.1 Políticas institucionales que promuevan la diversidad, la inclusión y la equidad (DEI).
 - 1.2.3 Análisis y perfil de puestos para una dotación oportuna.

Carga horaria estimada: 6 Horas.

Unidad 2. Reclutamiento

- 2.2 Naturaleza, conceptos, propósitos y políticas de reclutamiento.
- 2.3 Evolución del reclutamiento (2.0 - 3.0 - 4.0 - 5.0).
 - 2.3.1 Banco de candidatos y protección de datos.
- 2.4 El proceso de convocatoria.



- 2.4.1 Identificación y requisición oportuna.
- 2.4.2 Comunicación y colaboración entre departamentos.
- 2.5 Fuentes y medios de reclutamiento (análisis, discusión y valoración de herramientas).
 - 2.5.1 Principales plataformas y redes sociales en el reclutamiento (LinkedIn, Facebook para reclutamiento, Instagram, Tik-Tok, entre otras).

Carga horaria estimada: 9 Horas.

- 3.1 Conceptualización de la selección
- 3.2 Importancia del perfil del puesto en el proceso de selección.
- 3.3 Pasos del proceso de selección:
 - 3.3.1 Recepción de solicitantes (CV / solicitud)
 - 3.3.1.1 Elementos del curriculum vitae y formato de solicitud de empleo
 - 3.3.2 Entrevista de selección
 - 3.3.2.1. Concepto y fases de la entrevista
 - 3.3.2.2 Entrevista preliminar y entrevista a profundidad
 - 3.3.2.3 Tipos de entrevistas de selección
- Entrevista no dirigida
- Entrevista estructurada
- Entrevista situacional
- Entrevista de descripción del comportamiento
- Entrevista de panel
- Entrevista secuencial
 - 3.3.2.4 Medios y herramientas para llevarla a cabo (plataformas, teléfono, presencial -Guía de entrevista-).
- 3.3.3 Aplicación de pruebas de idoneidad (baterías psicométricas y pruebas técnicas).
 - 3.3.4 Investigación de datos (antecedentes).
 - 3.3.5 Selección preliminar.
 - 3.3.6 Examen médico.
 - 3.3.7 Elección final.
- 3.3.8 La IA (inteligencia artificial) y herramientas de apoyo para agilizar el proceso.

Carga horaria estimada: 15 Horas.

Unidad 4. Contratación y separación de personal

- 4.1 Formalización de la relación de trabajo.
 - 4.1.1 Contrato individual y/o colectivo.
 - 4.1.2 Integración del expediente personal (Documentación).
 - 4.1.3 Altas y registros (IMSS/IDSE, Inventario de Talento Humano).
- 4.2 Separación de personal.




Carga horaria estimada: 6 Horas

Unidad 5. Inducción

5.1 Concepto, importancia y beneficios de la inducción.

5.1.1 Principales problemas de ingreso.

5.2 Etapas de la inducción del personal de nuevo ingreso (Cultura Organizacional / Introducción al puesto).

5.2.1 El Onboarding y su impacto en la organización.

5.2.2 Fomento de una cultura de equidad e inclusión.

5.2.3 Técnicas de inducción y socialización.

5.5 Manual de inducción y Manual de Bienvenida.

5.6 Seguimiento por medio del desempeño.

Carga horaria estimada: 9 Horas.

Actividades prácticas

-Investigación y análisis de términos propios del proceso de dotación.

-Actividad Integradora por unidad (coordinación por equipo y participación individual, según corresponda).

-Prácticas en clase (presencial o en plataforma) para reforzar el tema:

*Requisición de personal

* Pre-solicitud de empleo

*CV

* Anuncios de empleo y publicación de vacantes

* Entrevistas de selección

* Contratación y despido de personal

* Plan de inducción para el nuevo empleado

-Proyecto Integrador (Con base en las prácticas anteriores y la retroalimentación oportuna por parte de la o el profesor, realizan en equipo el diagnóstico de una empresa real, simulan tres vacantes en la misma y diseñan un plan de dotación de personal).

Metodología



La materia se imparte bajo un modelo híbrido. Es decir, puede ser tanto de manera presencial con trabajo independiente, a través del curso en línea en plataformas como Moodle o Classroom. En donde se encuentra el material completo para cada unidad, así como una serie de actividades con base en los objetivos instruccionales correspondientes a la asignatura. Por ello se realiza una evaluación continua, que permite medir progresivamente el avance para el logro de dichos objetivos y el aprendizaje de cada estudiante.

Evaluación

*Participación individual (presencial y/o en línea) 20 pts.

*Actividades extra clase (tareas, coordinación cierre de unidad, investigaciones, etc.) 30 pts.

*Examen 20 pts.

*Trabajo Integrador (Diagnóstico y aplicación práctica en una empresa) 30 pts.

Total 100 pts.

Bibliografías

Bibliografía

Libro

Administración de Recursos Humanos

Bohlander, G.W., Scoott, A. & Snell, S. M. (2018) Cengage Learning Editores No. Ed 17va

ISBN: 9786075265261.

Libro

Administración del capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización.



Münch, L (2017) Trillas No. Ed 2da

ISBN: 9786071730497.

Libro

Administración de recursos humanos: gestión del capital humano

Werther, W. B. (2014) McGraw-Hill/Interamericana No. Ed 7ma

ISBN: 9786071510761

Libro

Ley Federal del Trabajo

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2024) Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios No. Ed 1

ISBN: 2024

Libro

LEY DEL SEGURO SOCIAL

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (2024) Secretaría General Secretaria de Servicios Parlamentarios No. Ed 1ra

ISBN: 21 de diciembre de 1995

Otros materiales

Revista: Encuesta Tendencias Globales de Capital Humano 2024.

Descripción: <https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/human-capital/articulos/encuesta-tendencias-globales-capital-humano-2024.html>

Revista: Evolución del reclutamiento:

Descripción: <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/evolucion-del-reclutamiento/>

Revista: Reclutamiento 5.0: la tendencia actual.

Descripción: <https://www.sesamehr.co/blog/reclutamiento-y-seleccion/reclutamiento-tendencia-actual-mercado-laboral/>

Revista:). La forma del talento en 2023 y 2024

Descripción: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/destacados/la-forma-del-talento-en-2023-y-2024/es>

Revista:). ¿Qué es el Onboarding y cuál es su impacto en la empresa?

Descripción: <https://www.ipade.mx/newsmidia/gestion/que-es-el-onboarding-y-cual-es-su-impacto-en-la-empresa/>

Revista: Tendencias Principales de Talento Humano para 2024.

Descripción: : <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/8-tendencias-principales-de-talento-humano-para-2024/>

Perfil del profesor

<div>Ser licenciada o licenciado en Recursos Humanos, Administración, relaciones laborales o afines, además de contar con posgrado en el área de gestión del talento humano. Es importante tener experiencia y habilidades blandas



y profesionales respecto al proceso de dotación de personal, así como en el ámbito académico y en la implementación de tecnología en los procesos de enseñanza-aprendizaje. </div>

Lugar y fecha de su aprobación

Zapopan, Jalisco Noviembre 2018.

Instancias que aprobaron el programa

Academia de Planeación de Recursos Humanos y Colegio Departamental.



Presidente de la Academia



Jefe del Departamento