

1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

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

2.- PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura.

Esta materia aporta al perfil la siguiente competencia: Desarrollar en el estudiante las habilidades directivas para la administración del capital humano en las organizaciones, además de que promueve la competitividad profesional y organizacional, propiciando una cultura de trabajo en equipo, excelencia, gestión y calidad en escenarios de alto desempeño.

Relación tiene con las otras asignaturas:

Administración II: Se relaciona en los temas de Planeación y Organización.

Administración III: Se relaciona en los temas de Dirección y Control.

Estadística administrativa: Se relaciona en los temas de Estadística Descriptiva.

Derecho Laboral: se relaciona con los temas de seguridad e higiene y relaciones de trabajo.

Informática para la Administración: Para la utilización de las TICs.

Fundamentos de Investigación: Para manejo de información objetiva.

Contabilidad Gerencial: Para el manejo de conocimientos básicos contables.

Gestión estratégica del Capital Humano I: Se relaciona y da continuidad a los conocimientos de esta asignatura.

En la anterior materia de Gestión Estratégica de Capital Humano I, el estudiante adquirió la competencia de elaborar planes y programas de integración, capacitación y desarrollo basados en las técnicas y herramientas de la Administración de Recursos Humanos, en esta segunda parte aplicará los enfoques de la administración del Capital Humano que consideren la integración y desarrollo de equipos de trabajo, la dirección del Capital Humano y la utilización de técnicas para la valuación de puestos y la evaluación del desempeño, así como la visión de esta disciplina de manera globalizada.

¹

Sistema de asignación y transferencia de créditos académicos

Intención didáctica.

Se sugiere que en esta asignatura se de prioridad a prácticas relacionadas con los temas del plan de estudios; tratando de que se establezca una relación con la realidad.

En esta materia el alumno identifica y desarrolla habilidades para implementar y evaluar modelos administrativos del Capital Humano. Aplica habilidades para ejercer estilos de liderazgo de acuerdo con las características de las empresas. Integra, coordina y dirige equipos de trabajo multidisciplinarios. Diagnostica situaciones empresariales de acuerdo a criterios estratégicos.

En la primera unidad, el estudiante debe identificar y aplicar los diferentes métodos de valuación de puestos y selecciona el más adecuado para una organización

En la segunda unidad, el estudiante debe aplicar el proceso de evaluación del desempeño que más convenga a las organizaciones, dependiendo de las características de las mismas.

En la tercera unidad, el estudiante debe Identificar los elementos que intervienen en una auditoria de capital humano.

En la cuarta unidad, el estudiante debe evaluar los enfoques modernos de administración del capital humano y sus tendencias globales, así como su aplicación real.

3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Competencias específicas	Competencias genéricas
Aplicar los enfoques de la gestión estratégica del Capital Humano que consideren la utilización de técnicas para la valuación de puestos y la evaluación del desempeño, la revisión a través de una auditoria, así como la visión de esta disciplina de manera globalizada	Competencias instrumentales <ul style="list-style-type: none">• Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes.• Capacidad de análisis y síntesis de información.• Solucionar problemas.• Toma de decisiones con

	<p>sentido ético.</p> <p>Competencias Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad crítica y autocrítica. • Habilidades interpersonales. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. • Reconocimientos y apreciación de la diversidad y multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un ambiente laboral interdisciplinario y multidisciplinario. • Compromiso ético. <p>Competencias Sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar sentido y significado a los conocimientos en la práctica. • Apertura y adaptación a nuevas situaciones. • Trabajar en forma autónoma. • Búsqueda del logro, con reflexión ética.
--	---

4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 7 al 11 de junio de 2010,	Representantes de los Tecnológicos de Acapulco, Agua Prieta, Altamira, Bahía de Banderas, Boca del Río, Campeche, Cancún, Cd. Altamirano, Cd. Juárez, Celaya, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Colima, Comitán, Costa	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para la Formación y Desarrollo de Competencias Profesionales de la Carrera de Licenciatura en Administración del SNEST.

