

1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Gestión del Capital Humano
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial
Clave de la asignatura:	GEG-0918
(Créditos) SATCA ¹	3-3-6

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura.

Para que las organizaciones respondan de manera efectiva a las demandas del entorno, requieren generar espacios de trabajo propicios para el desarrollo del potencial creativo y de innovación de sus colaboradores, diseñando planes para su gestión integrada; es decir no solo la identificación del talento individual sino la integración con todos los recursos de la organización en su conjunto, por lo que esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial, la capacidad para articular la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

La gestión del capital humano debe abordarse desde un enfoque de sistemas y de proceso, contemplando la planeación, la integración, el desarrollo, la compensación, la remuneración y la evaluación del Capital Humano, sin olvidar el énfasis en las competencias.

Intención didáctica.

En la primera unidad se analiza el papel estratégico de la gestión del capital humano y su contribución a la creación de la ventaja competitiva de la empresa, así como el estudio de los modelos organizacionales formales del departamento de Gestión del Capital Humano, o la denominación que éste reciba.

A pesar de que ésta materia se ofrece dos semestres previos a Gestión estratégica, se consideró necesario iniciar con éste tema, ya que responde al enfoque que se pretende desarrolle el Ingeniero en Gestión Empresarial, es decir, que conciba la gestión de capital humano más allá de la parte operativa, por lo que se sugiere se inicie estudiando de manera general el concepto y proceso de gestión estratégica.

En la segunda unidad se examinan las etapas del proceso de planeación del capital humano dentro de una organización, la cual tiene como objetivo anticipar las necesidades de personal, en función de las competencias que la organización requiere en cada momento y lugar, según sus estrategias y el impacto de los cambios en el entorno.

¹ Sistema de asignación y transferencia de créditos académicos

En la tercera unidad, se inicia con el estudio del análisis y descripción de puestos por considerarlo como elemento de entrada para el proceso de Integración del Capital Humano, al estudiar funciones, responsabilidades y competencias que cada puesto demanda y su inserción dentro de la estructura organizacional ya que sin estos temas es difícil pensar en iniciar el reclutamiento y selección, ¿Cómo iniciar una convocatoria a trabajar en nuestra organización si no sabemos que competencias requerimos en los candidatos potenciales? La permanencia y el involucramiento del personal dependen en gran medida de una adecuada inducción en el puesto y en la organización así como de un adecuado manejo de la contratación. Para estudiar el proceso de contratación se recomienda analizar los diferentes tipos de contratos que existen, así como los requisitos que son necesarios para dar de alta a un nuevo trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es importante el abordar de manera teórica y práctica cada uno de estos procesos, con el apoyo de investigaciones de campo y la invitación de personalidades del sector empresarial

La quinta unidad “Desarrollo del Capital Humano”, se inicia con un breve recorrido por los antecedentes de la capacitación, recuperando los aspectos legales de la misma, estudiados en la materia de marco legal de las organizaciones. De manera obligada se estudia el proceso de detección de necesidades de capacitación y desarrollo, indispensable para la integración de los planes y programas y su posterior evaluación.

La evaluación del desempeño, se maneja con el firme propósito de que el alumno integre los elementos necesarios para realizar una evaluación integral del personal, que proporcione una descripción exacta y confiable de la manera en que los empleados se desempeñan en el puesto.

Se cierra éste curso con una revisión del tema de retribuciones, no con la idea de generar expertos en la administración de sueldos y salarios, sino que el estudiante entienda cuales son los factores que se deben tomar en cuenta para definir los niveles salariales.

Así mismo, reflexionar sobre el impacto que las remuneraciones tienen en los costos laborales y su influencia para atraer, mantener y motivar al personal dentro de una organización.

