

Curso: Gestión del Capital Humano		Horas aula: 2
Clave: 042CP043		Horas virtuales: 2
Antecedentes: 042CP001		Horas laboratorio: 0
		Horas independientes: 2
Competencia del área: Emplear el pensamiento estratégico en la gestión empresarial, a nivel regional, nacional o internacional, mediante la aplicación efectiva de herramientas metodológicas, de producción, financieras, mercadológicas y de gestión del capital humano, con el fin de incrementar los índices de productividad y competitividad organizacional, bajo un enfoque de calidad, análisis de problemas, trabajo en equipo y toma de decisiones.	Competencia del curso: Emplear estrategias actuales de gestión del capital humano; con el fin de formar personal con las competencias necesarias para asegurar la competitividad de las organizaciones a través de una capacidad de juicio para elegir entre distintas alternativas en busca de la calidad y productividad, de acuerdo con el desarrollo y el ambiente dinámico y globalizado que viven las organizaciones.	
Elementos de competencia:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer la importancia del capital humano en las empresas en la era de la información y la globalización, Con el fin de visualizarlo, mediante el pensamiento estratégico, como un activo que proporciona valor a las organizaciones. 2. Interpretar el proceso de atracción e integración de capital humano con las competencias necesarias a través de un enfoque a la calidad, con el fin de satisfacer la demanda de las organizaciones mediante una correcta descripción de las funciones de cada individuo. 3. Desarrollar estrategias para la gestión del capital humano a partir de la aplicación de procesos de capacitación, desarrollo y remuneración justa, para lograr, de manera eficiente y eficaz, los objetivos organizacionales en un ambiente de trabajo en equipo para enfrentar los desafíos del entorno. 		
Perfil del docente:		
Licenciatura en áreas de las ciencias administrativas y sociales o afín, de preferencia con posgrado en Ciencias administrativas; experiencia académica o docente a nivel superior, en la competencia del área. Planifica y evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo basado en competencias y los ubica en contextos disciplinares curriculares y sociales amplios, mantiene una actitud de cambio a las innovaciones pedagógicas. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.		
Elaboró: ELIMEY ZUÑIGA MAZON / LAURA ELENA WOOLFOLK GALLEGO		Octubre 2021
Revisó: JOSÉ LUIS LÓPEZ ALCARAZ		Marzo 2022
Última actualización:		

Autorizó: Coordinación de Procesos Educativos	Junio 2022

<p>Elemento de competencia 1: Reconocer la importancia del capital humano en las empresas en la era de la información y la globalización, Con el fin de visualizarlo, mediante el pensamiento estratégico, como un activo que proporciona valor a las organizaciones.</p>	
<p>Competencias blandas a promover: Pensamiento estratégico</p>	
<p>EC1 Fase I: Introducción a la gestión de capital humano</p>	
<p>Contenido: Concepto, características, importancia, nuevos papeles desafíos, perfil, roles, objetivos, y procesos fundamentales de la gestión del capital humano.</p>	
<p>EC1 F1 Actividad de aprendizaje 1: Esquema gráfico sobre las actividades de la administración del capital humano</p> <p>Realizar de manera individual e independiente un esquema gráfico sobre las actividades fundamentales de la administración del capital humano, con base en la información proporcionada en clase por el facilitador, la revisión obtenida en la investigación en fuentes académicas confiables y los materiales del apartado de recursos.</p> <p>Utilizar la herramienta digital de su preferencia para elaborar mapas conceptuales, por ejemplo Canva , Xmind , Smart Draw, y participar en la discusión grupal guiada por le facilitador sobre el tema a modo de retroalimentación.</p> <p>1 hr. Aula 2 hrs. Virtuales 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano. Capítulo 1 pág. 8 y 9 • Aplicación para gráficos: Canva <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Esquema gráfico</p>
<p>EC1 F1 Actividad de aprendizaje 2: Mapa conceptual sobre objetivos de la administración del capital humano</p> <p>Elaborar de manera individual e independiente un mapa conceptual sobre los objetivos fundamentales de la administración del capital humano: corporativos, funcionales, sociales, personales; con base en la información proporcionada en clase, el análisis de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes de sustento académico; participar en el proceso de retroalimentación y discusión grupal.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano. Capítulo 1</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Mapa conceptual</p>
<p>EC1 F1 Actividad de aprendizaje 3: Collage sobre los retos competitivos y administración de recursos humanos</p> <p>Elaborar de forma independiente en equipo un collage con los 7 retos competitivos y los</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p>

conceptos de la administración de recursos humanos con base en el material propuesto en el apartado de recursos.

