

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Atracción de talento
Clave de la asignatura:	NEF-2401
SATCA¹:	3-2-5
Carrera:	Ingeniería Industrial

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

La llegada del Nearshoring a México presenta una gran oportunidad para el país, pero también implica un desafío importante para las empresas: la atracción y retención de talento. Para competir por los mejores profesionales en un mercado laboral cada vez más competitivo, las empresas deben implementar estrategias integrales que aborden diversos aspectos.

Los ingenieros que busquen prosperar en el entorno del Nearshoring en México deben poseer una combinación única de habilidades técnicas, blandas y de negocio, además de un conocimiento específico del mercado y la cultura mexicanos. Al desarrollar estas competencias, los ingenieros estarán bien posicionados para contribuir al éxito de las empresas que buscan aprovechar las oportunidades del Nearshoring en México.

Intención didáctica

La primera unidad se busca el que el alumno reconozca la clasificación de habilidades e identifique las competencias que un Ingeniero Industrial, debería desarrollar.

Para la segunda unidad, va más allá, al identificar que habilidades debe tener un líder para gestionar talento global ante el Nearshoring y la industria

En la tercera unidad, el alumno identifica y realiza propuesta para implementar la diversidad, equidad e inclusión en las empresas de la región, con una visión global.

En la cuarta unidad, se pretende desarrollar un modelo, para la atracción o gestión de talento, con aplicación en la industria y, en conjunto con este ejercicio, la última unidad propone, poner a prueba un modelo utilizando datos, estadística, tecnologías innovadoras y, ofrecer una solución, sea para: identificar a los mejores candidatos, analizar el rendimiento de un proceso o predecir las necesidades de talento.

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de la Región Carbonífera: Marzo, 2024	Integrantes de la Academia de Ingeniería Industrial e Ingeniería en Administración	Análisis, búsqueda y elaboración del programa de estudio propuesto.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Conocer herramientas para atraer y reclutar talento de manera efectiva, identificar las últimas tendencias, adoptar las tecnologías y prácticas innovadoras que les permita encontrar a los mejores candidatos y construir una fuerza laboral diversa, inclusiva y de alto rendimiento para la industria

5. Competencias previas

Preferentemente haber acreditado las materias de: Taller de herramientas intelectuales Simulación Control estadístico de la calidad
--

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Gestión del talento	1.1 Hard skills 1.2 Soft skills 1.3 Reskilling 1.4 Upskilling 1.5 Desarrollo de habilidades en el Ingeniero Industrial 1.6 Gestionar talento ante el Nearshoring
2	Talento global	1.1 Diversidad cultural 1.2 Modelos flexibles 1.3 Trabajo remoto 1.4 Plataformas de empleo globales 1.5 Competencias para gestionar talento global
3	Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	1.1 Diversidad en las ofertas de trabajo 1.2 Prácticas de reclutamiento equitativas 1.3 Ambiente de trabajo inclusivo

		1.4 Técnicas para desarrollar la DEI en las empresas 1.5 Beneficios al implementar la DEI
4	Tecnologías innovadoras	4.1 Inteligencia Artificial (IA) 4.2 Chatbots 4.3 Employer branding 4.4 Networking 4.5 Análisis de datos
5	Reclutamiento basado en datos	5.1 Utilizar datos para identificar a los mejores candidatos 5.2 Analizar el rendimiento del proceso de reclutamiento 5.3 Utilizar la predictiva para anticipar las necesidades de talento

7. Actividades de aprendizaje de los temas

Gestión del talento	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): El alumno reconoce la clasificación de habilidades e identifica las competencias a desarrollar en un Ingeniero Industrial</p> <p>Genéricas: Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Sabe investigar, generar y gestionar información y datos Maneja software básico para procesamiento de datos y elaboración de documentos Lee, comprender y redactar ensayos y demás escritos técnico-científicos Maneja adecuadamente la información proveniente de bibliotecas virtuales y de internet Posee iniciativa y espíritu emprendedor Trabaja en forma autónoma y en colaboración Asume actitudes éticas en su entorno</p>	<p>El alumno una tabla comparativa entre Hard skills, Soft skills, Reskilling y Upskilling.</p> <p>Realiza un reporte sobre las habilidades requeridas para en el Ingeniero Industrial y establece mecanismos para desarrollarlas</p> <p>Realiza una presentación para ubicar tendencias para la gestionar talento ante el Nearshoring</p>