3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

<p>Competencias específicas:</p> <p>Integrar la gestión del capital humano con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.</p>	<p>Competencias genéricas:</p> <p>Competencias instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis • Capacidad de organizar y planificar • Comunicación oral y escrita • Habilidades básicas de manejo de la computadora • Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Toma de decisiones. <p>Competencias interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica • Trabajo en equipo • Habilidades interpersonales <p>Competencias sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica • Habilidades de investigación • Capacidad de aprender • Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad) • Habilidad para trabajar en forma autónoma • Búsqueda del logro
--	--

4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, 29 de marzo al 2 de abril de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Pinotepa, Apizaco, San Luis Potosí, San Juan del Río, Tlalnepantla, Cerro Azul, Mulege	
Instituto Tecnológico de Puebla del 8 de Junio al 12 del 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Querétaro, Zacatepec y Tlaxiaco	Reunión de Consolidación del Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo de Competencias Profesionales de la Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial.
Instituto Tecnológico de Aguascalientes, del 15 al 18 de junio de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Aguascalientes, Tlaxiaco, San Luis Potosí, Cd. Juárez y Cd. Cuauhtémoc,	Reunión Nacional de Implementación Curricular de la Carrera de Ingeniería de Gestión Empresarial y Fortalecimiento Curricular de las asignaturas comunes por área de conocimiento para los planes de estudio actualizados

		del SNET
--	--	----------

5.- OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DEL CURSO (competencia específica a desarrollar en el curso)

Integrar la gestión del capital humano con las estrategias de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

6.- COMPETENCIAS PREVIAS

- Aplicar el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas
- Identificar los artículos de la ley federal del trabajo que regulan la Gestión del Capital Humano
- Identificar diferentes teorías de motivación y su aplicación dentro de las organizaciones
- Usar técnicas y herramientas para una comunicación organizacional efectiva
- Asociar el proceso de dirección de la asignatura de fundamentos de gestión empresarial en su etapa de integración, con el proceso de Gestión del capital humano, para que el alumno analice y aplique de forma teórica y práctica el proceso de gestión del capital humano, en todas sus etapas.
- Manifestar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que realice en el aula y en los trabajos de campo

7.- TEMARIO

Unidad	Temas	Subtemas
		1.1. ¿Qué es la Gestión estratégica? 1.2. El proceso de la Gestión Estratégica 1.3. El papel de la Gestión del Capital Humano en la creación de una ventaja competitiva 1.3.1. Administración estratégica de la Gestión del Capital Humano 1.3.2. Desafíos estratégicos de la Gestión del Capital Humano 1.4. Creación del sistema de Gestión del capital humano 1.4.1. El sistema de trabajo de alto desempeño 1.4.2. Traducción de la estrategia en políticas y prácticas de capital humano 1.4.3. Uso del tablero de control

1	La Gestión estratégica del Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> 1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del Capital Humano 1.6. Desafíos Competitivos de la Gestión del Capital Humano
2	Planeación estratégica del Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Concepto e importancia de la planeación del Capital Humano 2.2Etapas del proceso de planeación del capital humano <ul style="list-style-type: none"> 2.2.1Premisas y pronósticos 2.2.2Evaluación y perspectivas a futuro 2.2.3Planes de desarrollo del capital humano 2.2.4Inventario de competencias del capital humano 2.2.5 Desarrollo de planes de carrera y reemplazo 2.3Desarrollo del capital humano
3	Proceso de integración de personal	<ul style="list-style-type: none"> 3.1. Análisis y descripción de puestos <ul style="list-style-type: none"> 3.1.1. El puesto desde la perspectiva de la organización 3.1.2.Concepto y utilidad del análisis de puestos (tradicional y con base en competencias) 3.1.3 Análisis de puesto y entorno legal 3.1.4Usos de la información del análisis de puestos 3.1.5 Técnicas y métodos para recolectar información 3.1.6 Pasos del análisis de puesto 3.1.7 Redacción de descripciones y