- Reto 1: Respuesta estratégica a los cambios en el mercado
- Reto 2: Competir, reclutar y seleccionar globalmente
- Reto 3: Establecer y lograr los objetivos de responsabilidad social corporativa y sustentabilidad
- Reto 4: Avanzando en la administración de recursos humanos con la tecnología
- Reto 5: Contención de costos a la vez que se retiene el talento y se maximiza la productividad
- Reto 6: Respuesta a los desafíos demográficos y de diversidad de los trabajadores
- Reto 7: Adaptación a los cambios educativos y culturales que afectan a la fuerza de trabajo

Atender la explicación del tema por parte del facilitador en clase y realizar una investigación de en otras fuentes con sustento académico para profundizar en los temas. Participar en el proceso de discusión grupal guiada por el facilitador.

1 hr. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Recursos:

Snell. S., Bohlander. G. (2013). [Administración de Recursos Humanos](#) . Capítulo 1. Pág. 6-29

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Collage](#)

EC1 Fase II: La administración de recursos humanos y su evolución.

Contenido: Comprender el desarrollo en el tiempo de la administración de recursos humanos, desde la revolución industrial, la administración científica y la primera guerra mundial, el siglo XX y la segunda guerra mundial hasta llegar al siglo XXI y la revolución tecnológica y los desafíos que enfrenta en la actualidad ante la globalización.

EC1 F2 Actividad de aprendizaje 4: Línea del tiempo sobre las etapas de la gestión de capital humano

Realizar en equipo una línea del tiempo sobre las etapas de la gestión de capital humano, con base en la información proporcionada en clase por el facilitador, la revisión previa de forma independiente de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

Indicar información sobre la revolución industrial, administración científica, primera y segunda guerra mundial, siglo XXI y la revolución tecnológica.

2 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano. Pág. 28-43

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Línea de tiempo](#)

1 hr. Independiente	
<p>EC1 F2 Actividad de aprendizaje 5: Cuadro comparativo sobre los desafíos del entorno</p> <p>Elaborar de manera individual e independiente un cuadro comparativo sobre los desafíos del entorno, con base en la información proporcionada en clase, la revisión de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.</p> <p>Analizar en clase los desafíos del entorno que enfrentan las organizaciones en la actualidad en la Administración de Capital Humano, a partir del capítulo 2 del libro Administración del capital humano de los autores Werther, W., Davis, K. y Guzmán, P.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desafíos externos: sociales, cambios económicos, políticos, culturales, tecnológicos, ecológicos, en el sector gubernamentales. • Internos: Sindicatos, responsabilidad social, sistemas de información cultura y prácticas de la organización. <p>Elegir las características principales de cada uno de los desafíos del entorno y exponer sus ideas, y así se realizar la construcción de un cuadro comparativo de manera grupal.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 2 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano • Snell. S., Bohlander. G. (2013). Administración de Recursos Humanos <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Cuadro comparativo</p>
<p>EC1 F2 Actividad de aprendizaje 6: Reseña sobre el video de globalización</p> <p>Realizar de forma individual una reseña de dos cuartillas sobre el video ¿Qué es la globalización? proporcionado en el apartado de recursos.</p> <p>Redactar un análisis con su opinión personal sobre cómo la globalización ha influido en la administración del capital humano y participar en el proceso de discusión grupal sobre la influencia de la globalización en los desafíos de las organizaciones.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes ()</p> <p>Recursos: Bully Magnets. (15 feb 2021). ¿Qué es la globalización? (Video)</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Reseña</p>
<p>EC1 Fase III: Planeación estratégica del capital humano</p> <p>Contenido: Comparar la misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales y la aportación de la</p>	

planeación del capital humano mediante diversos modelos y los factores que intervienen en dicha planeación.

