1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	**Gestión Estratégica del Capital Humano II**
Clave de la asignatura:	**LAD-1024**
SATCA[1]:	**2 - 3 - 5**
Carrera:	**Licenciatura en Administración**

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Esta asignatura contribuye a desarrollar en el estudiante las habilidades directivas para la administración del capital humano en las organizaciones, propiciando retribuciones justas y equitativas y promoviendo la competitividad profesional para mejorar el desempeño de la organización frente a un mercado altamente competitivo

Intención didáctica

En esta asignatura el estudiante debe identificar y los diferentes métodos de valuación de puestos y seleccionar el más adecuado para una organización; así como los principales métodos de evaluación del desempeño que sirven de referencia para tomar decisiones sobre ascensos, transferencias, promociones, despidos, capacitación, entre otros.

También debe Identificar los elementos que intervienen en una auditoría de capital humano, la función, los enfoques y tendencias actuales.

En el transcurso de las actividades programadas es muy importante que el estudiante aprenda a valorar las actividades que lleva a cabo y entienda que está construyendo su hacer futuro y en consecuencia actúe de una manera profesional; de igual manera, aprecie la importancia del conocimiento y los hábitos de trabajo; desarrolle la precisión, la puntualidad, el entusiasmo y el interés, la tenacidad, y la flexibilidad. Es necesario que el docente ponga atención y cuidado en estos aspectos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje de esta asignatura.

SIN VALIDEZ OFICIAL

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
Instituto Tecnológico de Toluca del 18 al 22 de enero de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Cd. Juárez, Cerro Azul, Chihuahua,	Reunión de Información y Validación del Diseño Curricular por Competencias Profesionales de las carreras de Administración y Contaduría del SNEST

[1] Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

	Comitán, Durango, El Llano de Aguascalientes, Ensenada, Mérida, Minatitlán, La Laguna, La Paz, Nuevo Laredo, Los Mochis, Parral, San Luis Potosí, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Zacatecas, Zacatepec.	
Instituto Tecnológico de Veracruz del 16 al 20 de agosto de 2010.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Agua Prieta, Aguascalientes, Bahía de Banderas, Boca del Río, Campeche, Cancún, Cd. Cuauhtémoc, Celaya, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Colima, Comitán, Costa Grande, Durango, El Llano, Ensenada, Jiquilpan, La Laguna, La Paz, Lázaro Cárdenas, Los Mochis, Matamoros, Mérida, Minatitlán, Pachuca, Parral, Puebla, Reynosa, Saltillo, San Luis Potosí, Tepic, Tijuana, Tizimín, Tlaxiaco, Tuxtepec, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas, Zacatepec, Zitácuaro, Superior de Coacalco, Superior de Ixtapaluca, Superior de Jerez, Superior de Jilotepec, Superior de La Huerta, Superior de Los Ríos, Superior de Puerto Peñasco, Superior de Tequila, Superior de San Andrés Tuxtla y Superior de Zacatecas Occidente.	Reunión Nacional de Consolidación del Programa en Competencias Profesionales de la carrera de Licenciatura en Administración.

SIN VALIDEZ OFICIAL

Instituto Tecnológico de la Nuevo León del 10 al 13 de septiembre de 2012.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Cd. Cuauhtémoc, Chetumal, Chihuahua II, Durango, La Laguna, Los Ríos, Minatitlán, Oaxaca, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa y Zitácuaro.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería Gestión Empresarial, Ingeniería en Administración, Contador Público y Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Agua Prieta, Bahía de Banderas, Cd. Cuauhtémoc, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Parral, San Luis Potosí, Valle de Morelia.	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas Comunes del SNIT.

SIN VALIDEZ OFICIAL

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
• Realiza un diagnóstico del desempeño del capital humano, para detectar oportunidades de mejora e incrementar la competitividad de la organización.

5. Competencias previas

- Aplica modelos y procesos en el desarrollo del Capital Humano para lograr un alto desempeño en las organizaciones.
- Aplica las bases conceptuales y procedimentales del proceso administrativo, para elaborar planes y diseñar estructuras organizacionales que conduzcan a una organización al éxito.
- Aplica la fase dinámica y procedimental del proceso administrativo para la integración, dirección y control en las organizaciones, destacando las habilidades gerenciales.
- Integra los elementos que conforman la organización y que están relacionados con el comportamiento humano en un ambiente globalizado, que propicie el desarrollo de organizaciones sanas.