	<p>Grande, Durango, El Llano, Ensenada, Jiquilpan, La Laguna, La Paz, Lázaro Cárdenas, Los Mochis, Matamoros, Mérida, Minatitlán, Parral, Puebla, Reynosa, Saltillo, San Luis Potosí, Tepic, Tijuana, Tizimín, Tlaxiaco, Tuxtepec, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas, Zacatepec, Zitácuaro, Istitutos Tecnológicos Superiores de Coacalco, Ixtapaluca, Jerez, Jilotepec, La Huerta, Puerto Peñasco.</p>	
<p>Instituto Tecnológico de Zacatecas Occidente, Tequila, Chetumal, Ciudad Cuauhtémoc, Tuxtepec y Veracruz, del 14 de Junio al 13 de agosto de 2010.</p>	<p>Representantes de la Academia de Ciencias Económico Administrativas</p>	<p>Elaboración del programa de estudio propuesto en la Reunión Nacional de Diseño Curricular de la carrera de Licenciatura en Administración</p>
<p>Instituto Tecnológico de Veracruz, del 16 al 20 de Agosto de 2010</p>	<p>Representantes de los 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</p>	<p>Reunión Nacional de Consolidación de la Carrea de Licenciatura en Administración del SNEST.</p>

	Luis Potosí, Tepic, Tijuana, Tizimín, Tlaxiaco, Tuxtepec, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa, Zacatecas, Zacatepec, Zitácuaro, Institutos Tecnológicos Superiores de Coacalco, Ixtapaluca, Jerez, Jilotepec, La Huerta, Los Ríos, Puerto Peñasco, San Andrés Tuxtla, Tequila, Zacatecas Occidente.	
--	--	--

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

Aplicar los enfoques de la gestión estratégica del Capital Humano que consideren la integración y desarrollo de equipos de trabajo, la dirección del Capital Humano y la utilización de técnicas para la valuación de puestos y la evaluación del desempeño, así como la visión de esta disciplina de manera globalizada.

6.- COMPETENCIAS PREVIAS

- Redacción de textos académicos.
- Lectura y comprensión de textos.
- Búsqueda exhaustiva de información confiable.
- Apertura a la diversidad de puntos de vista.
- Diálogo crítico
- Trabajo colaborativo
- Emplear aspectos de la administración en general.
- Aplicar el proceso administrativo en lo relacionado al capital humano dentro de las organizaciones.
- Construir la estructura de un departamento de capital humano
- Conocer todos los aspectos de cómo se lleva a cabo la planeación del capital humano.
- Conocer el proceso de reclutamiento y selección.
- Identificar la importancia de la capacitación y desarrollo del personal en las organizaciones.
- Elaborar análisis de puestos.
- Tener habilidades en el uso de las Tics.
- Capacidad de relacionarse.

- Manifestar una conducta ética en el desarrollo de sus actividades.

7.- TEMARIO

Unidad	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 Método de gradación previa. 1.4 Método de alineamiento. 1.5 Método de comparación de factores. 1.6 Método de valuación por puntos. 1.7 Método de escalas, guías y perfiles. 1.8 Encuesta salarial (concepto). 1.9 Tabulador de la gestión de la retribución.
2	Evaluación del desempeño	2.1 Métodos de Evaluación y su proceso. 2.2 Impacto de la Evaluación del Capital Humano 2.2.1 Ascensos, transferencias, promociones, despidos, capacitación de ajuste, liquidaciones, reubicaciones. 2.3 Gestión, análisis y retroalimentación del rendimiento.
3	Auditoría del Capital humano	3.1 Auditoría y la toma de decisiones. 3.2 Proceso de Auditoría. 3.3 Informe de Auditoría.
4	La gestión estratégica del Capital Humano y el entorno global	4.1 La función del Capital Humano ante la globalización. 4.2 Enfoques actuales de la gestión del Capital humano en otros países. 4.3 Tendencias globales y su práctica en México.

