



Manual del facilitador

Administración del Capital Humano



ÍNDICE

Competencia del curso	1
Metodología del curso	1
Temario.....	4
Recursos Especiales.....	5
Evaluación	6
Notas de enseñanza por tema	7
Proyecto.....	21



COMPETENCIA DEL CURSO

La competencia específica que el participante habrá de obtener al aprobar satisfactoriamente el curso de "Administración del Capital Humano" es la siguiente:

Planea, organiza y gestiona el capital humano para crear una cultura organizacional que permita impactar en el logro de los objetivos organizacionales.



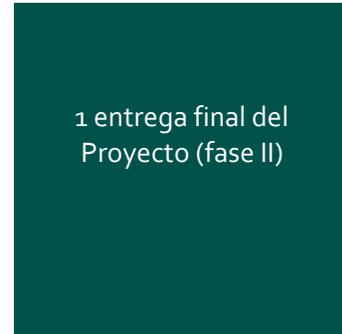
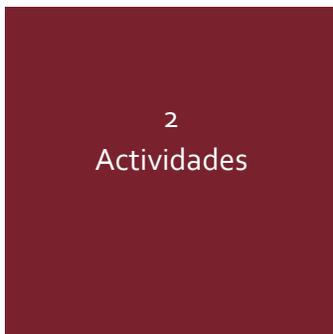
METODOLOGÍA DEL CURSO

En el curso de Administración del Capital Humano se revisarán 20 temas divididos en cuatro módulos.

En cada tema, el participante encontrará:

- Una breve explicación del tema que ayudará al estudiante a ampliar su conocimiento.
- Una serie de lecturas y videos obligatorios para una mejor comprensión de los temas.
- Una lista de lecturas y videos recomendados para complementar el estudio del tema.
- Dos actividades evaluables en las semanas 1 y 3 cuyo propósito es aplicar los conceptos estudiados.
- Un proyecto dividido en 2 partes (semanas 2 y 4), con el objetivo de aplicar los conceptos teóricos revisados en el curso.

A lo largo del curso, el participante debe trabajar en lo siguiente:





Actividades

Las actividades deben enviarse a través de la plataforma en la fecha indicada. Si las actividades se realizaron en forma física (“a mano”), deberán ser digitalizadas para enviarlas a través de dicha plataforma.



Proyecto

El proyecto consta de dos etapas: la primera consiste en realizar un diagnóstico enfocado en la gestión actual del Recursos humano de una empresa real, así como las áreas de oportunidad en los procesos del capital humano.

En la segunda etapa se diseñará una propuesta estratégica para mejorar la gestión del Recurso humano en la organización seleccionada, atendiendo aquellas funciones y procesos que así lo requieran para impactar en el alcance de los objetivos y estrategia organizacional, a la vez que se aplican los conceptos claves aprendidos en el curso.

Avance 1: Diagnóstico de la organización sobre la gestión del Recurso humano.

Avance 2 (Entrega final): Diseño de propuesta de mejora sobre la gestión del Recurso humano.



Consideraciones para la entrega final

La entrega final constituye la compilación de las fases del Proyecto en un solo documento de Word y deberá contener:

- Portada.
- Índice.
- Desarrollo del Avance 1: Diagnóstico de la organización.
- Desarrollo del Avance 2 entrega final: Diseño de propuesta de mejora.
- Conclusiones.
- Bibliografía en formato APA.

Los detalles del proyecto pueden ser consultados en la última sección de este documento.





NOTA: Es de suma importancia que **enfatices en los participantes** guardar todos los trabajos y entregables que generen durante el curso (actividades, proyecto). Esto les servirá para conformar un portafolio personal de proyectos, así como para la elaboración de su proyecto integrador. Para ello, se le solicita colocar un aviso en plataforma (sección *Anuncios*), tomando como referencia el siguiente texto:

Estimado participante, recuerda guardar siempre una copia digital de todos los trabajos, actividades, proyectos y evidencias que realices en tus cursos. Contar con estos documentos te será de utilidad especialmente para dos fines:

1. Conformar un portafolio personal de proyectos, que te servirá como un medio importante para enriquecer tu proyección profesional.
2. Elaborar el proyecto integrador de tu curso.

Por lo tanto, asegúrate de respaldar todos tus documentos localmente en un disco duro (computadora + USB flash drive), y también almacenarlos en la nube (servicios como One Drive).

 **TEMARIO**

Tema 1	Concepto de la gestión estratégica del Recurso humano
Tema 2	La gestión del Recurso Humanos y la filosofía organizacional
Tema 3	Propósito de la gestión del Recurso humano
Tema 4	Procesos y/o funciones de la gestión del Recurso humano
Tema 5	Estructura organizacional del área de Recursos humanos
Tema 6	Desafíos y retos actuales en la gestión del Recurso humano
Tema 7	Análisis de puestos
Tema 8	Descripciones y Perfiles de puestos
Tema 9	Workforce planning
Tema 10	Administración del talento en la industria 4.0
Tema 11	Fuentes de reclutamiento y reclutamiento digital
Tema 12	Proceso de selección
Tema 13	Proceso de contratación e inducción
Tema 14	Evaluación del desempeño
Tema 15	Capacitación y desarrollo
Tema 16	Valuación de puestos
Tema 17	Administración de la compensación
Tema 18	Gestión del Recurso humano con base en competencias
Tema 19	Calidad de vida en el trabajo
Tema 20	Evaluación de la gestión del Recurso humano



RECURSOS ESPECIALES

Para la impartición de este curso, se sugiere que los participantes tengan acceso a internet.