		<p>especificaciones de puesto</p> <p>3.1.8 Los trabajadores flexibles</p> <p>3.2 Reclutamiento</p> <p>3.2.1 Proceso de reclutamiento</p> <p>3.2.2 Fuentes y Medios de reclutamiento</p> <p>3.2.3 Costo del reclutamiento</p> <p>3.2.4 Elaboración de la hoja de solicitud y currículum vitae</p> <p>3.3. Selección</p> <p>3.3.1. Aspectos legales</p> <p>3.3.2. Elementos y proceso de selección</p> <p>3.3.2.1. Tipos de pruebas</p> <p>3.3.2.2. Entrevista a candidatos</p> <p>3.3.2.3. examen médico</p> <p>3.3.2.4. otros</p> <p>3.4 Contratación</p> <p>3.5 Inducción</p> <p>3.5.1 Importancia</p> <p>3.5.2 Aspectos Jurídicos</p> <p>3.5.3. Programa de Inducción</p>
4	Capacitación y Desarrollo de capital humano	<p>4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo</p> <p>4.2 Aspectos legales</p> <p>4.3 Detección de necesidades de capacitación y desarrollo</p> <p>4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo</p> <p>4.5 Técnicas modernas de capacitación y desarrollo</p> <p>4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad</p> <p>4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia</p> <p>4.6 Elaboración de planes y programas de capacitación</p>
5	Evaluación del desempeño del capital humano	<p>5.1 Beneficios de la evaluación del desempeño</p> <p>5.2 Métodos de evaluación</p> <p>5.3 Proceso de evaluación</p> <p>5.4 Consecuencias de la evaluación del desempeño</p> <p>5.5. Gestión, análisis y retroalimentación del rendimiento</p>
	Compensaciones	o

6	remuneración	6.1. Factores básicos para determinar remuneración 6.2. Pasos para el establecimiento de las remuneraciones 6.3. Remuneración basada en competencias 6.4. Otros criterios de remuneración 6.5. El impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos laborales.
---	--------------	---

8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

- Propiciar actividades de investigación de los procedimientos más actualizados de los temas de la materia.
- Solución de estudio de casos en trabajo de equipo.
- Fomentar la exposición de temas por equipo, que le permitan al estudiante integrar los contenidos de la asignatura, y entre distintas asignaturas para su análisis.
- Propiciar el desarrollo de prácticas de reclutamiento y selección que permitan en el alumno el desarrollo de habilidades en estos procesos.
- Realizar grabaciones de las prácticas con el objetivo de que el alumno se pueda observar, y considere si debe modificar su comportamiento.
- Propiciar que el alumno acuda a empresas de la localidad a realizar trabajo de investigación y se dé cuenta cual es la situación real en la práctica.
- Realizar entrevistas a expertos de la gestión del capital humano de la localidad, para conocer cuáles son las exigencias de conocimientos, habilidades ya actitudes para ingresar a una empresa.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con los fenómenos del medio ambiente, así como con las prácticas de una cultura laboral.
- Fomentar la participación de los alumnos en eventos académicos, que les permitan ir adquiriendo experiencia en el mundo laboral.

9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

La evaluación debe ser continua y cotidiana, por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- o Reportes escritos de las ideas y soluciones creativas encontradas durante el desarrollo de las actividades.

- o Reporte de la actividad metacognitiva, que consiste en el registro de las observaciones hechas durante las actividades, así como de las conclusiones obtenidas de dichas observaciones.
- o Presentación ejecutiva del portafolio de evidencias

10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1: El sistema de Gestión del Capital Humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el papel estratégico de la Gestión del Capital Humano para el logro de los objetivos de la dentro de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un mapa conceptual que contemple el concepto y el proceso de la Gestión Estratégica • Investigar que es la ventaja competitiva • A través del análisis de un caso práctico, identificar el papel de la Gestión del Capital Humano en la creación de una ventaja competitiva. • Presentar, a través de un mapa conceptual, un ejemplo de la vinculación de las estrategias de Capital Humano, con el plan estratégico de la empresa. • Presentar ejemplos de cada uno de los desafíos de la Gestión del Capital Humano • A través de un diagrama representar los componentes del sistema de Gestión del Capital Humano • Identificar la relación entre el sistema de Gestión del Capital Humano y los demás sistemas de una empresa • Analizar “el modelo básico para ajustar la estrategia y las acciones de recursos humanos con la estrategia de negocios”

	<p>que propone el autor Gary Dessler, en la bibliografía sugerida.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigar, en tres empresas de diferente tamaño, cómo se conforma el Departamento de Gestión del Capital Humano • Realizar una investigación para determinar la problemática existente en la Gestión del Capital Humano, considerando empresas locales, regionales, nacionales e internacionales. • Ejemplificar y explicar cada uno de los pasos del tablero de control para crear sistemas de administración de capital humano.
--	---