EC1 F3 Actividad de aprendizaje 7: Investigación de conceptos sobre empresas establecidas

Realizar de forma individual una investigación de conceptos y buscar mínimo dos ejemplos de cada concepto en empresas establecidas, con base en la información proporcionada en clase, la revisión independiente de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

Definir, misión organizacional, valores organizacionales, objetivos organizacionales, planeación estratégica y tipos de planeación estratégica, de las empresas establecidas.

1 hr. Aula
1 hr. Virtual
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. 5ta Ed. Mc Graw Hill
- Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Investigación de conceptos](#)

EC1 F3 Actividad de aprendizaje 8: Exposición oral sobre una empresa local

Realizar en equipo de forma independiente una investigación en una empresa local sobre su filosofía organizacional, con base en la explicación del tema en clase, la revisión de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

Integrar en una presentación los siguientes puntos:

- Misión, visión, estrategias, objetivos
- Principales productos
- Organigrama
- Participación de su capital humano en el logro de sus objetivos y estrategias
- Como realizan la planeación de su capital humano y que factores intervienen en esa planeación

Exponer en clase y participar activamente en las presentaciones de sus compañeros a modo de retroalimentación.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

- Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano
- Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano
- Dessler, G., Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Exposición oral](#)

Evaluación formativa:

- Esquema gráfico sobre el concepto de capital humano y sus características
- Mapa conceptual sobre objetivos fundamentales de la administración del capital humano
- Collage sobre los retos competitivos y administración de recursos humanos

- Línea del tiempo sobre las etapas de la gestión de capital humano
- Cuadro comparativo sobre los desafíos del entorno
- Reseña sobre el video de globalización
- Investigación de conceptos sobre empresas establecidas
- Exposición sobre una empresa local

Fuentes de información

1. Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. 5ta Ed. Mc Graw Hill.
2. Dessler, G., Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano*. 6ta Ed. Pearson.
3. Ruiz Otero, E. (2013). *Gestión de recursos humanos*. McGraw-Hill España.
<https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/50260>
4. Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos (16a. ed.)*. Cengage Learning. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/39989>
5. Werther Jr. W., Davis, K. Guzmán, P. (2019). *Administración del Capital Humano*. 8va Ed. Mc Graw Hill.

Elemento de competencia 2: Interpretar el proceso de atracción e integración de capital humano con las competencias necesarias a través de un enfoque a la calidad, con el fin de satisfacer la demanda de las organizaciones mediante una correcta descripción de las funciones de cada individuo.

Competencias blandas a promover: Enfoque a la calidad

EC2 Fase I: Reclutamiento y Selección de personal

Contenido: Atracción de talento interno y externo, canales de atracción de capital humano, Elementos y desafíos de la selección de personal, pasos del proceso de selección.

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 9: Investigación de conceptos sobre atracción de talento a la organización

Realizar de forma individual e independiente una investigación de conceptos sobre la atracción de talento y sus principales canales de atracción (medios), con base en la información proporcionada en clase y la revisión de los materiales de apoyo del apartado de recursos.

Investigar los siguientes conceptos:

- Reclutamiento Interno: Ventajas, desventajas, desafíos, canales de atracción.
- Reclutamiento Externo: Ventajas, desventajas, desafíos, canales de atracción.

Participar en el proceso de discusión grupal en clase para comparar conceptos.

2 hrs. Aula
1 hr. Virtual
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual (X) Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- Werther Jr. W., Davis, K. Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano. Capítulo 5.
- Snell. S., Bohlander. G. (2013). [Administración de Recursos Humanos](#). Capítulo 5.