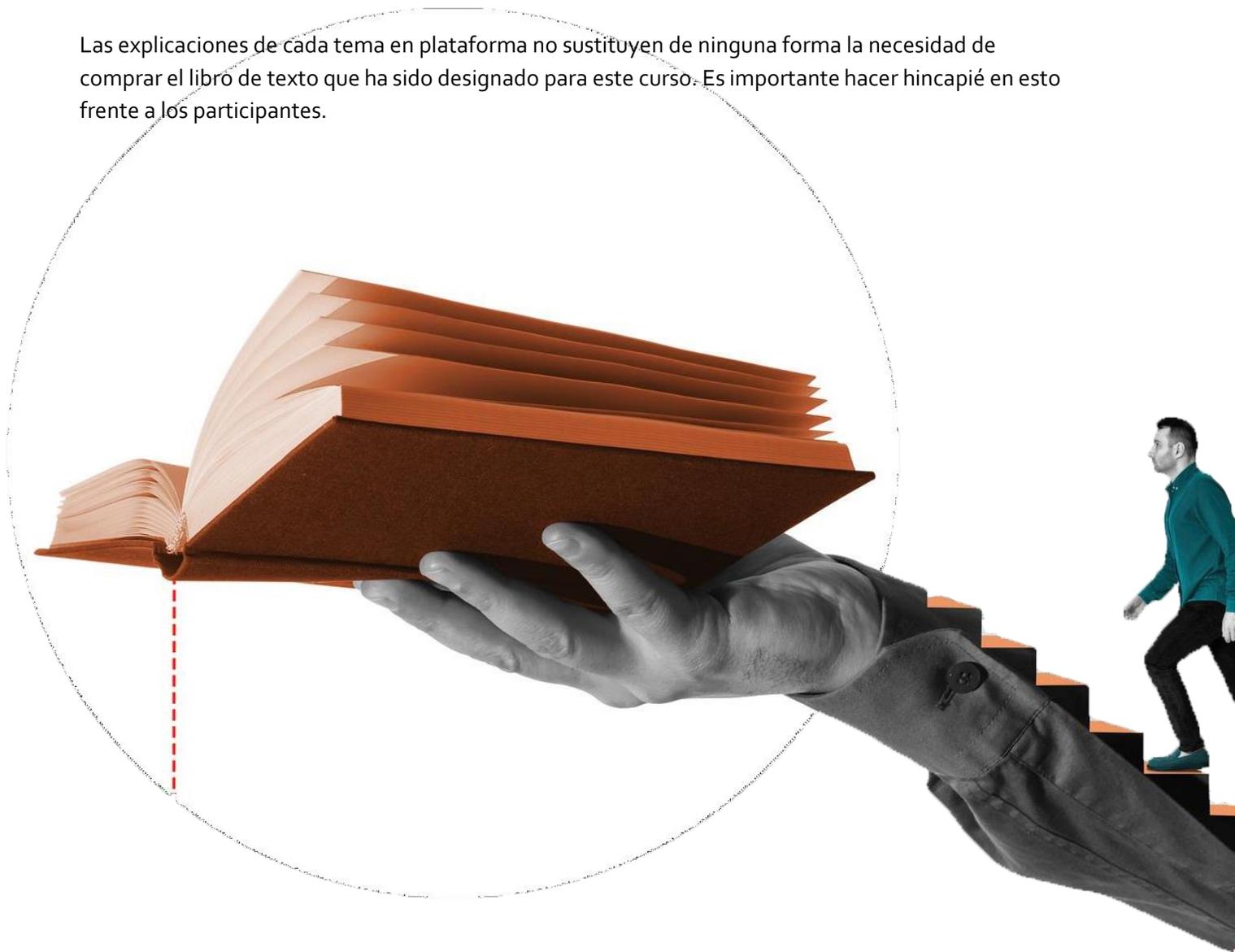
El libro de texto que deberán adquirir los participantes es el siguiente:

- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (5th Edition). McGraw-Hill Interamericana. ISBN 13 (Bundle): 978-1-4562-7209-8.

Así mismo el libro de apoyo que requieren es el siguiente:

- Werther, W., Davis, K. & Guzmán, M. (2019). *Administración del capital humano*. (8th Edition). McGraw-Hill Interamericana. ISBN 13: 978-1-4562-7009-4.

Las explicaciones de cada tema en plataforma no sustituyen de ninguna forma la necesidad de comprar el libro de texto que ha sido designado para este curso. Es importante hacer hincapié en esto frente a los participantes.





EVALUACIÓN

La evaluación del curso se estructura de la siguiente manera:

Unidades	Instrumento evaluador	Puntos
2	Actividades	20
1	Proyecto Fase I	30
1	Proyecto Fase II	40
	Examen final	10
<i>Total</i>		<i>100 puntos</i>

Dichos productos se entregarán de acuerdo con la siguiente agenda, definida una vez que se hayan **validado las fechas y valores con la información disponible en Servicios en Línea:**

Semana	Evaluable	Ponderación
1	Actividad I	10
2	Proyecto Fase I	30
3	Actividad II	10
4	Proyecto Fase II	40
4	Examen final	10
<i>Total</i>		100



NOTAS DE ENSEÑANZA POR TEMA

Antes de impartir el curso, por favor revise de manera general los datos y conceptos proporcionados en el mismo, con el fin de detectar y, en su caso, actualizar y/o enriquecer previamente la información específica al tiempo en que se está impartiendo el curso.

