



CORRELACIÓN CURRICULAR ENTRE EL PROGRAMA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL DEL TECNOLÓGICO SUPERIOR DE JALISCO Y CLOUDLABS LEARNING

CÓDIGO: CL-PDG-FT-06

VERSIÓN: 2

ACCESO: PRIVADO

FECHA: 10-05-2024

Referencia: Programa de ingeniería en gestión empresarial – IGEM 2009-201

AE075 Gestión del Capital Humano (AEG-1075)

Temas	Subtemas	Competencias	Unidades y actividades de aprendizaje CloudLabs	Simulaciones de laboratorio CloudLabs
La Gestión estratégica del capital humano	<p>1.1. Concepto e importancia de la Gestión estratégica.</p> <p>1.2. El proceso de la Gestión Estratégica.</p> <p>1.3. El papel de la Gestión del capital humano en la creación de una ventaja competitiva.</p> <p>1.3.1. Administración estratégica de la gestión del capital humano.</p> <p>1.3.2. Desafíos estratégicos de gestión de capital humano</p> <p>1.4. Creación del sistema de gestión del capital humano.</p> <p>1.4.1. El sistema de trabajo de alto desempeño.</p> <p>1.4.2. Traducción de la estrategia en políticas y prácticas de capital humano.</p> <p>1.5. Modelos de organizaciones formales del departamento del capital humano.</p>	Reconocer el papel estratégico de la gestión del capital humano para el logro de los objetivos dentro de la organización.	<p>Área: Administración</p> <p>Temática: Gestión del talento humano</p> <p>Unidad: Gestión del recurso humano</p> <p>Actividad 1: Búsqueda y contratación de personal</p> <p>Actividad 2: Permanencia de personal a través de la gestión del espacio físico empresarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de contratación de Permanencia de personal de
Planeación estratégica del Capital Humano	<p>2.1 Concepto e importancia de la planeación del Capital Humano.</p> <p>2.2 Etapas del proceso de planeación del capital humano.</p> <p>2.2.1. Premisas y pronósticos.</p> <p>2.2.2. Evaluación y perspectivas a futuro.</p> <p>2.2.3. Planes de desarrollo del capital humano.</p>	Aplica la planeación estratégica del capital humano de una organización, en un entorno competitivo global, para eficientar el talento humano.		



CORRELACIÓN CURRICULAR ENTRE EL PROGRAMA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL DEL TECNOLÓGICO SUPERIOR DE JALISCO Y CLOUDLABS LEARNING

CÓDIGO: CL-PDG-FT-06

VERSIÓN: 2

ACCESO: PRIVADO

FECHA: 10-05-2024

	<p>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.</p>			
Proceso de integración de capital humano	<p>3.1. Análisis y descripción de puestos por competencias. 3.2. Reclutamiento 3.3. Selección</p>	<p>Diseña un proceso de integración de personal, detallando las técnicas a utilizar acordes a las características de la organización seleccionada para identificar a los mejores candidatos para formar parte de la empresa.</p>	<p>Área: Administración Temática: Gestión del talento humano</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de contratación • Clima organizacional y mejora continua
Capacitación y desarrollo de capital humano	<p>4.1. Antecedentes e importancia de la capacitación y desarrollo. 4.2. Aspectos legales. 4.3. Métodos y técnicas de capacitación y desarrollo. 4.4. El proceso de capacitación.</p>	<p>Reconoce el valor que aporta a los objetivos de la organización la adecuada capacitación para generar valor agregado. Diseña un plan y programa de capacitación y desarrollo para una empresa, que contemple los elementos básicos, administrativos y legales para su aplicación.</p>	<p>Unidad: Gestión del recurso humano Actividad 1: Búsqueda y contratación de personal Actividad 3: Factores involucrados en el clima organizacional</p>	
Evaluación del	<p>5.1. Conceptualización de la evaluación del desempeño. 1.5.1. Beneficios en su aplicación.</p>	<p>Diseña el proceso para la evaluación del desempeño en</p>	<p>Área: Administración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño



CORRELACIÓN CURRICULAR ENTRE EL PROGRAMA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL DEL TECNOLÓGICO SUPERIOR DE JALISCO Y CLOUDLABS LEARNING

CÓDIGO: CL-PDG-FT-06

VERSIÓN: 2

ACCESO: PRIVADO

FECHA: 10-05-2024

desempeño del capital humano	<p>1.5.2. Marco jurídico.</p> <p>1.5.3. Principales factores que afectan el desempeño en el puesto de trabajo.</p> <p>1.6. Proceso de evaluación.</p> <p>1.6.1. Identificación de los objetivos específicos.</p> <p>1.6.2. Establecer las expectativas o parámetros a evaluar.</p> <p>1.6.3. Diseño de los métodos y técnicas de evaluación.</p> <p>1.6.4. Aplicación de la evaluación del desempeño.</p> <p>1.6.5. Análisis, retroalimentación y gestión de resultados del rendimiento.</p>	<p>una empresa, para medir el rendimiento del factor humano.</p>	<p>Temática: Gestión del talento humano</p> <p>Unidad: Gestión del recurso humano</p> <p>Actividad 4: Evaluación de desempeño</p>	
Compensaciones y remuneraciones	<p>6.1. Factores básicos y criterios para determinar la remuneración.</p> <p>6.1.1 Aspectos legales y de seguridad social.</p> <p>6.2. Pasos para el establecimiento de las remuneraciones.</p> <p>6.3. Remuneración basada en competencias.</p> <p>6.4. El impacto de las remuneraciones en el clima organizacional y en los costos laborales.</p>	<p>Conoce los factores que influyen en la determinación de la remuneración y aplica el procedimiento, atendiendo los aspectos legales y administrativos para la gestión de las compensaciones de sueldos y salarios.</p>	<p align="center">N/A</p>	<p align="center">N/A</p>