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Investigación de Conceptos](#)

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 10: Exposición sobre proceso de selección de personal

Realizar en equipo de forma independiente una exposición sobre el trabajo de cada una de las fases del proceso de selección de personal, con base en la información proporcionada en clase por el facilitador, el análisis de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

Investigar los siguientes conceptos para su exposición:

- Solicitudes de empleo y currículos, verificación por internet y evaluación por teléfono.
- Entrevista de empleo: entrevista no dirigida, entrevista estructurada, entrevista situacional, entrevista de descripción del comportamiento.
- Evaluación después de la entrevista: verificación de referencias, revisión de antecedentes.
- Pruebas, test.

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

Snell. S., Bohlander. G. (2013). [Administración de Recursos Humanos](#). Capítulo 6

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Exposición](#)

<p>Presentar su exposición en clase y participar en el proceso de retroalimentación grupal.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 2 hrs. Independientes</p>	
<p>EC2 Fase II: Contratación e inducción de personal</p> <p>Contenido: Tipos de contratos, duración de contrataos. Objetivos de la inducción, proceso de Inducción</p>	
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 11: Mapa conceptual sobre contratación de personal</p> <p>Elaborar de manera individual un mapa conceptual sobre la contratación de personal: contratos según la Ley Federal del Trabajo, categorías de contratos, tipos de contratos, duración de contratos, a partir de la información proporcionada en clase, la revisión independiente de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.</p> <p>Hacer uso de la herramienta digital para diseñar mapas conceptuales de su preferencia, por ejemplo PowerPoint, Word o Canva, y participar en el proceso de retroalimentación grupal.</p> <p>1 hr. Aula 2 hrs. Virtuales 1 hr. Independiente</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley Federal del trabajo. Capítulo II. México • Software recomendado: Canva <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Rúbrica de Mapa conceptual</p>
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 12: Trabajo de investigación sobre estructura organizacional y proceso de inducción</p> <p>Realizar en equipo de forma independiente una investigación sobre la estructura organizacional de una empresa local y de su proceso de inducción de personal, así como si tienen o no un manual de inducción, con base en la información proporcionada en clase, el análisis de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes de sustento académico.</p> <p>Diseñar una exposición, en Power Point o Prezi con un mínimo de 10 diapositivas, donde muestre el tema asignado y los resultados de su investigación, y presentar en clase.</p> <p>1 hr. Aula 2 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Dessler, G., Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rúbrica de Trabajo de investigación • Rúbrica de Exposición

EC2 Fase III: Análisis, Descripción y Valuación de puestos.

Contenido: Análisis de puestos, Descripción de puestos, Valuación de puestos.

EC2 F3 Actividad de aprendizaje 13: Entrevista sobre análisis de puestos

Realizar en equipo de forma independiente una entrevista sobre datos para realizar un análisis de puestos, a partir de la visita a una empresa local e implementar un cuestionario con los siguientes aspectos:

- Propósito del puesto
- Los deberes del puesto
- Criterios de trabajo y resultados
- Antecedentes / Conocimientos
- Capacitación
- Habilidades requeridas
- Condiciones de trabajo
- Autoridad
- Responsabilidades Evaluación / Compensación

Realizar un documento con las respuestas obtenidas y participar en el proceso de retroalimentación grupal.

1 hr. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

Snell. S., Bohlander. G. (2013). [Administración de Recursos Humanos](#). Capítulo 4

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Entrevista](#)

EC2 F3 Actividad de aprendizaje 14: Cuadro comparativo sobre la descripción y valuación de puestos

Realizar de forma independiente un cuadro comparativo sobre la descripción y la valuación de puestos, con base en la información proporcionada en clase por el facilitador, la revisión de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

Participar en el proceso de retroalimentación sobre los resultados de la actividad.

2 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

- Werther Jr. W., Davis, K., Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano
- Snell. S., Bohlander. G. (2013). [Administración de Recursos Humanos](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Cuadro comparativo](#).