Un aspecto de gran importancia en el desarrollo de los temas es el involucramiento del facilitador para propiciar que la competencia del curso se cumpla, pero también ir preparando a los participantes para que vayan desarrollando propuestas de soluciones innovadoras a problemas actuales de **Administración del Capital Humano**.

Las notas de enseñanza aquí mostradas son referencias, tanto para la versión presencial como en línea, a menos que se indique lo contrario en cada tema. Puede revisarlas a continuación.

Generalidades

Es relevante mencionar al estudiante que para enriquecer sus conocimientos deben revisar la sección de los temas a profundizar, ya que en algunos casos vienen las bases necesarias para el desarrollo de las actividades y el proyecto.

Para la impartición de este curso, se sugiere:

1. Revisar con tiempo la lista de entregables y la agenda en Servicios en Línea para saber en qué temas y semanas se deben realizar las actividades.
2. Revisar periódicamente el foro de dudas en Canvas para resolver las preguntas e inquietudes de los alumnos acerca de las actividades y la evidencia.
3. Motivar al alumno a participar y realizar sus actividades a tiempo.

Proveer retroalimentación constante de las actividades que realizan los participantes.

4. Subir al inicio del curso el calendario, para que los participantes puedan visualizar de manera esquemática los temas y actividades que deberán estar revisando cada semana.

5. Recordar a los participantes que es de suma importancia que guarden tanto las actividades como el proyecto del curso en su archivo personal, pues requerirán dichos documentos para elaborar su proyecto integrador.
6. Enriquecer el curso con videos o lecturas adicionales. Hay muchos videos y películas por analizar.

Tema 1

Objetivo:

Al finalizar el tema, el alumno será capaz de:

1. Valorar la relevancia de Recursos humano sobre los demás recursos de la empresa.
2. Identificar la importancia y necesidad de que la gestión de Recursos humanos esté alineada y basada en la estrategia organizacional.
3. Identificar las diferentes etapas de la gestión estratégica del recursos humano.



Notas para la enseñanza del tema:

En esta unidad hablaremos básicamente del concepto de la gestión estratégica del capital humano en las organizaciones.

Se enfatizará la necesidad de la existencia de un departamento o al menos un experto en la gestión del recurso humano en todas las empresas sin importar su tamaño, giro, si se trata de una empresa privada o de gobierno, lo mismo una empresa local que una corporación transnacional.

Tema 2

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Identificar las importancia de la alineación de la planeación estratégica y la gestión del Recurso humano.
2. Comprender cómo el Balanced scorecard y el FODA pueden apoyar en la alineación de la gestión del recurso humano con la estrategia corporativa.
3. Conocer las actividades claves de la gestión del recurso humano en los tres niveles de la empresa.



Notas para la enseñanza del tema:

En esta unidad hablaremos de la necesidad de que todos los procesos de la gestión del recursos humano

se planeen y ejecuten asegurando la alineación de estos con la filosofía de la empresa; así mismo buscando que los diferentes procesos, actividades y funciones para administrar el capital humano, sean congruentes entre sí e impacten en el logro de los objetivos de las otras áreas funcionales y de la organización.

Tema 3

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Identificar el propósito del departamento de recursos humanos en una empresa.
2. Conocer los diferentes objetivos de la gestión del talento humano.
3. Comprender las consecuencias de no contar con un departamento de recursos humanos en una empresa.



Notas para la enseñanza del tema:

En este tema se comprenderán los objetivos que tiene la gestión estratégica del recurso humano en las organizaciones; los cuales van desde apoyar a la empresa en el logro de su misión y sus objetivos corporativos así como asegurar su competitividad. Para lo cual se requiere que el departamento de recursos humanos, logre proporcionar el talento humano con las competencias requeridas y de manera oportuna.

Así mismo apoyar en la implementación de los cambios a los que se enfrenta la empresa y mejorar continuamente la calidad de vida de trabajo de sus colaboradores.

Tema 4

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Identifica los diferentes procesos y funciones del departamento de recursos humanos.
2. Reconoce la relevancia de contar con un área de recursos humanos en toda organización.
3. Analiza el modelo de la gestión del recurso humano y los seis procesos de dicha gestión



Notas para la enseñanza del tema:

Al analizar este tema, se comprenderán los diferentes procesos y gestiones que se llevan a cabo para lograr una ejecución estratégica del recurso humano en las organizaciones.

Se analizarán los procesos más relevantes de la gestión del recurso humano, aquellos que son necesarios para integrar nuevos talentos a la organización, aquellos para comprometer a las personas, para desarrollar las competencias requeridas, así como recompensar adecuadamente.

Tema 5

Objetivo:

Al finalizar este tema el alumno será capaz de:

1. Identificar los factores que se consideran para calcular la cantidad de personas y presupuesto del departamento de recursos humanos.
2. Analizar ejemplos de organigramas del departamento de recursos humanos.
3. Conocer los aspectos claves para diseñar un departamento de recursos humanos.



Notas para la enseñanza del tema:

En este tema se explicarán los factores que se deben tomar en cuenta para diseñar adecuadamente la estructura organizacional del área o departamento de recursos humanos en una organización, el cual permita llevar a cabo de manera eficiente y efectiva las diferentes gestiones y procesos del capital humano.

