



## Diplomado en Gestión y Dirección de Capital Humano

### MÓDULO 1

### “LOS RECURSOS HUMANOS Y LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DEL CAMBIO”

#### OBJETIVO:

1. Proporcionar a los participantes los elementos que les permitan conocer el nuevo perfil de las organizaciones, para responder a las transformaciones en su entorno y a la manera como el área estratégica de Recursos Humanos puede ayudar a planear y administrar los cambios necesarios para asegurar su competitividad.

#### TEMARIO:

1. Los cambios en el entorno nacional e internacional de los negocios.
2. La organización como sistemativo complejo.
3. El nuevo paradigma organizacional.
4. El nuevo perfil de los líderes y de los colaboradores.
5. La cultura mexicana del trabajo: fortalezas y debilidades.
6. La administración estratégica del cambio.
7. El cambio cultural en la organización.
8. Los nuevos retos y tendencias en la administración de los recursos humanos.

#### Bibliografía:

Desarrollo organizacional. Wendell L. French Edit. Prentice Hall.  
Desarrollo organizacional (principios y aplicaciones). Rafael Guizar. Edit. Mc. Graw Hill.  
Libro digital "Administración de Recursos Humanos". Idalberto Chiavenato. Edit. Mc. Graw Hill.  
Administración Mexicana en Transición.  
Administración de Recursos Humanos. Diversidad - Caos. Martí González, Socorro Olivares. Edit. CECSA.  
Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Miguel Porret Gelabert. 4ta Edición. Edit. Alfa omega.  
Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Hernández S., Quinta edición, edit. Iberoamérica.  
Administración de recursos humanos. Wayne R. Mondy y Noé Robert M. 11va. Edición Edit. Pearson.

**Duración:** 20 Horas.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

### **MÓDULO 2**

### **“INTEGRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS A LA EMPRESA”**

#### **OBJETIVO:**

1. Proporcionar a los participantes los conceptos y las principales herramientas para atraer, evaluar y ubicar el talento humano en la organización.

#### **TEMARIO:**

1. Introducción al modelo de selección por competencias.
2. El perfil del puesto.
3. Fuentes y medios de reclutamiento.
4. Preselección.
5. Entrevista de selección.
6. Instrumentos de evaluación de competencias.
7. Sistemas automatizados y nuevas tendencias de selección.
8. La decisión final y la contratación.
9. Inducción e integración a la empresa y al puesto.

#### **Bibliografía:**

Administración de personal y recursos humanos. (Welter, B., William, J. Keith, Davis. Edit. Mc. Graw Hill.

Administración de recursos humanos. Idalberto Chiavenato. Edit. Mc Graw Hill.

Administración de Recursos Humanos. Diversidad - Caos. Martí González, Socorro Olivares. Edit. CECSA.

Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Miguel Porret Gelabert. 4ta Edición. Edit. Alfa omega.

Reclutamiento, Selección Contratación e inducción de personal. Grados, J. 3er. Edición., Manual Moderno.

Administración de Recursos Humanos. Ivancevich, J., 9na. Edición Edit. McGraw Hill.

Administración de recursos humanos. Wayne R. Mondy y Noé Robert M. 11va. edición Edit. Pearson.

Ley Federal del Trabajo (LFT).

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

**Duración:** 30 Horas.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

### **MÓDULO 3**

### **“DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES HUMANAS”**

#### **OBJETIVO:**

1. Proporcionar a los participantes las herramientas y los modelos que les permitan vincular en forma integral el proceso de capacitación y de desarrollo con las estrategias del negocio, para generar valor humano y económico agregado.

#### **TEMARIO:**

1. Aspectos del desarrollo de las capacidades humanas.
2. Tendencias en el desarrollo de las capacidades humanas.
3. El proceso de aprendizaje.
4. Detección de necesidades de capacitación y desarrollo.
5. Modelos de capacitación y de desarrollo.
6. Nuevas técnicas de aprendizaje acelerado.
7. Desarrollo de competencias.
8. Evaluación de la capacitación y del desarrollo.

#### **Bibliografía:**

Capacitación y desarrollo de personal. Alfonso Siliceo Aguilar. 4ta. Edición. Edit. Limusa.  
Desarrollo de talento humano basado en competencias. Martha Alicia Alles. Ediciones Granica México S.A. de C.V.  
Administración de Recursos Humanos. Diversidad - Caos. Martí González, Socorro Olivares. Edit. CECSA.  
Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Miguel Porret Gelabert. 4ta Edición. Edit. Alfa omega.  
Administración de Personal y recursos humanos. Werther, B., William, J. Keith, Davis. Edit. Mc Graw Hill.  
Administración de recursos humanos. Wayne R. Mondy y Noé Robert M. 11va. Edición Edit. Pearson. Ley Federal del Trabajo.

**Duración:** 20 Horas.



## MÓDULO 4 “COMPENSACIONES Y PRODUCTIVIDAD”

### OBJETIVO:

1. Proporcionar a los participantes los elementos para conocer, analizar y operar los procesos de administración de las competencias en forma competitiva.