Unidad 2: Planeación del Capital Humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la planeación del Capital Humano en una organización, aplicando el proceso correspondiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar el concepto de planeación del capital humano y su relación con las demás funciones de Gestión del Capital Humano • Identificar el proceso de planeación estratégica del Capital Humano • Investigar en un empresa mediana los planes estratégicos de Recursos Humanos • Realizar en el grupo un inventario de competencias • Realizar una gráfica de reemplazo potencial, considerando cuatro niveles jerárquicos en una empresa. • Realizar sumario de reemplazo potencial, tanto a nivel medio como ejecutivo

Unidad 3: Proceso de integración del Capital Humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un proceso de integración de personal detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigar la necesidad legal y social del análisis de puesto • En plenaria discutir los diversos usos que se le dan a la información del análisis de puesto • Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización de un análisis de puestos • Analizar, en mesas de trabajo, los pasos para la realización del análisis de puesto • Realizar ejercicios prácticos del análisis y descripción de puesto • Desarrollar una investigación en empresas de la región, donde apliquen perfiles de alto desempeño con base a competencias laborales • Investigar el concepto y ejemplos de “los trabajadores flexibles” • Analizar y representar en un esquema, el proceso de reclutamiento y su relación con la planeación de Recursos Humanos • Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con los procesos de reclutamiento, selección e inducción. • Analizar los elementos contenidos en una solicitud de empleo, así como elaborar su currículum vitae • En plenaria discutir las ventajas y desventajas del reclutamiento interno y extremo • Filmar una práctica relacionada con la entrevista, para su análisis en clase. • Realizar un diagrama de flujo del procedimiento de contratación de personal indicando la documentación necesaria. • Analizar, en equipos de trabajo, diferentes manuales de bienvenida, haciendo una crítica de su contenido.

Unidad 4: Capacitación y Desarrollo del Capital Humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un plan de capacitación y desarrollo para una empresa, que contemple los elementos básicos, administrativos y legales, para su adecuada aplicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Tomando como base los conceptos adquiridos en Legislación laboral, realizar un esquema de los aspectos legales que influyen en la elaboración y registro de planes y programas de capacitación y desarrollo • Analizar los métodos para la detección de necesidades de capacitación y desarrollo • En equipos de trabajo, analizar y comparar las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo, indicando ventajas y desventajas • Analizar el diseño de un programa de capacitación y desarrollo • En clase, simular la aplicación de un programa de capacitación para personal operativo • Realizar un ensayo respecto a las perspectivas de capacitación y desarrollo en los diferentes niveles jerárquicos de la organización • A partir de un caso práctico, evaluar la eficiencia y eficacia de un programa de capacitación. • Resolver un caso práctico donde se vea el impacto de la capacitación y desarrollo en: <ul style="list-style-type: none"> • Las funciones de capital humano • Las funciones de la empresa

Unidad 5: Evaluación del Desempeño del Capital Humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un proceso para la evaluación del desempeño aplicable en una empresa, empleando algunos de los métodos estudiados 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un cuadro comparativo de los diferentes métodos de evaluación del desempeño • Desarrollo y simulación de la implantación de un método de evaluación de acuerdo a las necesidades de una organización. • Presentar un cuadro de los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño • Realizar una investigación en una empresa de la región para determinar los principales factores que influyen en las promociones y transferencias. • Llevar a cabo una dramatización relacionada con el análisis, retroalimentación y gestión del desempeño. • Resolver un caso práctico relacionado con la evaluación del desempeño

Unidad 6 Compensaciones o remuneración

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> • Explicar los factores y pasos para determinar la remuneración de los empleados en las organizaciones, atendiendo a aspectos legales y administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Discutir sobre la equidad interna y externa en el establecimiento de las remuneraciones • Enumerar los factores básicos para determinar la remuneración • Explicar cada uno de los factores básicos para determinar la remuneración • Analizar un ejemplo de encuesta salarial • Definir que es valuación de puestos y los métodos que se emplean • Analizar las diferencias entre remuneraciones con base en el puesto y con base en competencias” • Realizar una investigación documental y de campo sobre el impacto de las remuneraciones en el clima organizacional

11.- FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliografía básica

1. Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed México:. Pearson.
2. Werther y Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
3. Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
4. Gómez.Mejía, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.