Se enfatizará en este tema que a pesar de no existir una fórmula para calcular de manera exacta el tamaño del área de recursos humanos, es decir, la cantidad de especialistas que debe existir en dicho departamento, sí existen algunas recomendaciones sobre la cantidad de personas que deben encargarse de la administración del talento humano en una organización.

Actividad 1: Diseño de un departamento de Recursos humanos

Notas para la actividad 1:

1. En esta primera actividad, se pretende que el participante logre aplicar los conceptos teóricos revisados en los primeros temas en un caso concreto en particular.
2. Se debe enfatizar al participante que la esencia de esta primera actividad es aplicar la teoría en un caso práctico, no se trata de plasmar definiciones o conceptos teóricos en el desarrollo de cada punto, si no de aplicar la teoría en el caso planteado.
3. Es importante que los trabajos realizados por los alumnos cuenten con los siguientes elementos:
 - Empresa/organización local de cualquier giro o tamaño.
 - Documento de Word.
 - La siguiente estructura:
 - i. Portada.
 - ii. Desarrollo.
 - iii. Conclusiones.
 - iv. Bibliografía con formato APA. Consultar y referenciar al menos 3 fuentes confiables.

Tema 6

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Identificar los principales desafíos que impactan en la gestión del talento humano.
2. Reconocer las competencias que debe tener actualmente el responsable de la gestión del recurso humano.
3. Identificar los nuevos roles que debe desempeñar el departamento de recursos humanos.



Notas para la enseñanza del tema:

En este tema se revisarán todos diferentes retos y desafíos a los cuales se enfrentan los responsables de la gestión del recurso humano en las organizaciones.

Se revisarán diferentes tendencias que impactan actualmente a nivel mundial en la gestión del recurso humano, tales como: el internet, el cambio climático, las nuevas superpotencias, el idioma inglés como la lengua oficial en los negocios, el fenómeno de las migraciones, la relevancia del rol de la mujer en todos los ámbitos y los cambios en el campo laboral.

Tema 7

Objetivo:

Al finalizar este tema el alumno será capaz de:

1. Comprender la importancia y conexión del análisis de puestos con los demás procesos de Recursos Humanos.
2. Enfocar el análisis del puesto hacia las actividades, no hacia la persona.
3. Identificar que para diseñar la descripción y especificación del puesto es necesario primero analizarlo.



Notas para la enseñanza del tema:

En este tema se enfatizará la relevancia del proceso del análisis de puestos como el principio y la base de diferentes gestiones del recurso humano. El participante debe comprender claramente que el análisis de puesto debe ser la base de actividades como: diseño de puestos, descripción y perfil de

puestos, reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño laboral, evaluación de puestos, determinación de la compensación, etcétera.

Se analizarán los diferentes métodos para obtener información y poder analizar cada puesto de la organización de manera completa y correcta. Los participantes comprenderán que la selección del método para analizar cada puesto dependerá sobre todo del contenido y naturaleza del puesto correspondiente.

Tema 8

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender la importancia y conexión de la descripción y perfil de puestos con los procesos de recursos humanos.
2. Comprender la importancia del perfil de puesto en el proceso de búsqueda de talento, así como en el logro de metas de los ocupantes.
3. Identificar los factores de riesgo asociados al puesto y la importancia del perfil ergonómico para evitar accidentes o enfermedades en el puesto de trabajo.



Notas para la enseñanza del tema:

Es importante que el participante comprenda la correlación que existe entre el análisis de puestos que se revisó en el tema pasado y el proceso para realizar las descripciones y perfiles de puestos, ya que estos son el resultado del análisis previamente realizado de los puestos.

Así mismo se les aclarará que la descripción y el perfil de puestos sirve como punto de partida para la realización de otro tipo de funciones como lo son: la planeación del recurso humano, el reclutamiento y la selección, la evaluación del desempeño y la administración de la compensación entre otras funciones.

También identificarán las diferentes secciones que debe contener una descripción de puestos y la información indispensable que se debe incluir en un perfil o especificación del puesto.

Tema 9

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender la importancia del workforce planning en el proceso de gestión de

recursos humanos.

2. Identificar los cinco aciertos del workforce planning.
3. Identificar los beneficios que tiene para la empresa y los colaboradores la implementación del workforce.



Notas para la enseñanza del tema:

Al analizar este tema, los participantes comprenderán la necesidad de planear adecuadamente la fuerza de trabajo en una organización, ya que a partir de esta actividad se toman decisiones importantes en todas las áreas funcionales de la organización.

En este tema conocerán los diferentes aspectos y factores que se deben tomar en cuenta para planear de manera adecuada la fuerza laboral en una organización. Conocerán los llamados 5 aciertos por decisiones en la planeación de la fuerza de trabajo en una empresa.

Tema 10

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Describir el significado de la industria 4.0.
2. Identificar cómo la industria 4.0 impacta en la administración de los recursos humanos.
3. Visualizar los nuevos métodos de adaptación (como la Ágil a escala) de las empresas e implementarlos en tus modelos de negocio para estar a la altura de las demandas del mercado.



