

Curso: Gestión de Capital Humano		Horas aula: 3
Clave: 042CP038		Horas virtuales: 1
Antecedentes: 042CP001		Horas laboratorio: 0
		Horas independientes: 2
Competencia del área: <p>Aplicar estrategias de gestión empresarial utilizando las herramientas administrativas y financieras en la planeación y desarrollo, orientadas a la explotación y optimización de los recursos naturales con el fin de incrementar la sustentabilidad alimentaria, que contribuyan al desarrollo socioeconómico, en un contexto local, regional, nacional e internacional con un enfoque en la calidad, innovación y análisis de problemas.</p>	Competencia del curso: <p>Aplicar estrategias actuales de gestión del capital humano; considerando la globalización, el desarrollo tecnológico y el ambiente dinámico que viven las organizaciones en busca de la calidad y productividad para lograr una ventaja competitiva, mediante el pensamiento estratégico, la responsabilidad y enfoque a la calidad dentro de las organizaciones.</p>	
Elementos de competencia:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el capital humano en las empresas y su importancia en la era de la información, globalización y desarrollo tecnológico para su aprovechamiento como sujetos activos por medio de la orientación al servicio y que proporcione valor a las organizaciones. 2. Interpretar el proceso de integración y organización de la gestión del capital humano para satisfacer la demanda de personal con las competencias necesarias y sensibilidad a lineamientos que aseguren la competitividad de la organización. 3. Desarrollar planes, programas y estrategias para la gestión del capital humano, que permita lograr de manera eficiente y eficaz los objetivos organizacionales en un ambiente favorable para enfrentar los desafíos del entorno a través del pensamiento estratégico que permita la aplicación de los procesos de remuneración, desarrollo y retención. 		
Perfil del docente:		
<p>Licenciatura en áreas de las ciencias administrativas y sociales o afín; preferentemente con posgrado en administración de empresas o área afín, 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.</p>		
Elaboró: CLAUDIA AIDA SINOHUI CONTRERAS, LIZETH ALEJANDRA GONZÁLEZ MARTÍNEZ		Febrero 2022

Revisó: ERIKA ESTRADA VELARDES	Marzo 2022
Última actualización:	
Autorizó: Coordinación de Procesos Educativos	

Elemento de competencia 1: Identificar el capital humano en las empresas y su importancia en la era de la información, globalización y desarrollo tecnológico para su aprovechamiento como sujetos activos por medio de la orientación al servicio y que proporcione valor a las organizaciones.

Competencias blandas a promover: Orientación al Servicio

EC1 Fase I: Introducción a la gestión de capital humano

Contenido: Conceptos y características fundamentales de la gestión del capital humano, procesos y objetivos de la gestión del capital humano.

EC1 F1 Actividad de aprendizaje 1: Trabajo de investigación del concepto de capital humano y las características fundamentales de la ge

Realizar, de manera independiente, un trabajo de investigación en fuentes bibliográficas confiables sobre el concepto de capital humano y las características fundamentales de la gestión del capital humano. Entregar por plataforma institucional de acuerdo a las especificaciones del entregable establecidas por el facilitador, en formato PDF.

Tomar como apoyo la extensa explicación del tema por parte del facilitador de forma sincrónica en el aula, así como la revisión de recursos proporcionados para el desarrollo del documento escrito en el cual se concentren los conceptos revisados.

3 hrs. Aula
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Gestión del talento humano](#)
[Gestión del talento humano de Bouzas](#)
[Gestión e innovación total del capital humano](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Trabajo de Investigación](#)

EC1 F1 Actividad de aprendizaje 2: Mapa conceptual de los procesos y objetivos de la gestión del capital humano

Elaborar de forma individual, un mapa conceptual sobre de los procesos y objetivos de la gestión del capital humano, deberá tomar en cuenta la explicación del tema presentado por parte del facilitador en el aula, así como la revisión de recursos proporcionados y la búsqueda de información en fuentes confiables.

3 hrs. Aula

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Gestión del talento humano](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Mapa Conceptual](#)

EC1 Fase II: La evolución histórica de la gestión del recurso humano.

Contenido: La evolución histórica de la gestión del recurso humano y los modelos de gestión organizacional.