Evaluación formativa:

- Investigación de conceptos sobre atracción de talento a la organización
- Exposición sobre el proceso de selección de personal
- Mapa conceptual sobre contratación de personal

- Trabajo de investigación sobre estructura organizacional y proceso de inducción
- Entrevista sobre análisis de puestos
- Cuadro comparativo sobre descripción y valuación de puestos

Fuentes de información

1. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2015). Ley Federal del trabajo. México. Diario Oficial de la Federación.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
2. Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. 5ta Ed. Mc Graw Hill.
3. Dessler, G., Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano. 6ta Ed. Pearson.
4. Snell, S. &Bohlander, G. (2013). Administración de recursos humanos (16a. ed.). Cengage Learning. <https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/39989>
5. Werther Jr. W., Davis, K. Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano. 8va Ed. Mc Graw Hill.

Elemento de competencia 3: Desarrollar estrategias para la gestión del capital humano a partir de la aplicación de procesos de capacitación, desarrollo y remuneración justa, para lograr, de manera eficiente y eficaz, los objetivos organizacionales en un ambiente de trabajo en equipo para enfrentar los desafíos del entorno.

Competencias blandas a promover: Trabajo en equipo

EC3 Fase I: Capacitación de personal.

Contenido: Diagnóstico de las necesidades de capacitación, diseño de un programa de capacitación, implementación del programa de capacitación. y evaluación de la capacitación impartida.

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 15: Exposición sobre el proceso de capacitación

Realizar en equipo de forma independiente una exposición sobre cada una de las fases del proceso de capacitación: diagnóstico, diseño, implantación, evaluación, con base en la información proporcionada en clase por el facilitador, la revisión de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

Diseñar una presentación en la herramienta digital de su preferencia y exponer en clase, participar en el proceso de discusión grupal guiada por el facilitador.

2 hrs. Aula
2 hrs. Virtuales
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal (X) Individual () Equipo (X)
Independientes (X)

Recursos:

Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. Capítulo 13

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Exposición](#)

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 16: Mapa mental sobre las técnicas de capacitación

Elaborar de forma individual un mapa mental sobre las diferentes técnicas de capacitación: lecturas, instrucción programada, capacitación en clase, capacitación por computadora entre otras, con base en la información proporcionada en clase, la revisión independiente de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.

1 hr. Aula
2 hrs. Virtuales
1 hr. Independiente

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()
Grupal () Individual () Equipo ()
Independientes (X)

Recursos:

Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. Capítulo 13

Criterios de evaluación de la actividad:

Rúbrica de [Mapa mental](#)

EC3 Fase II: Desarrollo de personal

Contenido: Modelos para el desarrollo de talentos: rotación de puestos, puestos de asesoría, aprendizaje práctico, actividad en equipo, participación en cursos y seminarios externos, ejercicios de simulación, juegos de empresas, estudio de casos, capacitación fuera de la empresa, centros internos de desarrollo, coaching, tutoría, Inventario de habilidades o banco de talentos, mapas de carrera. Desarrollo de carreras. Programa de trainees. Desarrollo de gerentes.

EC3 F2 Actividad de aprendizaje 17: Ensayo sobre las distintas técnicas para el desarrollo

Tipo de actividad:

Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio ()

<p>de talentos</p> <p>Elaborar de manera individual e independiente un ensayo sobre las distintas técnicas para el desarrollo de talentos de personas y desplegar competencias personales dentro del trabajo, con base en la información proporcionada en clase, la revisión de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.</p> <p>Participar en la discusión grupal sobre la eficiencia de cada una de las técnicas.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual 2 hrs. Independientes</p>	<p>Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. Capítulo 14</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Ensayo</p>
<p>EC3 F2 Actividad de aprendizaje 18: Tríptico sobre el desarrollo de carrera</p> <p>Realizar en equipo de forma independiente un tríptico sobre las diferentes herramientas que utilizan las organizaciones para apoyar el desarrollo de carreras, además incluir el programa de trainees, a quien se dirige, su funcionalidad, así como las actividades para el desarrollo de gerentes, con base en la información proporcionada en clase, la revisión de los materiales del apartado de recursos u otras fuentes confiables.</p> <p>Hacer uso de la herrameinta digital de su preferencia para diseñar trípticos, por ejemplo PowerPoint o Canva, y participar en el proceso de retroalimentación grupal sobre el tema.</p> <p>2 hrs. Aula 1 hr. Virtual 2 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. Capítulo 14 • Software recomendado: Canva <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de Tríptico</p>
<p>EC3 Fase III: Remuneración</p> <p>Contenido: Diseño de la compensación. Sistemas de valuación de puestos. Planes de incentivos individuales y grupales. Beneficios para los empleados requeridos por la ley.</p>	
<p>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 19: Investigación de conceptos sobre compensación</p> <p>Realizar de forma individual e independiente una investigación sobre los conceptos de: Compensación, compensación estratégica, equidad de pago, mezcla salarial, capacidad de pago de la empresa, costo de vida, valuación de puestos, sistema de alineación de puestos, sistema de clasificación de puestos, sistema de valuación</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Snell. S., Bohlander. G. (2013). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 10 • Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. Capítulo 10

