


ASIGNATURA DE HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

1. Competencias	Dirigir y gestionar el Capital Humano a través de estrategias de Desarrollo Organizacional, modelos de trabajo, servicios de consultoría, administración de sistemas de calidad y buenas prácticas organizacionales, conforme al marco normativo vigente, ética y valores, para contribuir al bienestar del personal y al incremento de la productividad de la organización.
2. Cuatrimestre	Noveno
3. Horas Teóricas	37
4. Horas Prácticas	53
5. Horas Totales	90
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	6
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno formulará propuestas de gestión de personal, a través de las herramientas de empowerment, coaching, involvement, performance management y mentoring para el fortalecimiento del capital humano y la organización.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Empowerment	8	10	18
II. Coaching	8	10	18
III. Involvement	5	8	13
IV. Performance Management	8	10	18
V. Mentoring	8	15	23
Totales	37	53	90


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Empowerment
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	18
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará propuestas de empowerment para desarrollar habilidades de toma de decisiones en la organización.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tipos y ventajas del empowerment	<p>Reconocer el concepto de empowerment y su importancia en la administración del capital humano.</p> <p>Describir los tipos de empowerment y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auto-empoderamiento - Empoderamiento de pares - Empoderamiento de la comunidad estructural - Psicológico <p>Explicar las ventajas del empowerment:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Participación en toma de decisiones - Medición en rendimiento - Reconocimiento - Control sobre el trabajo - Mejora en el ambiente laboral. 	<p>Determinar los tipos de empowerment pertinentes a la organización.</p> <p>Valorar las ventajas de aplicación del empowerment en la organización.</p>	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Elementos y fases de implementación del empowerment	<p>Describir los elementos del desarrollo del empowerment y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Poder para toma de decisiones - Recursos materiales para la ejecución - Información y conocimientos - Competencia profesional <p>Describir las fases de implementación del empowerment y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de la dirección - Diseño del programa - Desarrollo organizacional - Implantación - Empowerment individual - Sensibilización - Retroalimentación 	<p>Determinar los elementos del empowerment en el desarrollo del capital humano.</p> <p>Implementar las fases del empowerment en la organización.</p>	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>
Factores de evaluación del empowerment	<p>Reconocer el proceso de diseño de instrumentos de evaluación.</p> <p>Describir los factores de la evaluación del empowerment, su objetivo y aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reputación - Enfoque de directivos - Gestión del empowerment - Atmósfera - Liderazgo - Liderazgo al potencial humano - Reconocimiento y recompensa 	<p>Evaluar los factores del empowerment en la organización.</p>	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Confianza - Trabajo en equipo - Toma de decisiones y control - Comunicaciones 		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un diagnóstico en una organización, elabora una propuesta de empowerment que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos de empowerment y su justificación - Análisis de las ventajas y elementos del empowerment - Desarrollo de las fases para la implementación del empowerment - Instrumento de evaluación de los factores de empowerment - Evaluación de los factores de empowerment y sus resultados 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los tipos de empowerment y sus características. 2. Comprender las ventajas del empowerment. 3. Analizar los elementos del desarrollo del empowerment y sus características. 4. Comprender las fases de implementación del empowerment y sus características. 5. Analizar los factores de la evaluación del empowerment, su objetivo y aplicación. 	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Práctica situada Aprendizaje basado en proyectos Realización de trabajos de investigación	Internet Pintarrón Equipo de cómputo Equipo audiovisual Proyector Material impreso