EC1 F2 Actividad de aprendizaje 3: Línea de tiempo de la evolución de la administración de recursos humanos

Elaborar una línea del tiempo acerca de las eras de

Tipo de actividad:

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

<p>la administración de los recursos humanos, el trabajo se realizará en equipos, con apoyo de los recursos adjuntos, así como una investigación bibliográfica en fuentes de información confiables, deberá subir su trabajo en formato PDF en la plataforma institucional.</p> <p>En clase presencial deberán exponer sus trabajos para retroalimentación grupal.</p> <p>2 hrs. Aula 3 hrs. Independientes</p>	<p>Recursos:</p> <p>Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Línea de tiempo</p> <p>Exposición</p>
<p>EC1 F2 Actividad de aprendizaje 4: Cuadro comparativo de los Modelos de gestión organizacional</p> <p>Elaborar un comparativo de los Modelos de gestión organizacional indicando los beneficios y las aportaciones de cada uno de ellos a la gestión del talento humano. Utilizar los recursos que se proporcionan así como fuentes de información confiables, subir el cuadro comparativo en la plataforma institucional en formato PDF.</p> <p>Retomar el tema en el aula para solventar dudas y retroalimentación por parte del facilitador.</p> <p>1 hr. Aula 3 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad:</p> <p>Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos:</p> <p>Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p> <p>Cuadro comparativo</p>
<p>EC1 Fase III: Planeación estratégicas del capital humano</p> <p>Contenido: Misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales, modelos y factores que intervienen en la planificación del capital humano</p>	
<p>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 5: Infografía sobre la misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales</p> <p>Elaborar una infografía sobre la misión, visión, objetivos y estrategias organizaciones, presentar la información en equipos integrados con anterioridad, la presentación deberá ser clara, breve y creativa, partir de la explicación del tema por parte del facilitador de forma sincrónica, así como la revisión de recursos proporcionados y la búsqueda de información en fuentes confiables.</p> <p>3 hrs. Aula</p>	<p>Tipo de actividad:</p> <p>Aula (X) Virtuales (X) Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes ()</p> <p>Recursos:</p> <p>Planificación de los recursos humanos</p> <p>Planeación estratégica de Recursos Humanos: conceptos y teoría.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad:</p>

1 hr. Virtual	Rúbrica de infografía
<p>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 6: Esquema gráfico de los modelos de planificación de RH</p> <p>Leer el tema Modelos de planificación de RH, incluye los Modelos operativos de la planificación de RH, así como los Modelos tácticos de planificación de RH, los cuales se encuentran incluidos en los recursos bibliográficos que se anexan.</p> <p>Una vez concluida la lectura deberás elaborar un esquema gráfico sobre los Modelos de planificación de RH, incluye los Modelos operativos de la planificación de RH, así como los Modelos tácticos de planificación de RH, además puedes apoyarte de otras fuentes confiables de información.</p> <p>Deberás subir el esquema gráfico en formato PDF a la plataforma institucional.</p> <p>En aula el facilitador retomará el tema para retroalimentación y resolución de dudas.</p> <p>2 hrs. Aula 2 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos: Gestión del talento humano</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica para esquema gráfico</p>
<p>EC1 F3 Actividad de aprendizaje 7: Foro de factores que intervienen en la planificación de RH</p> <p>Consultar la lectura que se encuentra en los recursos titulada: Factores que intervienen en la planificación de RH, página 89. Una vez asimilada la información deberás redactar un párrafo con una extensión de al menos 100 palabras, revisa tu redacción y ortografía, realiza tu participación en el foro copiando y pegando la respuesta que redactaste. Analiza con profundidad las opiniones que expresan los compañeros logrando identificar las ideas generales, así como los argumento poco sólidos y contesta al menos una de las aportaciones de tus compañeros.</p> <p>3 hrs. Virtuales</p>	<p>Tipo de actividad: Aula () Virtuales (X) Laboratorio () Grupal () Individual (X) Equipo () Independientes ()</p> <p>Recursos: Gestión del talento humano</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de participación en foro</p>
<p>Evaluación formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo de investigación de las características fundamentales de la gestión del capital humano. • Mapa conceptual de los procesos y objetivos de la gestión del capital humano • Línea de tiempo de la evolución de la administración de recursos humanos • Cuadro comparativo de los Modelos de gestión organizacional 	

- Infografía sobre la misión, visión, objetivos y estrategias organizaciones
- Esquema Gráfico de los Modelos de planificación de RH
- Foro de factores que intervienen en la planificación de RH

Fuentes de información

Bahamón, C. et al. (2014). Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowd=y>