Notas para la enseñanza del tema:

En este tema se revisarán las nuevas tendencias para gestionar al capital humano usando los avances tecnológicos disponibles actualmente. Se analizarán casos concretos de la implementación de los avances tecnológicos en la administración del recurso humano, tales como la integración de la inteligencia artificial y la automatización de la gestión del recurso humano. Por ejemplo, la aplicación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal, el diseño de programas de retribución y retención optimizando los avances tecnológicos, la aplicación de la ciberseguridad en las bases de datos del recurso humano, etcétera.

Tema 11**Objetivo:**

Al finalizar este tema el alumno será capaz de:

1. Comprender las diferencias entre el reclutamiento interno y externo que llevan a cabo las organizaciones para cubrir sus vacantes.
2. Diferenciar el concepto del headhunter y freelance como una opción de colaboración para hacer reclutamiento externo.
3. Identificar las funcionalidades de las diferentes redes sociales para hacer reclutamiento y selección de personal.

**Notas para la enseñanza del tema:**

En este tema se analizarán las diferentes fuentes de reclutamiento digital. Por un lado se revisarán las características y ventajas de reclutar a través de medios digitales, y por otro lado los requisitos y competencias que debe tener el responsable de recursos humanos en organización para identificar y usar adecuadamente las herramientas digitales de acuerdo con los recursos, necesidades y características de la organización.

En este tema se revisará el reclutamiento 1.0, 2.0, 3.0 y 4.0. Es importante que el participante comprenda que estos tipos de reclutamiento no vienen a sustituir los medios tradicionales de atracción del recurso humano, sino a complementarlos.

Tema 12**Objetivo:**

Al finalizar el tema, el alumno será capaz de:

- 1) Identificar los apoyos que brinda la IA a los procesos de selección.
- 2) Identificar los distintos tipos de entrevistas.
- 3) Identificar los diferentes tipos de pruebas psicométricas.

**Notas para la enseñanza del tema:**

En este tema se enfatizará al participante la correlación que existe entre el proceso de la selección de personal y los procesos anteriores, como lo son el análisis, descripción y perfil del puesto, así como la

gestión del reclutamiento de personal.

Se analizarán diferentes tipos de pruebas de selección que ayuden a garantizar al responsable de recursos humanos, la identificación del candidato ideal para cubrir vacantes en su organización. Así mismo, se revisarán las diferentes etapas que integran el proceso de la selección y la aplicación de la inteligencia artificial en dicho proceso.

Tema 13

Objetivo:

Al finalizar el tema, el alumno será capaz de:

1. Identificar los diferentes tipos de contrato laboral.
2. Comprender la diferencia entre onboarding e inducción.
3. Identificar las variables importantes en el proceso de inducción a la empresa y al puesto.



Notas para la enseñanza del tema:

Nuevamente en este tema, se hará notar la congruencia que debe existir entre los diferentes procesos de recursos humanos, al mismo tiempo que se garantiza la congruencia de la gestión integral del talento humano con los objetivos y estrategia corporativa.

En el proceso de contratación e inducción de nuevo talento en la empresa; se debe asegurar haber seleccionado a aquellas personas cuyos valores, principios y comportamientos estén alineados con la filosofía corporativa. Así mismo se revisará que el proceso de inducción, también denominado onboarding sirva para facilitar y asegurar una integración rápida y fácil del nuevo talento en la organización.

Tema 14

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender la importancia de la evaluación del desempeño.
2. Identificar las distintas metodologías para implementar la evaluación del desempeño.
3. Interpretar la evaluación con objetivos SMART para el cumplimiento de los objetivos de recursos humanos.



Notas para la enseñanza del tema:

Es indispensable que en este tema el participante comprenda que el proceso de evaluación del desempeño en sí mismo no es un fin, sino un medio para la toma de diferentes decisiones sobre la administración estratégica del talento humano. Por ejemplo, a partir de los resultados de la evaluación del desempeño, se debe identificar al candidato que por su desempeño puede ser promovido o ascendido a un puesto de mayor responsabilidad; quiénes de acuerdo con su desempeño merecen recibir algún tipo de incentivo financiero o no financiero; quiénes requieren formar parte de alguna actividad formativa o de desarrollo para mejorar las áreas de oportunidad detectadas en el proceso de evaluación; etcétera.

Se revisará el proceso de la evaluación del desempeño, así como los diferentes métodos que se pueden implementar en una organización para identificar los resultados en el logro de objetivos a nivel individual, por área, por departamento y a nivel organizacional.

Tema 15

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de realizar lo siguiente:

1. Identificar las fases del proceso de capacitación.
2. Conocer las diferentes técnicas y método de capacitación.
3. Reconocer la importancia de evaluar el proceso de la capacitación en las empresas.



Notas para la enseñanza del tema:

Se debe resaltar la importancia de que el programa de capacitación implementado en una organización, debe iniciar siempre con una etapa que permita identificar de manera clara y precisa qué habilidades, conocimientos o competencias requiere desarrollar cada colaborador a nivel individual, a nivel departamental y/o a nivel organizacional. Se revisará el proceso de capacitación, enfatizando que las técnicas implementadas en cada caso respondan al tipo de competencia que se requiere mejorar o desarrollar en los participantes.

Se pondrá especial atención en la implementación de la última etapa del proceso de capacitación, la cual se enfoca en identificar si se logró el objetivo establecido en cada una de las actividades formativas realizadas, ya que de esta manera es posible justificar que el presupuesto asignado en el proceso de capacitación y desarrollo fue una inversión y no un gasto para la organización.