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Valuación de puestos	1.1. Concepto y utilidad de la valuación de puestos. 1.2. Necesidad legal, social y económica. 1.3. Métodos de Valuación de Puestos 1.3.1.Método de gradación previa o clasificación 1.3.2. Método de alineamiento. 1.3.3. Método de comparación de factores 1.3.4. Método de valuación por puntos. 1.3.5. Método de escalas, guías y perfiles 1.4. Encuesta Salarial 1.5. Tabulador de la gestión de la retribución
2	Evaluación del desempeño	2.1. Propósitos de la Evaluación del Desempeño 2.2. Métodos de Evaluación y su proceso. 2.3. Impacto de la Evaluación del Capital Humano 2.3.1 Ascensos, transferencias, promociones, despidos, capacitación, liquidaciones, reubicaciones (cuidar aspectos legales) 2.4. Gestión, análisis y retroalimentación del rendimiento
3	Auditoria del Capital Humano	3.1 La Auditoría del Capital Humano y la toma de decisiones. 3.2 Proceso de Auditoría del Capital Humano 3.3 Informe de Auditoría del Capital Humano
4	La gestión estratégica del Capital Humano y el entorno global	4.1. La función estratégica del Capital Humano 4.2. Tendencias de la Gestión Estratégica del Capital Humano en México 4.3. Enfoques actuales de la Gestión Estratégica del Capital Humano en otros países 4.4 Administración por valores.

SIN VALIDEZ OFICIAL

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Valuación de puestos	
Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Identifica los diferentes métodos de valuación de puestos y selecciona el más adecuado para una	Investigar la importancia y utilidad de la valuación de puestos.

organización, con la finalidad de proporcionar sueldos justos y equitativos. Genéricas: Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes. Capacidad de análisis y síntesis de información. Solucionar problemas. Capacidad crítica y autocrítica. Habilidades interpersonales. Dar sentido y significado a los conocimientos en la práctica. Apertura y adaptación a nuevas situaciones.	Discutir en una mesa redonda la necesidad legal, económica y social de la valuación de puestos. Investigar y exponer en equipo los métodos de valuación de puestos

2. Evaluación del desempeño

Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Reconoce los diferentes métodos de evaluación del desempeño con el objeto de aplicar el que más convenga a las organizaciones, dependiendo de sus características. Genéricas: Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes. Capacidad de análisis y síntesis de información. Capacidad crítica y autocrítica. Habilidades interpersonales. Dar sentido y significado a los conocimientos en la práctica. Apertura y adaptación a nuevas situaciones.	Investigar los métodos de evaluación del desempeño y su proceso y exponerlos en clase. Discutir en mesa redonda el impacto de la evaluación del de Capital en las organizaciones. Realizar la evaluación de desempeño en una empresa de su entorno. Exponer los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño en la empresa de su entorno. Discutir en mesa redonda los aspectos legales de las transferencias y reubicaciones y elaborar un reporte de conclusiones.

3. Auditoría del Capital humano

Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Describe los elementos que intervienen en una Auditoría de Capital Humano, para obtener un diagnóstico del desempeño del personal.	Investigar la influencia de la Auditoría del Capital Humano en la toma de decisiones y discutirlo en clase. Analizar en equipos de trabajo el proceso de Auditoría del Capital Humano.

SIN VALIDEZ OFICIAL

Genéricas: Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes. Capacidad de análisis y síntesis de información. Capacidad crítica y autocrítica. Habilidades interpersonales. Dar sentido y significado a los conocimientos en la práctica. Apertura y adaptación a nuevas situaciones.	En equipos de trabajo analizar las diferentes técnicas de investigación empleadas en auditorias de capital humano.

4. La gestión estratégica del Capital Humano y el entorno global

Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): Analiza, comprende y evalúa los enfoques modernos de administración del capital humano y sus tendencias globales, para mantenerse actualizado sobre los cambios que requiere el mercado laboral. Genéricas: Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes. Capacidad de análisis y síntesis de información. Capacidad crítica y autocrítica. Habilidades interpersonales. Dar sentido y significado a los conocimientos en la práctica.	Analizar y discutir en equipo la función estratégica del capital humano en las organizaciones. Investigar y elaborar un cuadro comparativo de las condiciones laborales del capital humano a nivel nacional e internacional. Investigar las tendencias globales de la gestión del capital humano a nivel nacional e internacional y exponerlo en clase. En mesa redonda analizar y discutir la importancia de la administración por valores y los valores en el éxito de la empresa y el desarrollo de la sociedad.