Bouzas Ortiz, J. A. & Reyes Gaytán, G. (2019). Gestión del talento humano. IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/ues/130372?page=9>

Caldera Mejía, R. Planeación estratégica de Recursos Humanos: conceptos y teoría. ed. S.I: B - EUMED, 2012. 53 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/ues/51569?page=1>.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Naumov García, S. L. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/ues/111482?page=6>

Universidad Católica Boliviana San Pablo (2007). Importancia de la planificación de recursos humanos en la empresa. Perspectivas. Cochabamba, Bolivia. núm. 20, julio-diciembre, 2007, pp. 7-28. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331002.pdf>

Vértice, P. (2022). Planificación de los recursos humanos ed. Málaga: Editorial Publicaciones Vértice, 2008. 141 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/ues/59432?page=4>. Consultado en: 12 Feb 2022

Elemento de competencia 2: Interpretar el proceso de integración y organización de la gestión del capital humano para satisfacer la demanda de personal con las competencias necesarias y sensibilidad a lineamientos que aseguren la competitividad de la organización.

Competencias blandas a promover: Sensibilidad a lineamientos

EC2 Fase I: Integración de las personas a la organización

Contenido: Reclutamiento de personal, medios de selección, selección de personal

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 8: Lectura crítica del proceso de reclutamiento

Leer el tema de proceso de reclutamiento en los recursos proporcionados, puede para realizar una Lectura Crítica del mismo que entregará en formato PDF en la plataforma institucional.

En aula se retomará el tema para solventar dudas y generar comentarios de experiencias personales en el proceso de reclutamiento.

2 hrs. Aula
3 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Gestión e innovación total del capital humano](#)

[Administración de Personal y Recursos Humanos, el capital humano de las empresas](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de lectura crítica](#)

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 9: Mapa conceptual de los medios de reclutamiento

Realizar una revisión del material en los recursos del tema Medios de Reclutamiento del libro Administración de Personal y Recursos Humanos: El capital humano de las empresas que se encuentra en sus recursos y elaborar un mapa conceptual del mismo.

En aula el docente presentará la explicación del tema: Medios de reclutamiento y solventará las dudas que se presenten. Deberá tomar apuntes de clase mismos que entregará en formato PDF en plataforma institucional.

4 hrs. Aula
2 hrs. Independientes

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Gestión e innovación total del capital humano](#)

[Administración de Personal y Recursos Humanos, el capital humano de las empresas](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de mapa conceptual](#)

EC2 F1 Actividad de aprendizaje 10: Cuadro sinóptico de selección de personal

Elaborar un cuadro sinóptico del tema Selección de personal mismo que puede encontrar en el libro Administración de Personal y Recursos Humanos: el capital humano de las empresas, dentro de los recursos proporcionados.

Entregarlo en formato PDF en la plataforma institucional, de igual manera se retomará en aula

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Administración de Personal y Recursos Humanos: el capital humano de las empresas de Werther.](#)

[Administración de Recursos Humanos, el capital humano](#)

<p>para una discusión grupal del contenido investigado y experiencias laborales del grupo.</p> <p>3 hrs. Aula 3 hrs. Independientes</p>	<p>de las organizaciones de Chiavenato.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de cuadro sinóptico</p>
<p>EC2 Fase II: Organización de las personas</p> <p>Contenido: Diseño de puestos, Evaluación de desempeño</p>	
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 11: Diario de Doble y Quinta Entrada de la Evaluación del desempeño</p> <p>Elaborar un Diario de Doble y Quinta Entrada del tema Evaluación del desempeño, mismo que se encuentra en los recursos proporcionados y puede profundizar mediante investigación en fuentes confiables.</p> <p>Realizar el trabajo en equipos y presentarlo en plataforma institucional en formato PDF., en el aula se expondrán los diarios de doble y quinta entrada, para retroalimentación el tema, así como se solventarán dudas.</p> <p>4 hrs. Aula 3 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos: Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones de Werther Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones de Chiavenato</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de diario de doble y quinta entrada</p>
<p>EC2 F2 Actividad de aprendizaje 12: Video de análisis y diseño de puestos</p> <p>Revisar la información del tema análisis y diseño de puestos, contenida en los recursos proporcionados, así como en fuentes de información confiable y realizar un video en equipos con una extensión de 3-5 minutos.</p> <p>En el aula se retroalimentará el contenido de la información presentada.</p> <p>3 hrs. Aula 3 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos: Administración de recursos humanos Gestión del talento humano</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Rúbrica de videos</p>
<p>Evaluación formativa:</p> <p>Lectura Crítica del proceso de reclutamiento</p> <p>Mapa Conceptual de los medios de reclutamiento</p> <p>Cuadro sinóptico de Selección de personal</p>	

Diario de Doble y Quinta Entrada de la Evaluación del desempeño

Video de análisis y diseño de puestos

Fuentes de información

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*, el capital humano de las organizaciones, (9na ed.). Mexico: McGraw-

Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria.