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Coaching
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	18
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará propuestas de coaching para contribuir a la mejora del desarrollo organizacional.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tipos y ventajas del coaching	<p>Identificar el concepto y objetivo de coaching, así como su importancia en la administración de capital humano.</p> <p>Identificar los tipos de aplicación del coaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal - Ejecutivo - Empresarial - Ontológico <p>Identificar las ventajas del coaching relacionado a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación del personal - Delegación de autoridad - Solución de problemas - Reforzamiento de equipos - Evaluación del rendimiento - Y Desarrollo de planes de vida 	<p>Determinar el tipo de coaching aplicable a la organización.</p> <p>Discernir las ventajas del coaching en la organización, que contribuyan a mejorar el proceso del coaching.</p>	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Asertivo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Componentes y proceso del coaching	<p>Describir los componentes (integrantes) del coaching y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coachee - Coach <p>Describir el proceso de coaching y su implementación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de objetivo - Evaluación de la realidad - Construcción de opciones - Establecimiento de compromisos 	<p>Seleccionar al personal para desempeñar los roles de coachee y coach.</p> <p>Implementar procesos de coaching en el personal de la organización.</p>	<p>Analítico Objetivo Asertivo Incluyente Negociador</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Herramientas para el coaching empresarial	<p>Definir el concepto e importancia de coaching empresarial.</p> <p>Describir las herramientas de coaching, sus características, objetivo y proceso de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de objetivos - Objetivos bien formados - Realimentación y estiramiento - Análisis por contraste y cartografía cruzada - Anclaje 	Implementar herramientas de coaching.	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Habilidad de comunicarse correctamente</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un diagnóstico en una organización, elabora una propuesta de coaching que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de coaching y su justificación - Análisis de las ventajas y componentes del coaching -Desarrollo del proceso de coaching - Selección de herramienta de coaching y su justificación - Resultados de la aplicación de las herramientas del coaching - Evidencias de la implementación del proceso de coaching 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto, objetivo, importancia y ventajas del coaching. 2. Identificar los tipos de aplicación del coaching. 3. Analizar los componentes y etapas del proceso del coaching. 4. Comprender las herramientas de coaching, sus características, objetivo y proceso de desarrollo. 	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Práctica situada Aprendizaje basado en proyectos Realización de trabajos de investigación	Internet Pintarrón Equipo de cómputo Equipo audiovisual Proyector Material impreso

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III. Involvement
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	8
4. Horas Totales	13
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno diseñará programas de involvement para la integración y pertenencia del personal en organizaciones.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Factores del involvement (involucramiento del personal)	<p>Reconocer el concepto e importancia de involvement (involucramiento del personal) en el desarrollo del capital humano.</p> <p>Describir los factores que generan el involvement y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación en la toma de decisiones - Autonomía - Satisfacción laboral - Retroalimentación - Variedad de tareas - Importancia de las tareas <p>Describir los factores que inhiben el involvement y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Resistencia - Inseguridad - Comunicación deficiente 	<p>Detectar los factores que generan e inhiben el involvement en la organización.</p>	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Ético</p> <p>Proactivo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Programa de fortalecimiento del involvement	<p>Describir los tipos de programas de participación del empleado y su estructura:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración participativa - Participación representativa <p>Identificar los objetivos del programa de fortalecimiento del involvement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incremento de la productividad de los empleados - Reducción de ausentismo - Incremento de efectividad organizacional - Compromiso organizacional - Satisfacción del trabajador <p>Describir las etapas de operación de los programas de involvement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creación de condiciones - Inicio de programa piloto - Evaluación de resultados - Extender el programa al resto del personal 	<p>Estructurar programas de participación de los empleados.</p> <p>Implementar programas de fortalecimiento del involvement.</p>	<p>Analítico Asertivo Capacidad para tomar decisiones Ético Crítico Visionario</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un diagnóstico en una organización, propone un programa de fortalecimiento del involvement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de factores que generan e inhiben el involvement en la organización - Tipo de programa y su justificación - Estructura del programa - Desarrollo del programa de fortalecimiento del involvement en la organización: a) Determinar el objetivo del programa de fortalecimiento del involvement b) Establecer las acciones para generar las condiciones del involvement en la organización c) Plan de trabajo de aplicación de programa piloto d) Esquemas de evaluación del programa piloto: <ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de la implementación del programa de involvement - Conclusiones y recomendaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los factores que generan e inhiben el involvement y sus características. 2. Identificar los tipos de programas de participación del empleado y su estructura. 3. Comprender los objetivos del programa de fortalecimiento del involvement. 4. Analizar las fases de operación de los programas de involvement. 	<p>Proyecto</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Práctica situada Aprendizaje basado en proyectos Realización de trabajos de investigación	Internet Pintarrón Equipo de cómputo Equipo audiovisual Proyector Material impreso