SIN VALIDEZ OFICIAL

8. Práctica(s)

- Desarrollar una práctica aplicando el método de valuación por puntos en empresas de la región.
- Desarrollar una investigación en una empresa de la región para determinar los principales factores que influyen en las promociones y transferencias.
- Elaborar un mapa mental sobre las tendencias de la gestión del capital humano en las organizaciones a nivel nacional e internacional.
- Identificar en una empresa de la localidad, el índice de transferencias, promociones, despidos, liquidaciones y reubicaciones que se presentan durante un periodo en particular.

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 especificas 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

Las evidencias de los aprendizajes que contribuyen al desarrollo de competencias son:

- Examen escrito
- Mapas conceptuales y mentales
- Reportes de lectura.
- Participación Individual
- Participación en equipo y/o grupal
- Reportes de casos
- Exposiciones.
- Investigación documental y/ o de campo
- Trabajo de la unidad
- Evaluación del desempeño
- Proyecto Integrador

SIN VALIDEZ OFICIAL

11. Fuentes de información

1. Aguilar Pastor, Eva María y SASTRE Castillo, Miguel Ángel, Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico, Madrid, Edit. McGraw-Hill, 2003.
2. Arias Galicia, Luis Fernando y HEREDIA Espinosa, Víctor, Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño, México, Quinta Edición, Edit. Trillas, 1999.
3. Ariza Montes, José Antonio, et. al., Dirección y Administración Integrada de Personas. Fundamentos, Procesos y Técnicas en Práctica, México, Edit. McGraw-Hill, 2004.
4. Bohlander, Scott Y Snell. Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. Impreso en México. 2009.
5. Becker, Brian E., et. al., Cuadro de mando de Recursos Humanos en la empresa, España, Edit. Gestión 2000, Edipe, Watson Wyatt, 2001.
6. Bratton, John y GOLD Jeffrey, Human Resource Management: Theory and Practice, Gran Bretaña, Third Edition, Edit. Palgrave Macmillan, 2003.
7. Chiavenato, Idalberto, Gestión del Talento Humano, Colombia, Edit. McGraw-Hill, 2002.
8. Decenzo, David A. y ROBBINS, Stephen P., Administración de Recursos Humanos, México, Edit. Limusa Wiley, 2001.
9. Denisi, Angelo S. y GRIFFIN, Ricky W., Human Resource Management, Boston, Edit. Houghton Mifflin Company, 2001.
10. Dessler, Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed México. Editorial Pearson.
11. Dibble, Suzanne, Conserve a sus empleados valiosos: Estrategias para conservar el recurso más importante de su organización, México, Edit. Oxford, 2001.
12. Dolan, Simon L., et. al., La gestión de los recursos humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI, Madrid, Segunda Edición, Edit. McGraw-hill 2003
13. Fernández López, Javier, Gestionar la Confianza: Un modelo integrador de las políticas de marketing y gestión de personas para alcanzar la excelencia, España, Edit. Prentice-Hall, 2002.
14. Fina Sanglas, Lluís, El reto del empleo, España, Edit. McGraw-Hill, 2001.
15. Fisher, Cynthia D., et. al., Human Resource Management, Boston, Fifth Edition, Edit. Houghton Mifflin Company, 2003.
16. Fletcher, Shirley, Análisis de competencias laborales: herramientas y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos, México, Edit. Panorama, 2000.
17. Flitz-Enz, Jac, Cómo medir la gestión de los recursos humanos, España, Edit. Deusto, 1999.
18. Friedman, Brian, et. al., Atraer, gestionar y retener el Capital Humano: Cumplir lo prometido, España, Edit. Paidós-Empresa, 2000.
19. Gomez-Mejia Luis R., Balkin David B., Y Cardy Robert L. Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Editorial Pearson
20. Gratton, Linda, Estrategias de Capital Humano: cómo utilizar a las personas en el corazón de las empresas, España, Edit. Prentice Hall, 2001.
21. Ivancevich, John M., Administración de Recursos Humanos, México, Novena Edición, Edit. McGraw-Hill, 2005.
22. Werther William B. Jr. Y Davis Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill.

SIN VALIDEZ OFICIAL