<https://elibro.net/es/ereader/ues/111482?page=7>

Snell, S. & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16a. ed.). Cengage Learning.

<https://elibro.net/es/ereader/ues/39989?page=11>

Werther, W. B. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*, el capital humano de las empresas. (6ta edición).. México : McGraw-

Hill. https://www.academia.edu/14672955/Administracion_de_personal_y_recursos_humanos_william_b_werther_6ta_edicion

Elemento de competencia 3: Desarrollar planes, programas y estrategias para la gestión del capital humano, que permita lograr de manera eficiente y eficaz los objetivos organizacionales en un ambiente favorable para enfrentar los desafíos del entorno a través del pensamiento estratégico que permita la aplicación de los procesos de remuneración, desarrollo y retención.

Competencias blandas a promover: Pensamiento estratégico

EC3 Fase I: La remuneración salarial

Contenido: Remuneración, prestaciones e incentivos, tipos de salario y diseño del sistema de remuneración.

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 13: Resumen de remuneración

Analizar la información proporcionada en los recursos sobre el tema de remuneración y elaborar un resumen que presentará en la plataforma institucional en formato PDF.

En aula se retomará el tema para retroalimentación y solución de dudas.

4 hrs. Aula
3 hrs. Virtuales

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones](#)

[Gestión del talento humano](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica para resumen](#)

EC3 F1 Actividad de aprendizaje 14: Cuadro sinóptico de los tipos de salario y diseño del sistema de remuneración

Investigar en equipos el tema tipos de salario y el diseño del sistema de remuneración, posteriormente elaborar un cuadro sinóptico con la información obtenida.

Presentar el cuadro sinóptico en el aula para la retroalimentación grupal.

3 hrs. Aula
5 hrs. Virtuales

Tipo de actividad:

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

Recursos:

[Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones](#)

[La Gestión de los recursos humanos: cómo extraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación](#)

Criterios de evaluación de la actividad:

[Rúbrica de cuadro sinóptico](#)

EC3 Fase II: Desarrollo y retención de las personas en una organización

Contenido: Capacitación, seguridad e higiene, relaciones laborales.

EC3 F2 Actividad de aprendizaje 15: Investigación de conceptos de Capacitación

Realizar una Investigación de conceptos del tema capacitación, debe incluir importancia y tipos de capacitación, tomando información de los recursos

Tipo de actividad:

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

Recursos:

<p>proporcionados, así como investigar en fuentes de información confiables.</p> <p>Subirlo en plataforma institucional en formato PDF, el tema será expuesto por el facilitador, y se llevará a cabo una retroalimentación en el aula.</p> <p>1 hr. Aula 3 hrs. Virtuales</p>	<p>Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Investigación de conceptos</p>
<p>EC3 F2 Actividad de aprendizaje 16: Exposición de Seguridad e higiene</p> <p>Realizar la investigación de los conceptos y elementos de la Seguridad e higiene en las organizaciones, deberá presentar su trabajo en equipo, subirlo en plataforma institucional en formato PDF, y presentarlo en el aula para complementar con comentarios generales y retroalimentación por parte del facilitador.</p> <p>4 hrs. Aula 2 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal (X) Individual () Equipo (X) Independientes (X)</p> <p>Recursos: Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones Higiene, seguridad y normatividad para las empresas actuales.</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Exposición</p>
<p>EC3 F2 Actividad de aprendizaje 17: Síntesis de las relaciones laborales</p> <p>Investigar información sobre el tema relaciones laborales basado en los recursos que se proporcionan, así como investigación independiente en fuentes confiables, presentar una síntesis en formato PDF, subirlo a plataforma institucional.</p> <p>Se retomará en el aula para discusión y retroalimentación.</p> <p>3 hrs. Aula 4 hrs. Independientes</p>	<p>Tipo de actividad: Aula (X) Virtuales () Laboratorio () Grupal (X) Individual (X) Equipo () Independientes (X)</p> <p>Recursos: Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones Gestión administrativa de las relaciones laborales</p> <p>Criterios de evaluación de la actividad: Síntesis</p>
<p>Evaluación formativa:</p> <p>Resumen de remuneración</p> <p>Cuadro Sinóptico de los tipos de salario y diseño del sistema de remuneración</p> <p>Investigación de conceptos de Capacitación</p> <p>Exposición de Seguridad e higiene</p>	