Actividad 2: Propuesta de un método de evaluación del desempeño**Notas para la actividad 2:**

4. En esta segunda actividad, se pretende que el participante logre aplicar los conceptos teóricos adquiridos en los temas revisados en la semana 3 del curso..
5. Se debe aclarar al participante que es necesario que se contacte con una organización que le apoye con proporcionarle información indispensable para que puede diseñar su recomendación de manera precisa y sobre todo fundamentada.
6. Es importante que los trabajos realizados por los alumnos cuenten con los siguientes elementos:
 - Empresa/organización local de cualquier giro o tamaño.
 - Documento de Word.
 - La siguiente estructura:
 - v. Portada.
 - vi. Desarrollo.
 - vii. Conclusiones.
 - viii. Bibliografía con formato APA. Consultar y referenciar al menos 3 fuentes confiables.

Tema 16**Objetivo:**

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Identificar los sistemas de evaluación de puestos tradicionales y los modernos.
2. Comprender los factores que se tienen en cuenta para realizar la valuación de puestos.
3. Analizar la importancia de la estructura salarial para atraer a los mejores candidatos.
4. Identificar la relación entre la valuación de puestos con la compensación.

**Notas para la enseñanza del tema:**

Es fundamental que el participante identifique el proceso de la valuación de puestos como la base para determinar la remuneración en cada uno de los puestos de la organización; asimismo que la valuación de puestos debe basarse en los procesos del análisis, descripción y perfil de puestos.

En este tema se revisará el concepto de la valuación de puestos, las diferentes etapas que incluye dicho proceso, así como los diferentes métodos que existen para asignar un valor a cada uno de los cargos dentro de una organización.

Tema 17

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender los diferentes tipos de remuneración para los colaboradores.
2. Comprender cómo se asocia el salario emocional con la satisfacción de necesidades personales, profesionales y familiares para mejorar la calidad de vida.
3. Distinguir el concepto de compensación variable como una herramienta de la gestión empresarial.



Notas para la enseñanza del tema:

Nuevamente es indispensable que el participante comprenda que los diferentes procesos de gestión del recurso humano guardan una estrecha relación y congruencia entre sí. En este tema se revisará cómo la administración de la compensación debe estar directamente relacionada con el proceso de la valuación de puestos.

En este tema se revisará desde el concepto de la remuneración, los diferentes tipos y formas de remuneración; así como los diferentes planes de incentivos y tipos de prestaciones y de salarios. También se analizará el concepto del salario emocional y algunos impactos concretos que tiene en los colaboradores.

Tema 18

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender la definición de competencia laboral y los diferentes tipos.
2. Analizar el proceso para implementar la gestión del talento humano basado en competencias.
3. Comprender las ventajas de la gestión basada en competencias.



Notas para la enseñanza del tema:

Es indispensable que cuando se analizan los diferentes procesos y gestiones de recursos humanos en la actualidad, se analice la gestión del talento humano con base en competencias laborales.

En este tema se comprenderá el significado de una competencia laboral y se conocerá el modelo

para implementar la administración del recurso humano basado en competencias en una organización; asimismo se realizarán los diferentes beneficios que aporta este tipo de gestión en las organizaciones.

Tema 19

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender el concepto de calidad de vida en el trabajo (CVT).
2. Identificar los diferentes modelos de CVT.
3. Conocer la interrelación entre la CVT y la gestión del talento humano.



Notas para la enseñanza del tema:

Es fundamental que el participante reconozca en qué consiste el concepto de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y comprenda los diferentes beneficios que obtienen las organizaciones cuando deciden implementar diversas estrategias enfocadas en mejorar la estancia de su personal en sus instalaciones incluso fuera de estas.

También en este tema se analizarán diferentes modelos propuestos por expertos en la calidad de vida en el trabajo, modelos que las empresas pueden implementar para lograr que sus colaboradores mejoren la experiencia de ser parte de ellas.

Tema 20

Objetivo:

Al finalizar el tema el alumno será capaz de:

1. Comprender necesidad de la evaluación de la gestión del recurso humano.
2. Identificar los indicadores clave de la gestión de recursos humanos.
3. Identificar los diferentes procesos y tareas de recursos humanos que se revisan en una auditoría.



Notas para la enseñanza del tema:

Es fundamental que todo proceso, actividad o gestión dentro de una empresa se mida, se compare y se evalúe para identificar si se lograron o no los objetivos previamente establecidos.

Al igual que el resto de los procesos en una organización, las diferentes actividades que se llevan a cabo en el departamento de recursos humanos, deben considerar una etapa de planeación en la cual se establecen los objetivos que se pretenden lograr, y al finalizar del proceso, se debe implementar la medición de los resultados para determinar si cada una de las gestiones alcanzó las metas establecidas; ya que de esta manera es posible justificar los presupuestos y diferentes recursos asignados en la administración del recurso humano.

En este tema se revisarán los objetivos que tiene una auditoría de la gestión del recurso humano así como los indicadores más comunes que se implementan para medir los resultados de dicha gestión.



PROYECTO

El proyecto consta de dos etapas: la primera consiste en realizar un diagnóstico enfocado en la gestión actual del Recursos humano de una empresa real, así como las áreas de oportunidad en los procesos del capital humano.

En la segunda etapa se diseñará una propuesta estratégica para mejorar la gestión del Recurso humano en la organización seleccionada, atendiendo aquellas funciones y procesos que así lo requieran para impactar en el alcance de los objetivos y estrategia organizacional, a la vez que se aplican los conceptos claves aprendidos en el curso.