<p>de puestos basada en puntos, con base en la explicación previa del facilitador sobre el tema y la revisión de al menos 2 fuentes bibliográficas por cada concepto.</p> <p>2 hrs. Aula 2 hrs. Virtuales 2 hrs. Independientes</p>	<p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Rúbrica de Investigación de conceptos</p>	
<p>EC3 F3 Actividad de aprendizaje 20: Evaluación del Tercer Elemento de Competencia</p> <p>Contestar de forma individual en clase la evaluación del tercer elemento de competencia, con base en los materiales revisados a lo largo del elemento a modo de estudio.</p> <p>Participar en el proceso de retroalimentación en clase con base en su desempeño en la evaluación.</p> <p>1 hr. Aula 1 hr. Virtual</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes ()</p> <p>Recursos: Evaluación proporcionada por el facilitador</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Se evaluará con los aciertos de la evaluación correspondiente</p>	
<p>Evaluación formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición sobre el proceso de capacitación • Mapa mental sobre las técnicas de capacitación • Ensayo sobre las distintas técnicas para el desarrollo de talentos • Tríptico sobre el desarrollo de carrera • Investigación de conceptos sobre compensación • Evaluación del Tercer Elemento de Competencia 		
<p>Fuentes de información</p>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Chiavenato, I. (2018). Gestión del Talento Humano. 5ta Ed. Mc Graw Hill. 2. Dessler, G., Varela, R. (2017). Administración de recursos humanos Enfoque latinoamericano. 6ta Ed. Pearson. 3. Ruiz Otero, E. (2013). Gestión de recursos humanos. McGraw-Hill España. https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/50260 4. Snell, S. &Bohlander, G. (2013). Administración de recursos humanos (16a. ed.). Cengage Learning. https://elibro.net/es/lc/ues/titulos/39989 5. Werther Jr. W., Davis, K. Guzmán, P. (2019). Administración del Capital Humano. 8va Ed. Mc Graw Hill. 		
<p>Políticas</p> <p>Para un adecuado desarrollo del curso, quedan definidas las políticas para los participantes, que estarán vigentes únicamente durante el curso.</p>	<p>Metodología</p> <p>Es responsabilidad del estudiante gestionar los procedimientos necesarios para alcanzar el desarrollo de las competencias del curso.</p>	<p>Evaluación</p> <p>La evaluación del curso se realizará de acuerdo al Reglamento Escolar vigente que considera los siguientes artículos:</p>