8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

- Reflexión individual y/o grupal, que propicie el desarrollo de Capacidad crítica y autocrítica.
- Búsqueda efectiva y eficiente de información confiable y pertinente en diversas fuentes.
- Propiciar la capacidad de análisis y síntesis como una competencia aplicable en todas las actividades relacionadas con las lecturas, búsqueda de información, material audiovisual, etc.
- Propiciar la toma de decisiones a través de análisis de casos, ejercicios vivenciales, estrategias de participación individual o grupal.
- Reconocer y valorar la diversidad y multiculturalidad a partir del análisis y reflexión de contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Desarrollar la capacidad de dar sentido y significado a los conocimientos en su entorno inmediato y contexto social y profesional.
- Desarrollar la apertura y adaptación a nuevas situaciones.
- Desarrollar la capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas, para trabajar de forma colaborativa en ambientes laborales diversos.
- Propiciar la toma de conciencia para actuar con compromiso ético en cualquier ámbito de su vida.
- Emplear conceptos aprendidos en otras asignaturas.
- Identificar los aspectos importantes de la gestión del capital humano en una organización
- Manejo de tecnología de información
- Contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica con acciones responsables.
- Observar y analizar fenómenos y problemáticas propias del campo ocupacional.
- Desarrollar actividades de aprendizaje que propicien la aplicación de los conceptos, modelos y metodologías que se van aprendiendo en el desarrollo de la asignatura.
- Fomentar el uso de terminología propia del contexto de la ACH.
- Desarrollar un programa para determinar las etapas y la duración de vida de los grupos de trabajo en una empresa.
- Dramatizar los diferentes modelos de equipos de trabajo.
- Estructura un tabulador de sueldos.
- Elaborar un programa de compensaciones
- Desarrollar un programa para determinar transferencias, promociones, despidos, liquidaciones y reubicaciones que vaya de acuerdo a la situación que se presenta en la zona
- Aplicación de las técnicas de valuación de puestos en un caso práctico.
- Mediante un caso simular la aplicación de una evaluación de puestos en una empresa.

- Determinar el instrumento para la aplicación de una auditoría de capital humano.

9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

El programa de Gestión Estratégica del Capital Humano II basado en competencias propone que el estudiante elabore un portafolio de evidencias, que integre todas las actividades realizadas en clase y extra-clase.

De tal forma que el estudiante vaya construyendo en su transitar por la asignatura sus propias conceptualizaciones y en ese proceso de analizar y reflexionar, surgen las evidencias de la transferencia del aprendizaje significativo a la práctica.

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

- Mapas conceptuales y mentales
- Reportes de lectura.
- Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.
- Participación Individual
- Participación en equipo y/o grupal
- Ensayos
- Reportes de casos
- Exposiciones.
- Investigación documental y/ o de campo
- Informe de Proyecto

10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad 1: Valuación de puestos

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Identificar y aplicar los diferentes métodos de valuación de puestos y selecciona el más adecuado para una organización	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar una práctica aplicando el método de valuación por puntos en empresas de la región.• Analizar en un caso práctico donde se haga referencia al método de escalas, guías y perfiles.

Unidad 2: Evaluación del desempeño

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Aplicar el proceso de evaluación del desempeño que más convenga a las organizaciones, dependiendo de las características de las mismas.	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollo y simulación de la implantación de un método de evaluación de acuerdo a las necesidades de una organización.• Desarrollar 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 rendimiento.

Unidad 3: Auditoria del Capital humano

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Identificar los elementos que intervienen en una auditoria de capital humano.	Realizar una investigación relacionada con los factores más relevantes que surgen a través de una auditoria. • En equipos de trabajo analizar las diferentes técnicas de investigación empleadas en auditorias del capital humano. • Utilizar la técnica de panel en donde se informará de los resultados obtenidos de cada investigación para obtener las conclusiones respectivas.

Unidad 4: La gestión estratégica del Capital Humano y el entorno global

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
Analizar, comprender y evaluar los enfoques modernos de administración del capital humano y sus tendencias globales, así como su aplicación real.	En equipos de trabajo investigar las condiciones laborales del capital humano internacional, realizando las inferencias respectivas al capital humano de nuestro país.