Bibliografía complementaria

5. Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas
6. Arias Galicia, Heredia Espinosa. Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas
7. Bateman, T. Y Scott A. Snell. Administración. Una ventaja competitiva. Mc Graw Hill
8. Brayton, Bowen R. Sepa recompensar a su equipo. Mc Graw Hill
9. Chruden Sherman. Administración de Personal. Ed. CECSA
10. Heneman, Schwab Fossum y Dier. Administración de Recursos Humanos y Personal. Ed. CECSA
11. Hernandez, Suerdik, Chruden, Sherman. Administración de Personal, Organización, Contratación y Remuneración en el trabajo. Ed. Iberoamericana
12. Kenneth L. Murnnel, Nerdth. Empowerment para su equipo. Ed. Mc Graw Hill
13. Kotter, John. El factor: Liderazgo. Ed. Norma
14. Rodríguez, Valencia Joaquín. Administración Moderna de Personal. Ed. Thomson
15. Sanchez Barriga Francisco. Técnicas de Administración de Recursos Humanos Ed. IPN
16. Sikula y Mc Kenna. Administración de Recursos Humanos, conceptos prácticos. Ed. Limusa
17. Córdoba Largo alejandro, El reto de la Gestión Empresarial,Ed. Deusto
18. Chiavenato, Idalberto, Gestión del talento Humano, Ed. Mc. Graw Hill
19. Fernandez López Javier, Gestión por Competencias, Un modelo estratégico para la Dirección de Recursos Humanos, Ed. Prentice Hall
20. Fitz-enz, Jac, Cómo medir la Gestión de los recursos Humanos, Ed.Deusto
21. Alles Martha, Desarrollo del Talento Humano basado en competencias, Ed. Gárnica

Páginas electrónicas

www.admonhoy.com

www.stps.gob.mx

<http://www.monografias.com/trabajos25/puestos-de-trabajo/puestos-de-trabajo.shtml>

12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS

- Visitar una empresa de comida rápida, y a partir de ésta experiencia resolver en equipos de trabajo un caso práctico, de u en donde elaboren un esquema general de una estrategia de recursos humanos el cual deberá incluir: una estrategia básica de negocios y competitiva, identificar las competencias del personal para ésta estrategia; especificar las políticas y actividades de Capital Humano para el desarrollo de las competencias necesarias y sugerencias de indicadores que podrían utilizarse para medir el éxito de la estrategia de Capital Humano.
- Desarrollar un programa para determinar transferencias, promociones, despidos, liquidaciones y reubicaciones que vaya de acuerdo a la problemática existente en empresas de la región.
- Visitar una empresa e investigar cómo llevan a cabo los procesos de reclutamiento, selección e inducción, exponer y comparar ante el grupo.
- Elaboración de un análisis de puestos por nivel jerárquico.
- Elaboración de perfiles de alto desempeño con base en competencias laborales en empresas de la localidad
- Elaborar un manual de bienvenida.
- Realizar una práctica que comprenda los procesos de reclutamiento y selección.
- Asistir a una empresa y entrevistar al responsable del proceso de capacitación y desarrollo sobre: el proceso que sigue para desarrollar y capacitar al personal y las actividades relacionadas con dicho proceso.
- “De manera individual o en equipos elaborar políticas de remuneración para el puesto de cajero de un banco local. Suponga que hay cuatro cajeros: dos fueron contratados en mayo y los otros dos en diciembre. Las políticas de remuneración deben abarcar los siguientes temas: evaluaciones, incrementos, días festivos, salario por vacaciones, salario por tiempo extra, método de pago, retenciones y tarjeta de registro de horario” (Dessler, Gary. Administración de Recursos Humanos. pág. 453.)

El docente puede optar por integrar éstas prácticas para desarrollar un proyecto final, aplicado a una empres de la región, en donde se estructure un departamento de Capital Humano y se diseñen los procesos aquí analizados.