

Datos Generales de la asignatura.

Nombre de la asignatura:	Gestión del Capital Humano
Clave de la asignatura:	AEG-1075
SATCA¹:	3-3-6
Carrera:	Ingeniería en Gestión Empresarial

Presentación.

Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Gestión Empresarial y Gastrónomo, la capacidad para articular la gestión del capital humano con la visión estratégica de la organización, permitiendo incrementar la productividad y competitividad de las empresas.

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, todo con un enfoque de competencias.

Competencia(s) a desarrollar

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

Competencias previas

Aplicar el proceso administrativo en el diseño de estructuras administrativas.
Identificar el marco legal y normativo de seguridad social y laboral 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 estudiante analice y aplique de forma teórica y práctica en todas sus etapas.

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

Temario.

No.	Temas	Subtemas
1	La Gestión estratégica del capital humano	1.1. Concepto e importancia de 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. 1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del capital humano.
2	Planeación estratégica del Capital Humano	2.1 Concepto e importancia de la planeación del Capital Humano. 2.2 Etapas del proceso de planeación del capital humano. 2.2.1. Premisas y pronósticos. 2.2.2. Evaluación y perspectivas a futuro. 2.2.3. Planes de desarrollo del capital humano. 2.2.4. Inventario de competencias del capital humano. 2.2.5. Desarrollo de planes de carrera y planes de reemplazo. 2.3. Mercado laboral competitivo.
3	Proceso de integración de capital humano	3.1. Análisis y descripción de puestos por competencias. 3.1.1. Las competencias del puesto desde la perspectiva de la organización. 3.1.2. Concepto y utilidad de la descripción de puestos. 3.1.3. Entorno legal de la descripción de puestos. 3.1.4. Usos de la información de la descripción de puestos. 3.1.5. Pasos para realizar el análisis de puestos. 3.1.6. Técnicas y métodos para recolectar información. 3.1.7. Redacción de las especificaciones y competencias de la descripción del puesto. 3.2. Reclutamiento 3.2.1. Proceso de reclutamiento. 3.2.2. Fuentes y Medios de reclutamiento. 3.2.3. Presupuestos del reclutamiento. 3.2.4. La hoja de solicitud y currículum 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.

No.	Temas	Subtemas
4	Capacitación y desarrollo de capital humano	4.1. Antecedentes e importancia de la capacitación y desarrollo. 4.2. Aspectos legales. 4.3. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo. 4.3.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad. 4.3.2. Capacitación y desarrollo apoyado en las tecnologías de la información y comunicaciones (Tics). 4.4. El proceso de capacitación. 4.4.1. Diagnóstico de la situación. - Diagnóstico de necesidades de capacitación- 4.4.2. Diseño de la estrategia. -Plan y programa de capacitación- 4.4.3. Implementación o acción. -sustentado en puestos o en competencias- 4.4.4. Evaluación de los resultados.
5	Evaluación del desempeño del capital humano	5.1. Conceptualización de la evaluación del desempeño. 1.5.1. Beneficios en su aplicación. 1.5.2. Marco jurídico. 1.5.3. Principales factores que afectan el desempeño en el puesto de trabajo. 1.6. Proceso de evaluación. 1.6.1. Identificación de los objetivos específicos. 1.6.2. Establecer las expectativas o parámetros a evaluar. 1.6.3. Diseño de los métodos y técnicas de evaluación. 1.6.4. Aplicación de la evaluación del desempeño. 1.6.5. Análisis, retroalimentación y gestión de resultados del rendimiento.
6	Compensaciones y remuneraciones	6.1. Factores básicos y criterios para determinar la remuneración. 6.1.1 Aspectos legales y de seguridad social. 6.2. Pasos para el establecimiento de las remuneraciones. 6.3. Remuneración basada en competencias. 6.4. El impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos laborales.