11.- FUENTES DE INFORMACIÓN

- AGUILAR Pastor, Eva María y SASTRE Castillo, Miguel Ángel, Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico, Madrid, Edit. McGraw-Hill, 2003.
- ARIAS Galicia, Luis Fernando y HEREDIA Espinosa, Víctor, Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño, México, Quinta Edición, Edit. Trillas, 1999.
- ARIZA Montes, José Antonio, et. al., Dirección y Administración Integrada de Personas. Fundamentos, Procesos y Técnicas en Práctica, México, Edit. McGraw-Hill, 2004.

- BOHLANDER, Scott Y Snell. Administración de Recursos Humanos. Editorial Thomson. Impreso en México. 2009.
- BECKER, Brian E., et. al., Cuadro de mando de Recursos Humanos en la empresa, España, Edit. Gestión 2000, Edipe, Watson Wyatt, 2001.
- BRATTON, John y GOLD Jeffrey, Human Resource Management: Theory and Practice, Gran Bretaña, Third Edition, Edit. Palgrave Macmillan, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto, Gestión del Talento Humano, Colombia, Edit. McGraw-Hill, 2002.
- DECENZO, David A. y ROBBINS, Stephen P., Administración de Recursos Humanos, México, Edit. Limusa Wiley, 2001.
- DENISI, Angelo S. y GRIFFIN, Ricky W., Human Resource Management, Boston, Edit. Houghton Mifflin Company, 2001.
- DESSLER, Gary y VARELA, Ricardo, Administración de Recursos Humanos: enfoque latinoamericano, México, Segunda Edición, Edit. Pearson - Prentice Hall, 2004.
- DIBBLE, Suzanne, Conserve a sus empleados valiosos: Estrategias para conservar el recurso más importante de su organización, México, Edit. Oxford, 2001.
- DOLAN, Simon L., et. al., La gestión de los recursos humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI, Madrid, Segunda Edición, Edit. McGraw-Hill, 2003.
- 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.
- FINA Sanglas, Lluís, El reto del empleo, España, Edit. McGraw-Hill, 2001.
- FISHER, Cynthia D., et. al., Human Resource Management, Boston, Fifth Edition, Edit. Houghton Mifflin Company, 2003.
- FLETCHER, Shirley, Análisis de competencias laborales: herramientas y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos, México, Edit. Panorama, 2000.
- FLITZ-ENZ, Jac, Cómo medir la gestión de los recursos humanos, España, Edit. Deusto, 1999.
- FRIEDMAN, Brian, et. al., Atraer, gestionar y retener el Capital Humano: Cumplir lo prometido, España, Edit. Paidós-Empresa, 2000.
- GOMEZ-MEJIA Luis R., Balkin David B., Y Cardy Robert L. Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Editorial Pearson
- GRATTON, Linda, Estrategias de Capital Humano: cómo utilizar a las personas en el corazón de las empresas, España, Edit. Prentice Hall, 2001.
- IVANCEVICH, John M., Administración de Recursos Humanos, México, Novena Edición, Edit. McGraw-Hill, 2005.
- Werther William B. Jr. Y Davis Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill.

12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS

- Investigar en una empresa los datos sobre los sueldos de puestos tipo.
- Identificar en una empresa las transferencias, promociones, despidos, liquidaciones y reubicaciones que vaya de acuerdo a la situación que se presenta en la zona
- Aplicar las técnicas de valuación de puestos en un caso práctico.
- Mediante un caso, aplicar de una evaluación de puestos en una empresa.
- Determinar el instrumento para la aplicación de una auditoría de capital humano.
- Elaborar mapas conceptuales
- Integrar el portafolio de evidencias.
- Participación en clase.
- Presentación de ensayos sobre temas de la asignatura.

ANEXOS

- Lecturas
- Instrumentos de trabajo y evaluación sugeridos:
 - Mapas mentales
 - Rúbrica
 - Análisis de Audiovisual
 - Análisis de Lectura