1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura: Gestión del Capital Humano

Carrera: Ingeniería en Gestión Empresarial y

Gastronomía

Clave de la asignatura: AEG-1075

(Créditos) SATCA¹ 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

Competencias específicas:

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

Competencias genéricas:

Competencias instrumentales

- 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

•	Solución	de pi	roblemas
---	----------	-------	----------

• Toma de decisiones.

Competencias interpersonales

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales

Competencias sistémicas

- 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	

	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	Subte	mas
		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 Capital Humano	del	 1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del Capital Humano 1.6. Desafíos Competitivos de la Gestión del Capital Humano
2	Planeación estratégica Capital Humano	del	2.1 Concepto e importancia de la planeación del Capital Humano 2.2Etapas del proceso de planeación del capital humano 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 personal	de	 3.1. Análisis y descripción de puestos 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

		especificaciones de puesto
		3.1.8 Los trabajadores flexibles
		o. 1.0 Los trabajadores fiexibles
		3.2 Reclutamiento
		3.2.1 Proceso de reclutamiento
		3.2.2 Fuentes y Medios de reclutamiento 3.2.3 Costo del reclutamiento
		3.2.4Elaboración de la hoja de solicitud y currículo vitae
		3.3.Selección
		3.3.1. Aspectos legales
		3.3.2. Elementos y proceso de selección
		3.3.2.1.Tipos de pruebas
		3.3.2.2. Entrevista a candidatos
		3.3.2.3. examen médico
		3.3.2.4. otros
		3.4 Contratación
		3.5 Inducción
		3.5.1 Importancia
		3.5.2 Aspectos Jurídicos
		3.5.3.Programa de Inducción
	Canacitación y Desarrollo de	4.1 Antecedentes de la capacitación y desarrollo
	capital humano	4.2 Aspectos legales
	Capital Humano	4.3 Detección de necesidades de capacitación y
		desarrollo
		4.4 Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo
		4.5 Técnicas modernas de capacitación y
		desarrollo
		4.5.1 Capacitación y desarrollo en la diversidad
		4.5.2 Capacitación y desarrollo a distancia
		4.6 Elaboración de planes y programas de
		capacitación
_E	Evaluación del desempeño	5.1 Beneficios de la evaluación del desempeño
	del capital humano	5.3 Proceso de evaluación
	•	5.2 Métodos de evaluación
		5.4 Consecuencias de la evaluación del
		desempeño
		5.5. Gestión, análisis y retroalimentación del
		rendimiento
,	Compensaciones o	

6	remuneración	6.1.	Facto	res	básicos	para	determina	ar
		remu	neración					
		6.2.	Pasos	para	el esta	ablecimier	nto de la	as
		remu	neracion	ies				
		6.3. F	Remuner	ación l	basada er	n compete	ncias	
		6.4. (Otros crit	erios d	le remune	ración		
		6.5.	El impac	to de l	las remur	eraciones	en el clim	ıa
		orgai	nizaciona	alyen	los costo	s laborale	S.	

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:

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

- 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 desarrollar	específica a	Actividades de Aprendizaje			
de la Humano	er el papel estratégico Gestión del Capital para el logro de los de la dentro de la ción.	contemple el concepto y el proceso de la Gestión Estratégica			

que propone el autor Gary Dessler, en la bibliografía sugerida.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 desarrollar	específica	а	Actividades de Aprendizaje
	la planeación Humano en ación, aplicand correspondiente.	del una o el	 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

Diseñar un proceso de integración de personal detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada Analizar las diferentes técnicas y métodos para la realización de un análisis de puesto 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 alta desempeño con base a competencias laborales Investigar el concepto y ejemplos de "los trabajadores flexibles" Analizar y representar en un esquema, esproceso 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 si currículum vitae En plenaria discutir las ventajas y desventajas del reclutamiento interno desventador de preclutamiento de para la realiz
integración de personal detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada **National detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada **Analizar las diferentes técnicas y métodos para recolectar información para la realización de un análisis de puesto **Analizar, en mesas de trabajo, los pasos para la realización de puesto **National reprisor de puesto **Desarrollar una investigación en empresas de la región, donde apliquen perfiles de alta desempeño con base a competencias laborales **Investigar el concepto y ejemplos de "los trabajadores flexibles" **Analizar y representar en un esquema, e proceso de reclutamiento y su relación cor 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 se currículum vitae **En plenaria discutir las ventajas y
extremo • Filmar una práctica relacionada con la entrevista, para su análisis en clase. • Realizar un diagrama de flujo de procedimiento de contratación de persona 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
Diseñar un plan de capacitación y desarrollo para una empresa, que contemple los elementos básicos, administrativos y legales, para su adecuada aplicación	 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: Las funciones de capital humano Las funciones de la empresa

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Diseñar un proceso para la evaluación del desempeño aplicable en una empresa, empleando algunos de los métodos estudiados	 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 màs 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 desarrollar	Actividades de Aprendizaje
remuneración de lo empleados en la organizaciones, atendiendo	en el establecimiento de las remuneraciones

y en los costos laborales.
,

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. Gòmez.Mejìa, 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.