Avance 1: Diagnóstico de la organización sobre la gestión del Recurso humano.

Avance 2 (Entrega final): Diseño de propuesta de mejora sobre la gestión del Recurso humano.

Un aspecto de gran importancia en el desarrollo de los temas es su involucramiento como facilitador para propiciar que la competencia del curso se cumpla. Además, debe preparar a los participantes para que vayan desarrollando propuestas de soluciones innovadoras a problemas actuales propios del área de Recursos humanos.

Rúbrica de Fase I

Competencia: Identificar las áreas de oportunidad en la gestión del recursos humano en una organización, para proponer mejoras concretas y lograr que la gestión del talento impacte de manera positiva en el logro de los objetivos organizacionales.

Rúbrica de evaluación:

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Investigación sobre los aspectos generales de la empresa seleccionada.	Investiga y comparte correctamente (citas y paráfrasis de acuerdo con APA, 7ª. edición) la siguiente información general de la empresa seleccionada. <ol style="list-style-type: none"> Nombre y giro de la organización. Tamaño: cantidad de colaboradores (basándote en la clasificación de INEGI). Ubicación (dirección concreta -calle, número-, localidad y estado). Nombre y puesto del responsable de la gestión del Recurso humano (puede ser el gerente de RH, o la persona que se encargue de llevar a cabo las funciones básicas del RH). Productos y/o servicios que ofrece. Breve historia de la organización. Misión, visión y valores de la empresa. 	Investiga y comparte solo 5 de los 7 incisos requeridos. <p>No usa correctamente citas y paráfrasis de acuerdo con APA, 7ª. Edición.</p> <p>O bien la Información investigada y compartida es totalmente clara o correcta.</p>	Investiga y comparte 4 o menos de los 7 incisos requeridos. <p>No usa correctamente citas y paráfrasis de acuerdo con APA, 7ª. Edición.</p> <p>O bien la Información investigada y compartida es totalmente clara o correcta.</p>	30
2. Investiga y comparte adecuadamente información sobre la gestión de Recursos humanos de la empresa.	Investiga y comparte adecuadamente la siguiente información sobre la gestión de Recursos humanos de la empresa. <ol style="list-style-type: none"> Investigar y compartir la formación académica del responsable o responsables del área de Recursos humanos: Identificar puesto, carrera y/o especialidad, años de experiencia dentro y fuera de la empresa. ¿Cuáles son las principales funciones que se realizan sobre la gestión del talento humano? Identifica Función o actividad, responsable de efectuarla y periodicidad. ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la administración del 	Investiga y comparte solo 6 de los 7 incisos requeridos. <p>O bien la Información investigada y compartida es totalmente clara o correcta.</p>	Investiga y comparte 5 o menos de los 8 incisos requeridos. <p>O bien la Información investigada y compartida es totalmente clara o correcta.</p>	30

	<p>talento interno? Investigar y compartir al menos 3 aspectos de cada uno.</p> <p>d. ¿Qué amenazas y oportunidades se visualizan en función de la gestión del recurso humano? Investigar y compartir al menos 3 aspectos de cada uno.</p> <p>e. Investigar de qué manera cada uno de los procesos de recursos humanos apoyan la misión, visión y objetivos organizacionales. En caso de que no sea así, tratar de identificar la razón.</p> <p>f. Investigar los principales objetivos (propósitos) del área o del experto de Recursos humanos.</p> <p>g. Investigar las acciones que se implementan para atraer, retener y comprometer al talento humano de la empresa.</p> <p>h. Solicitar compartir el organigrama de la empresa, visualizando en este el área o puesto de Recursos humanos. En caso de que la empresa no lo tenga diseñado, se preguntará lo necesario para diseñar el organigrama actual.</p>			
<p>1. Diagnóstico de la empresa enfocado en la gestión del Recurso humano, considerando : un análisis de las áreas de oportunidad identificadas en la información investigada y compartida y por otro lado, aplicando el aprendizaje obtenido en el curso.</p>	<p>Consideraciones importantes del diagnóstico:</p> <p>a. Identificar si el responsable o equipo de responsables de RH posee la formación y experiencia necesaria para gestionar estratégicamente al talento interno.</p> <p>b. Identificar si el responsable de RH realiza las funciones y procesos básicos de RH.</p> <p>c. Clarificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la empresa enfocadas en su Recursos humano.</p> <p>d. Analizar si los diferentes procesos de RH y los objetivos de estos apoyan e impactan en el logro de la misión, visión y objetivos organizacionales.</p> <p>e. Analizar las acciones implementadas en la organización para atraer, retener y comprometer al Recurso humano.</p> <p>f. Analizar el organigrama de la empresa, desde si existe, cómo está integrada el área de Recursos humanos, cómo se llama, cuántas personas integran el área, etcétera.</p>	<p>El diagnóstico cubre solo 5 de los 6 aspectos señalados.</p> <p>O bien el análisis no es preciso, detallado y/o no considera la Información obtenida o no se aplican los conceptos aprendidos en el curso.</p>	<p>El diagnóstico cubre solo 4 o menos de los 6 aspectos señalados.</p> <p>O bien el análisis no es preciso, detallado y/o no considera la Información obtenida o no se aplican los conceptos aprendidos en el curso.</p>	<p>40</p>
				<p>100</p>

Rúbrica de Fase II

Competencia: Identificar las áreas de oportunidad en la gestión del recursos humano en una organización, para proponer mejoras concretas y lograr que la gestión del talento impacte de manera positiva en el logro de los objetivos organizacionales.