### TEMARIO:

1. Objetivos técnicas de la administración de la compensación.
2. Análisis y descripción de puestos.
3. Broadbanding.
4. Análisis e interpretación del mercado de las compensaciones.
5. Evaluación del desempeño.
6. Tabulador de sueldos.
7. Políticas de administración de las compensaciones.
8. Compensación variable.
9. Pago por competencias.

### Bibliografía:

SALARIOS. Estrategia, sistema salarial o de compensaciones. Edit. Mc Graw Hill.  
Administración de la compensación, sueldos, salarios y prestaciones. Ricardo A. Varela, 1ra. Edición, Edit. Pearson.  
Adminstración de Recursos Humanos. Diversidad - Caos. Martí González, Socorro Olivares. Edit. CECSA.  
Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. Miguel Porret Gelabert. 4ta Edición. Edit. Alfa omega.  
Administración de recursos humanos. Wayne R. Mondy y Noé Robert M. 11va. edición Edit. Pearson.  
Administración de personal y recusros humanos. Werther, B. William, J. Keith, Davis. Edit. Mc Graw Hill.  
Ley Federal del Trabajo (LFT).  
Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

**Duración:** 20 Horas.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

### **MÓDULO 5**

### **“MARCO LEGAL LABORAL”**

#### **OBJETIVO:**

1. Proporcionar los conceptos fundamentales para comprender las implicaciones legales más importantes en la relación laboral, el papel de los sindicatos y las principales tendencias laborales en el país.

#### **TEMARIO:**

1. Leyes y reglamentos laborales en México.
2. Relación laboral y contrato de trabajo.
3. Principales obligaciones patronales.
4. El despido y sus consecuencias legales.
5. Jornadas y descansos legales.
6. Contrato colectivo de trabajo.
7. Reglamento interior de trabajo.
8. Principales corrientes y organizaciones sindicales.
9. Seguro Social.
10. Seguridad e Higiene en el trabajo.

#### **Bibliografía:**

Derecho Laboral. Su importancia y aplicación en la empresa. Juan Hernández, Carlos Juárez. Edit. CECSA.

Administración de Recursos Humanos. Diversidad - Caos. Martí González, Socorro Olivares. Edit. CECSA.

Ley Federal del Trabajo (LFT).

Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT)

Ley del impuesto sobre la renta (ISR)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

**Duración:** 30 Horas.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

### **MÓDULO 6**

### **“TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN APLICADA A LOS RECURSOS HUMANOS”**

#### **OBJETIVO:**

1. Mejorar en los participantes su capacidad para evaluar el talento, administrar la base de datos de las variables del talento y tomar las mejores decisiones para atraer, retener y desarrollar a los colaboradores de la empresa, en tiempo real y en línea.

#### **TEMARIO:**

1. Conformación de la base de datos del talento.
2. Software para el cálculo de nómina y administración de recursos humanos.
3. Compatibilidad puesto-persona.
4. Gestión del talento.
5. Gestión del desempeño.
6. Gestión por competencia.
7. Liderazgo.

#### **Bibliografía:**

Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Gestión de los Recursos Humanos. Raquel González Sabín.  
Ideas propias Editorial, Vigo 2005  
Reingeniería Aplicada a los Recursos Humanos. Carlos Mora Vanegas.  
Aplicaciones para Administración de Recursos Humanos y nómina sugeridos:  
NOI (Aspel, versión actual)  
NOMIPAQ (Computación en Acción, versión actual)  
ERP's sugeridos:  
People Soft. (Versión actual)  
Adam (Versión actual)  
SAP (Módulos de Gestión de RH, versión actual)

**Duración:** 20 Horas.



# UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

## CENTRO UNIVERSITARIO DE LA COSTA

### **MÓDULO 7**

### **“INDICADORES DE GESTIÓN EN RECURSOS HUMANOS”**

#### **OBJETIVO:**

1. Proporcionar a los participantes los elementos que les permitan optimizar la efectividad del área de Recursos Humanos, a través de la creación de estrategias en la administración del capital humano y organizacional, orientadas hacia la creación de valor económico del negocio.

#### **TEMARIO:**

1. Concepto y arquitectura de la metodología del Balanced Scorecard.
2. La estrategia del negocio.
3. La estrategia del área de Recursos Humanos.
4. Taller: elaboración de un sistema de indicadores estratégicos de recursos humanos
5. Taller: el reportero del sistema Balanced Scorecard de los recursos.

#### **Bibliografía:**

Administración de recursos humanos. George W. Bohlander, Scott Snell. 14va. Edición Edt. Cengage Learning.

El futuro de la dirección de recursos humanos. Dave Ulrich, Michael R. Losey, Gerry Lake. Gestión 2000.com

Capital intelectual & contabilidad del conocimiento. Samuel Alberto Mantilla B. ECOE Ediciones.

Dirección de personal y recursos Humanos. William B. Werther, Jr.; Keith Davis. Edit. Mc Graw Hill.

**Duración:** 20 Horas.