Talento global	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): El alumno propone las principales habilidades que debe tener un líder para gestionar talento global en la industria</p> <p>Genéricas: Desarrollar actividades de aprendizaje que propicien la aplicación de los conceptos, modelos y metodologías Propiciar actividades de búsqueda, selección y análisis de información en distintas fuentes. Sabe investigar, generar y gestionar información y datos Maneja software básico para procesamiento de datos y elaboración de documentos Lee, comprender y redactar ensayos y demás escritos técnico-científicos Maneja adecuadamente la información proveniente de bibliotecas virtuales y de internet Posee iniciativa y espíritu emprendedor Trabaja en forma autónoma y en colaboración Asume actitudes éticas en su entorno</p>	<p>El alumno revisa las principales culturas con un enfoque hacia la competitividad industrial y realiza una tabla comparativa</p> <p>Estudia a través de un ensayo los Modelos Flexibles Laborales y el Trabajo Remoto, incluyendo la etapa del COVID, sus retos, complicaciones y beneficios</p> <p>Identifica las principales plataformas globales, las relaciona con las principales vocaciones productivas del entorno y su carrera a través de una presentación.</p> <p>A través de una investigación, propone las principales habilidades que debe tener un líder, para gestionar talento global en la industria</p>
Diversidad, equidad e inclusión (DEI)	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): El alumno identifica y realiza propuesta para implementar la diversidad, equidad e inclusión en las empresas de la región, con una visión global.</p> <p>Genéricas: Propiciar, en el estudiante, el desarrollo de actividades intelectuales de análisis y síntesis, las cuales coadyuvan a la aplicación de conocimientos y la solución de problemas. Maneja adecuadamente la información proveniente de bibliotecas virtuales y de internet Posee iniciativa y espíritu emprendedor Trabaja en forma autónoma y en colaboración</p>	<p>Seleccionando una industria y analizando su entorno local, lo compara con el entorno global de la misma industria. Identifica la diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Investiga y propone prácticas de reclutamiento equitativas, que pueden ser aplicables al entorno</p> <p>Realiza una presentación, sobre las técnicas para desarrollar la DEI en las empresas y los beneficios al implementarlas</p>

Tecnologías innovadoras	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Desarrolla un modelo, para la atracción o gestión de talento, con aplicación en la industria.</p> <p>Genéricas: Propicia, en el estudiante, el desarrollo de actividades de programación y simulación, que contribuya a la solución de problemas para la gestión del talento en la industria</p> <p>Maneja adecuadamente la información proveniente de bibliotecas virtuales y de internet</p> <p>Trabaja en forma autónoma y en colaboración</p> <p>Asume actitudes éticas en su entorno</p>	<p>Identifica las principales tecnologías respecto a la gestión y atracción de talento en las empresas como: Inteligencia Artificial (IA), Chatbots, Employer branding y Networking.</p> <p>Realiza un modelo, para implementar una tecnología al gestionar y atraer talento, con el fin de analizar los datos y generar soluciones.</p>
Reclutamiento basado en datos	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s): Prueba un modelo utilizando datos, estadística, tecnologías innovadoras y, ofrece una solución, sea para: identificar a los mejores, analizar el rendimiento o predecir las necesidades de talento</p> <p>Genéricas: Propicia, en el estudiante, el desarrollo de actividades de programación y simulación, que contribuya a la solución de problemas para la gestión del talento en la industria</p> <p>Maneja adecuadamente la información proveniente de bibliotecas virtuales y de internet</p> <p>Trabaja en forma autónoma y en colaboración</p> <p>Asume actitudes éticas en su entorno</p>	<p>Identifica y genera una problemática en el reclutamiento.</p> <p>Utiliza datos para identificar a los mejores candidatos.</p> <p>Analiza el rendimiento del proceso de reclutamiento</p> <p>Utiliza la predictiva para anticipar las necesidades de talento</p> <p>Genera una propuesta de solución de reclutamiento basado en datos</p>

8. Práctica(s)

Realiza un reporte sobre las habilidades requeridas para en el Ingeniero Industrial y establece mecanismos para desarrollarlas.

Estudia a través de un ensayo los Modelos Flexibles Laborales y el Trabajo Remoto, incluyendo la etapa del COVID, sus retos, complicaciones y beneficios.

Realiza una presentación, sobre las técnicas para desarrollar la DEI en las empresas y los beneficios al implementarlas.

Realiza un modelo, para implementar una tecnología al gestionar y atraer talento, con el fin de analizar los datos y generar soluciones.

Prueba un modelo utilizando datos, estadística, tecnologías innovadoras y, ofrece una solución, sea para: identificar a los mejores, analizar el rendimiento o predecir las necesidades de talento.

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 comunitario, 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 metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias

La evaluación debe ser continua y formativa por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje utilizando:

- Rúbricas para la evaluación de las prácticas
- Portafolio de evidencias
- Proyecto de asignatura

11. Fuentes de información

Lamri, J., & Lubart, T. (2023). Reconciling hard skills and soft skills in a common framework: the generic skills component approach. *Journal of Intelligence*, 11(6), 107.

Lamberti, G., Tomas, A. B., & Laura, T. (2023). University image, hard skills or soft skills: Which matters most for which graduate students?. *Quality & Quantity*, 57(Suppl 4), 553-574.

Tedja, F. W., & Dwijaya, V. P. (2023). EMPLOYEE EXPERIENCE: A New Talent Attraction & Retention Strategy. *Samahita Wirotama*.

Vega, B. T. (2024). Innovation, Communication, and Talent Attraction. In *Sustainable Rail Transport 5: Skills Development, Education and Leadership in the Railway Sector* (pp. 181-187). Cham: Springer Nature Switzerland.

Rodrigues, C. G., & Sousa, B. B. (2024). The role of employer branding and internal marketing in talent attraction and retention: an applied study in a Portuguese metallurgical industry. *EuroMed Journal of Business*.

Lamar, A. D. (2023). *Unlocking the Talent Puzzle: Examining the Impact of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Development on Talent Attraction and Retention*. Liberty University.

Gómez, S. M. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259.

Lozano Loaiza, K., García Marchena, N., & Narváez Cerón, A. (2024). Talento 4.0, un nuevo reto para el área de gestión humana (Bachelor's thesis, Escuela de Economía, Administración y Negocios).