Fuentes de información

Albarrán Francisco, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. ed. Paracuellos de Jarama, Madrid: RA-MA Editorial. 371 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/ues/106477?page=8>.

Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguin, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Chávez Méndez Y. Serrano Galindo J. y Pacheco Díaz G. (2016). *Higiene, seguridad y normatividad para las empresas actuales*. Grupo Editorial Éxodo. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/ues/130327?page=112>.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*, (9na ed.). Mexico: McGraw-Hill.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Dolan, S. L. (2007). *La Gestión de los recursos humanos: cómo extraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación* (3a. Ed.). México: McGraw-Hill

Interamericana. <https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/La%20gesti%25C3%25B3n%2520de%2520los%2520la%2520recursos%2520humano%2520-%2520Dolan%2520C%2520Valle%2520C%2520Jackson%2520y%2520Schuler.pdf>

Políticas	Metodología	Evaluación
Ser alumno inscrito en el curso de Gestión de Capital Humano.	Es responsabilidad del estudiante gestionar los procedimientos necesarios para alcanzar el desarrollo de las competencias del curso.	Se realizará de acuerdo a lo señalado en los artículos 28 al 33 del Reglamento Escolar del modelo Educativo Enface:
Entregar las actividades de aprendizaje en tiempo y forma.	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.	ARTÍCULO 28.- Las modalidades de evaluación en la Universidad son:
En caso de plagio, el alumno no obtendrá la competencia en la evaluación correspondiente al trabajo.	Los productos académicos escritos deberán ser entregados en formato PDF en la plataforma institucional	I. Diagnóstica permanente, entendiendo esta como la evaluación continua del estudiante durante la realización de una o varias actividades; II. Formativa, siendo esta, la evaluación al alumno durante el desarrollo de cada elemento de competencia; y III. Sumativa es la evaluación general de todas y cada una de las actividades y evidencias de las secuencias didácticas. Sólo
Presentarse puntualmente en el horario establecido, cumpliendo con la asistencia requerida según el reglamento de estudiantes vigente de UES.	Se realizarán investigaciones bibliográficas y a	
La integración y participación de los equipos, será organizada por el maestro, buscando la interacción creativa y productiva.		

través de medios electrónicos para ampliar los conocimientos y asimilarlos, propiciar discusión grupal a través de opiniones o ejemplos.

los resultados de la evaluación sumativa tienen efectos de acreditación y serán reportados al departamento de registro y control escolar

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. Para tener derecho a la evaluación sumativa de las asignaturas, el alumno deberá: I. Cumplir con la evidencia de las actividades establecidas en las secuencias didácticas; II. Asistir como mínimo al 70% de las sesiones de clase impartidas.

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:
I. Competente sobresaliente; II. Competente avanzado;
III. Competente intermedio;
IV. Competente básico; y V. No aprobado.

El nivel mínimo para acreditar una asignatura será el de competente básico. Para fines de acreditación los niveles tendrán un equivalente numérico conforme a la siguiente tabla:
Competente sobresaliente 10
Competente avanzado 9
Competente intermedio 8
Competente básico 7
No aprobado 6

ARTÍCULO 31.- Para lograr la acreditación de las competencias comprendidas en las secuencias didácticas de las asignaturas del programa educativo, el alumno dispondrá de los siguientes medios:

I. La evaluación sumativa, mínimo 7, competente básico; II. La demostración de competencias previamente adquiridas; III. Por convalidación, revalidación o equivalencia.

ARTÍCULO 32. -Los resultados de la evaluación sumativa serán dados a conocer a los alumnos, en un plazo no mayor de cinco días hábiles después de concluido el proceso.

ARTÍCULO 33. En caso de que el alumno considere que existe error u omisión en el registro de evaluación sumativa, podrá presentar solicitud por escrito ante el director de la unidad académica dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de publicación de los resultados, quien en igual termino emitirá una respuesta