<p>Al inicio del curso el facilitador establecerá los horarios y las vías de comunicación, considerando al menos una vía alterna a la plataforma educativa.</p> <p>La UES, a través del profesor, proveerá los recursos documentales necesarios para realizar todas las actividades del curso. Tomando en cuenta que todos los alumnos del curso tienen ocupaciones importantes adicionales, se respetará el calendario y los horarios de clases.</p> <p>El alumno tendrá derecho a la evaluación final cumpliendo con la asistencia requerida, según el Artículo 29 del Reglamento Escolar. Asistir como mínimo al 70% de las sesiones de clase impartidas.</p> <p>Para estos efectos, las faltas a las sesiones de clase que sean justificadas no serán consideradas como inasistencias.</p> <p>La integración y participación de los equipos, será organizada por el maestro, buscando la interacción creativa y productiva.</p> <p>Los trabajos deberán ser entregados en tiempo y formas establecidas por el profesor. En caso de no entregar a tiempo algún producto o participación, la parte proporcional de la calificación se verá afectada.</p> <p>Es importante que durante la clase presencial los alumnos, muestren una actitud de respeto y colaboración en la clase evitando los distractores como juegos, el uso de redes sociales en teléfonos celulares, elaboración de tareas propias de otras asignaturas o realizando otra actividad diferente y concerniente a la materia que se expone y explica en el momento.</p> <p>Código de conducta.</p> <p>Con el fin de garantizar la</p>	<p>El curso se desarrollará combinando sesiones presenciales y virtuales, así como prácticas presenciales en laboratorios, campos o a distancia en congruencia con la naturaleza de la asignatura.</p> <p>Los productos académicos escritos deberán ser entregados en formato PDF en la plataforma institucional. La fecha de inicio del curso será de acuerdo al calendario escolar vigente al año de su impartición.</p> <p>El curso se desarrollará a lo largo de los meses previstos mediante la metodología de análisis de caso. A través de las sesiones presenciales el alumno tendrá acceso directo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. A las instrucciones y orientaciones acerca de cómo seguir puntualmente el curso, tanto de carácter general como para cada una de las asignaciones programadas para cada elemento de competencia programado en el curso. A utilizar materiales a través de los cuales se ofrecen los contenidos de los temas del curso como pueden ser: artículos de revistas, test, capítulos de libros, ponencias, videos de apoyo, etcétera. 2. A los exámenes de evaluación para cada uno de los elementos de competencia que integran el Programa del curso, de acuerdo a la secuencia didáctica. 3. A las mesas de debate, trabajo en equipos y diferentes actividades diseñadas en cada elemento de competencia, a través de los cuales podrán comunicar y expresar sus ideas con el resto de sus compañeros y con el profesor titular deL curso. 4.El curso se impartirá de forma presencial, mediante clases guiadas por el profesor titular, exposiciones en equipo, debates y asesorías; cuya asistencia será de 	<p>ARTÍCULO 27. La evaluación es el proceso que permite valorar el desarrollo de las competencias establecidas en las secuencias didácticas del plan de estudio del programa educativo correspondiente. Su metodología es integral y considera diversos tipos de evidencias de conocimiento, desempeño y producto por parte del alumno.</p> <p>ARTÍCULO 28. Las modalidades de evaluación en la Universidad son:</p> <p>Sólo los resultados de la evaluación sumativa tienen efectos de acreditación y serán reportados al departamento de registro y control escolar.</p> <p>ARTÍCULO 29. La evaluación sumativa será realizada tomando en consideración de manera conjunta y razonada, las evidencias del desarrollo de las competencias y los aspectos relacionados con las actitudes y valores logrados por el alumno.</p> <p>ARTÍCULO 30. Los resultados de la evaluación expresarán el grado de dominio de las competencias, por lo que la escala de evaluación contemplará los niveles de:</p> <p>Para fines de acreditación los niveles tendrán un equivalente numérico conforme a lo siguiente:</p>
---	---	--

<p>imparcialidad, todos los estudiantes que participan deben aceptar el siguiente código de conducta:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las respuestas a las tareas y exámenes serán mi propio trabajo (a excepción de las asignaciones que permiten explícitamente la colaboración conjunta).• No permitiré que las soluciones a las tareas o exámenes estén a disposición de cualquier otra persona.• No participaré en actividades que con deshonestidad mejore mis resultados o los de los demás compañeros. ? En caso de plagio, el alumno no obtendrá la competencia en la evaluación correspondiente al trabajo.	<p>carácter obligatoria.</p> <p>5. A cada alumno/alumna se le orientará y asesorará en todo lo relacionado con los trabajos del curso y su comprensión con el fin de que alcance la competencia deseada.</p>	
---	--	--