Rúbrica de evaluación:

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
Corrección de los aspectos señalados en la Fase I.	Se corrigen puntualmente todos los aspectos señalados en la Fase I.	Se corrigen algunos de los aspectos señalados en la Fase I.	No se corrigen algunos de los aspectos señalados en la Fase I.	10
1. Propósitos del área de Recursos humanos en la empresa.	<p>Identifica al menos 3 propósitos concretos que el área o experto de Recursos humanos de la empresa debe plantearse para impactar en el logro de la misión, visión y objetivos organizacionales.</p> <p>Los propósitos están alineados con la misión, visión y valores de la empresa, así mismo son congruentes con los objetivos que debe tener un área de Recursos humanos en una empresa.</p>	<p>Identifica los 3 propósitos requeridos pero estos no impactan claramente en el logro de la misión, visión y objetivos organizacionales.</p> <p>O bien no están alineados con la misión, visión y valores de la empresa, así mismo no son congruentes con los objetivos que debe tener un área de Recursos humanos en una empresa.</p>	<p>Identifica solo 1 o 2 3 propósitos requeridos.</p> <p>Además, estos no impactan claramente en el logro de la misión, visión y objetivos organizacionales.</p> <p>O bien no están alineados con la misión, visión y valores de la empresa, así mismo no son congruentes con los objetivos que debe tener un área de Recursos humanos en una empresa.</p>	20
2. 10 acciones para mejorar la gestión de Recursos humanos.	<p>Diseño de al menos 10 acciones concretas para mejorar los procesos de planeación del capital humano, reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño y administración del a compensación.</p> <p>Dichas acciones están basadas en las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas identificadas en el diagnóstico de la fase I y considerando</p>	<p>Diseño de solo 8 acciones para mejorar los procesos de gestión del Recursos humano.</p> <p>O bien, dichas acciones no están basadas en el diagnóstico de la fase I ni considerando lo revisado en el curso.</p> <p>Cada acción propuesto</p>	<p>Diseño de solo 6 o menos acciones para mejorar los procesos de gestión del Recursos humano.</p> <p>O bien, dichas acciones no están basadas en el diagnóstico de la fase I ni considerando lo revisado en el curso.</p> <p>Cada acción propuesto no</p>	20

	<p>lo revisado en el curso.</p> <p>Cada acción propuesta se justifica ampliamente usando argumentos basados en la teoría del curso y el diagnóstico realizado previamente.</p>	<p>no se justifica ampliamente.</p>	<p>se justifica ampliamente.</p>	
<p>3. Propuesta del organigrama de la empresa, integrando un área de Recursos humanos.</p>	<p>Diseño de una propuesta del organigrama general de la empresa, integrando un área de Recursos humanos.</p> <p>Se identifican claramente los puestos que integrarían dicha área, así como las funciones, actividades y responsabilidades que se realizarían en cada uno.</p>	<p>Diseño de una propuesta del organigrama general de la empresa, pero no se integra correctamente el área de Recursos humanos.</p> <p>O bien no se identifican claramente los puestos que integrarían dicha área, ni las funciones, actividades y responsabilidades que se realizarían en cada uno.</p>	<p>Diseño de una propuesta del organigrama general de la empresa, sin integrar el área de Recursos humanos.</p> <p>No se identifican los puestos que integrarían dicha área, o bien no se identifican las funciones, actividades y responsabilidades que se realizarían en cada uno.</p>	<p>10</p>
<p>4. Diseño de puestos del área de Recursos humanos</p>	<p>Diseño de al menos 2 descripciones y perfiles de 2 puestos claves del área de Recursos humanos.</p> <p>Se integran todas las secciones e información requerida en cada uno.</p>	<p>Diseño de una descripción y perfil de 1 puesto clave del área de Recursos humanos.</p> <p>O bien no se integran todas las secciones e información requerida en cada uno.</p>	<p>Diseño de una descripción y perfil de 1 puesto clave del área de Recursos humanos.</p> <p>No se integran todas las secciones e información requerida en cada uno.</p>	<p>20</p>
<p>Implementación de indicadores de Recursos humanos.</p>	<p>Recomendación de 5 indicadores de desempeño de la gestión de Recursos humanos.</p> <p>Se identifica claramente cada indicador, cómo se calcularía y de qué manera apoyaría la gestión del talento humano y el impacto en los objetivos de la empresa.</p> <p>Los indicadores son congruentes con el diagnóstico realizado.</p>	<p>Recomendación de 4 indicadores de desempeño de la gestión de Recursos humanos.</p> <p>O bien no se identifica claramente cada indicador, cómo se calcularía y de qué manera apoyaría la gestión del talento humano y el impacto en los objetivos de la empresa.</p> <p>O bien los indicadores no son congruentes con el diagnóstico realizado.</p>	<p>Recomendación de 3 o menos indicadores de desempeño de la gestión de Recursos humanos.</p> <p>O bien no se identifica claramente cada indicador, cómo se calcularía y de qué manera apoyaría la gestión del talento humano y el impacto en los objetivos de la empresa.</p> <p>O bien los indicadores no son congruentes con el diagnóstico realizado.</p>	<p>20</p>
				<p>100</p>