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	IV. Performance Management
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	18
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará propuestas de aplicación del Performance Management para contribuir a la productividad de la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Objetivos y ventajas del Performance Management (PM)	<p>Identificar el concepto, importancia y relación de performance management (PM) con el desarrollo del capital humano.</p> <p>Explicar los objetivos de aplicación del PM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administración de salarios - Retroalimentación de desempeño - Identificación de fortalezas y debilidades de los empleados <p>Identificar las ventajas de PM:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visión compartida - Ventaja competitiva - Alcance de metas - Eficiencia en aprovechamiento de recursos - Satisfacción profesional - Reducción de rotación de empleados - Mejora de la imagen corporativa - Efectividad en el trabajo 	Establecer los objetivos del PM en la organización.	<p>Responsable</p> <p>Organizado</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Pensamiento crítico</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Proceso de PM	Describir el proceso de PM en la organización: <ul style="list-style-type: none"> - Definir objetivos, estándares y metas - Brindar coaching continuo y retroalimentación - Conducir el diálogo de desempeño - Determinar el reconocimiento del desempeño, recompensas y/o consecuencias - Revisión anual sobre desarrollo y oportunidades profesionales 	Desarrollar procesos de PM en una organización.	Habilidad de gestión de la información Proactivo Trabajo en equipo Organizado


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	V. Mentoring
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	23
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno formulará propuestas de mentoring para potencializar al personal en el desempeño de sus funciones.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Importancia y ventajas del mentoring	<p>Identificar el concepto de mentoring y su importancia como herramienta de gestión del personal.</p> <p>Explicar las ventajas de la aplicación del mentoring en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación de empleados - Reducción de rotación - Mejora de productividad - Adaptación de empleados foráneos o extranjeros - Socialización - Incorporación de la mujer 		<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Componentes y aplicaciones del mentoring	<p>Describir los componentes (integrantes) del mentoring y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mentor - Mentee (protégee, pupilo o aprendiz) <p>Describir las formas de aplicación del mentoring en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración de nuevos empleados - Desarrollo estratégico de talento - Desarrollo de high potentials y top talents - Desarrollo de liderazgo - Retención de empleados valiosos - Preservación del capital experiencial colectivo - Transferencia de mejores prácticas 	<p>Seleccionar al personal para desempeñar los roles de mentor y mentee.</p> <p>Proponer formas de aplicación del mentoring en la organización.</p>	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Tipos y funciones del mentoring	<p>Describir los tipos de mentoring, su objetivo y aplicación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formal - Informal - De pares (peer mentoring) - Inverso (reverse mentoring) <p>Explicar los tipos de funciones del mentoring y proceso de atención al personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesionales - Psico-sociales 	<p>Seleccionar los tipos de mentoring en la organización.</p> <p>Guiar al personal en el desempeño de sus funciones.</p>	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>
Proceso del mentoring	<p>Describir las etapas del proceso del mentoring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construcción de la relación - Definición de metas - Consecución de las metas - Terminación 	<p>Desarrollar el proceso de mentoring en la organización.</p>	<p>Asertivo</p> <p>Analítico</p> <p>Capacidad de toma de decisiones</p> <p>Innovador</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un diagnóstico en la organización, formula una propuesta de mentoring que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de las ventajas y componentes de aplicación del mentoring -Selección de la forma de aplicación del mentoring y su justificación - Elección y justificación de los tipos de mentoring pertinentes - Diseño del proceso de mentoring - Evidencias del proceso de desarrollo del mentoring 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto, importancia y ventajas de mentoring. 2. Analizar los componentes (integrantes) del mentoring y sus características, así como las formas de aplicación. 3. Identificar los tipos de mentoring, su objetivo y aplicación. 4. Comprender los tipos de funciones del mentoring y proceso de atención al personal. 5. Analizar las etapas del proceso del mentoring. 	<p>Proyecto</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Práctica situada Aprendizaje basado en proyectos Realización de trabajos de investigación	Internet Pintarrón Equipo de cómputo Equipo audiovisual Proyector Material impreso

ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA


Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Evaluar programas de desarrollo de personal mediante la evaluación de los resultados de su diseño e implementación, con base en análisis de teorías motivacionales, los resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional y técnicas de coaching, para el fortalecimiento del talento humano.</p>	<p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional - programa: <ol style="list-style-type: none"> a) Objetivo b) Justificación c) Alcance d) Metas e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching, motivacional) f) Recursos g) Diagrama de Gantt - Diseño de herramientas de evaluación - Evidencias de implementación de programas - Interpretación de resultados - Propuestas de mejora

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL PERSONAL

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS


Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Dilts, Robert	2010	Coaching: Herramientas para el cambio	Barcelona	España	URANO ISBN: 9788479535810
Villa, Juan Pablo Caperán, José Ángel	2010	<i>Manual de Coaching</i>	Barcelona	España	Editorial PROFIT eBook: 9788415330042
Whitemore, John	2016	<i>Coaching El método para mejorar el rendimiento de las personas.</i>	Barcelona	España	Paidós ISBN 9788449331978
Aguinis, Herman	2013	Performace Management, 3a. Edition	Indiana	USA	Pearson ISBN:978-0-13-255638-5
Bergeron, Bryan P.	2017	Performance Management in Healthcare: from key performance indicators to Balanced Scorecard, 2a. Edición	New York	USA	CRC Press ISBN 9781138104532
Cardy, Robert L. Leonard Brian	2015	<i>Performance Management, 2a. Edición, concepts, skills, and exercises</i>	New York	USA	Routledge ISBN: 9780765626585
Pietri, Paul Megginson, Leon Mosley , Donald	2006	<i>Supervisión: La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación</i>		México	S.A. Ediciones Paraninfo ISBN 9789706864567
Robbins, Stephen	2013	<i>Comportamiento Organizacional</i>		México	Pearson ISBN 978-607-32-1980-8

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Etzioni, Amitai	1969	<i>Comparative Analysis of Complex Organization</i>	New York	USA	The Free Press ISBN-13: 9780029096208
Forsyth, Patrick	2010	<i>How To Motivate People</i>	Londres	Inglaterra	Kogan Page ISBN: 9780749459994
Gillian, Jones Ro, Gorell	2009	<i>50 TopTools for Coaching a Complete toolkit for developing and empowering people</i>	Londres	Inglaterra	Kogan Page ISBN: 9780749456764
Nora Domínguez García y Juan de Dios Pineda Guadarrama	2010	<i>Mentoring: Perspectivas Teóricas y Prácticas</i>	México	México	Instituto de Administración Pública del Estado de México. A.C, Primera edición, ISBN 978-607-8087-00-6
Colomo Palacios, R., & Casado Lumberas, C.	2006	<i>Mentoring & Coaching. It Perspective.</i>			Journal of Technology Management & Innovation, 1(3).
Florence M. Stone	2007	<i>Coaching, Counseling & Mentoring: How to Choose & Use the Right Technique to Boost Employee Performance</i>	New York	USA	AMACOM, ISBN-13:978081442035-5 (book) ISBN-13:978-0-81443010-1 (e-book)
Shaughnessy, M. F.	2013	<i>Mentoring : Practices, Potential Challenges and Benefits</i>	Hauppauge, N.Y.	USA	Nova Science Publishers, Inc. ISBN: 978-1-62808-587-7
Bussin, Dr Mark	2017	Performance Management REBOOT : Fresh Perspectives for the Changing World of Work	Randburg	Republic of South Africa	KR Publishing ISBN: 978-1-86922-664-0 eISBN: 978-1-86922-665-7

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Blanchard, Kenneth H., Carlos, John P., Randolph, W. Alan.	2001	Empowerment Takes More Than a Minute	San Francisco	USA	Berrett-Koehler Publishers e-book ISBN 978-1-60509-339-0
Wilson, Terry	1999	Manual de Empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores.	Barcelona	España	Gestión 2000 ISBN 8480884886
Cokins, Gary	2009	<i>Performance Management: integrating strategy execution, methodologies, risk and analytics</i>		USA	Wiley ISBN 9780471197

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	