

ASIGNATURA DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

1. Competencias	Dirigir organizaciones y proyectos, a través de la gestión tecnológica, de innovación y de recursos, metodologías de evaluación socioeconómica y ambiental, herramientas de la administración financiera, y procesos de consultoría, para lograr mayor competitividad en el sector empresarial y contribuir al desarrollo sostenible de la región.
2. Cuatrimestre	Séptimo
3. Horas Teóricas	22
4. Horas Prácticas	38
5. Horas Totales	60
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	4
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno propondrá mejores prácticas de la administración de capital humano, mediante los procesos de reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación del personal, cálculo de nómina ordinaria, aplicando estrategias de inclusión y equidad laboral dentro del marco normativo vigente para la mejora del clima y desarrollo organizacional.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Integración de capital humano	6	9	15
II. Desarrollo de capital humano	8	17	25
III. Fundamentos de sueldos y salarios	3	7	10
IV. Capital humano y responsabilidad social	5	5	10
Totales	22	38	60

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Integración de capital humano
2. Horas Teóricas	6
3. Horas Prácticas	9
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno gestionará los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal para integrar al capital humano en la organización.

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Introducción a la administración de capital humano	<p>Definir el concepto e importancia de capital humano.</p> <p>Identificar las funciones de la administración de capital humano.</p> <p>Identificar la relación de la administración del capital humano en la dirección de organizaciones y proyectos.</p>		<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Responsable</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Reclutamiento	<p>Identificar el concepto e importancia del reclutamiento.</p> <p>Identificar la estructura del perfil de puestos.</p> <p>Describir el proceso de reclutamiento en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vacantes - Requisición de personal - Fuentes internas y externas - Medios <p>Describir las fuentes de reclutamiento:</p> <p>a) Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Inventario de recursos humanos -Tablas de reemplazo. -Sindicatos <p>b) Externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Agencias de reclutamiento -Instituciones educativas -Recomendaciones -Candidato espontáneo -Bolsas de trabajo 	Seleccionar fuentes y medios de reclutamiento en la organización	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Selección y contratación	<p>Identificar el concepto e importancia de la selección de personal.</p> <p>Describir el proceso de selección de personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de solicitudes o curriculum vitae - Entrevistas - Pruebas - Verificación de referencias <p>Reconocer los tipos de contratos y sus características.</p>	<p>Gestionar el proceso de selección en la organización.</p> <p>Gestionar la contratación del personal.</p>	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p>

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de la administración de capital humano, elabora un reporte que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Flujograma del proceso de reclutamiento - Análisis del perfil de puestos identificado en el caso - Fuentes de reclutamiento seleccionadas y su justificación - Descripción del proceso de selección - Tipo de contrato 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto, importancia, funciones y relación de la administración de capital humano en la dirección de organizaciones y proyectos. 2. Comprender los conceptos de reclutamiento, selección y contratación así como su importancia. 3. Identificar la estructura del perfil de puestos. 4. Distinguir las fuentes de reclutamiento. 5. Identificar los procesos de reclutamiento, selección y contratación. 	<p>Estudios de casos</p> <p>Rúbrica</p>

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Ejercicios prácticos Realización de trabajos de investigación	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Videos Revistas especializadas Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Desarrollo de capital humano
2. Horas Teóricas	8
3. Horas Prácticas	17
4. Horas Totales	25
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno gestionará los procesos de inducción, capacitación y evaluación del desempeño para el desarrollo del personal en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Capacitación	<p>Identificar el concepto e importancia de inducción y capacitación.</p> <p>Identificar el fundamento legal de la capacitación establecido en la Ley Federal del Trabajo vigente.</p> <p>Describir el proceso de inducción de personal.</p> <p>Reconocer el proceso de diseño de instrumentos de recolección de información.</p> <p>Describir las técnicas de detección de necesidades de capacitación (DNC) y su proceso de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación directa - Encuestas - Entrevistas - Autoevaluación - Evaluación del desempeño 	<p>Gestionar la inducción del personal.</p> <p>Elaborar diagnósticos de necesidades de capacitación.</p> <p>Integrar planes de capacitación.</p>	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<p>Identificar los elementos que integran el reporte del DNC.</p> <p>Explicar los elementos que integran el Plan de capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instructor - Plan de sesión basado en competencias. - Presupuesto 		
Evaluación del desempeño	<p>Identificar los conceptos de la evaluación del desempeño, ventajas y desventajas.</p> <p>Identificar la importancia y funciones de la comisión mixta de evaluación del desempeño.</p> <p>Describir los métodos de evaluación del desempeño y su proceso de desarrollo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - evaluación 360 grados - por factores - elección forzada 	Evaluar el desempeño del personal de las organizaciones.	<p>Analítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p>

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de la administración de capital humano, elabora un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrumento de recolección de información para el DNC - Diagnóstico de necesidades de capacitación - Plan de capacitación - Descripción del método de evaluación del desempeño y su justificación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de Inducción y capacitación, su importancia y el fundamento legal aplicable. 2. Analizar el proceso de inducción. 3. Identificar las técnicas de DNC y los elementos que integran el plan de capacitación. 4. Comprender los conceptos de la evaluación del desempeño, ventajas, desventajas y las funciones de la comisión mixta de evaluación. 5. Analizar los métodos de evaluación del desempeño y su proceso de desarrollo. 	<p>Portafolio de evidencias</p> <p>Rúbrica</p>

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Ejercicios prácticos Equipos colaborativos	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Videos Impresos Revistas especializadas

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III. Fundamentos de sueldos y salarios
2. Horas Teóricas	3
3. Horas Prácticas	7
4. Horas Totales	10
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno calculará nominas ordinarias para realizar el pago correspondiente del personal.

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Conceptos básicos de sueldos y salarios	<p>Definir los conceptos de sueldo, salario, nómina, políticas de pago, prestaciones, percepciones, deducciones, remuneración, beneficio, compensación.</p> <p>Identificar los fundamentos de sueldos y salarios conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente.</p>		Objetivo Analítico Responsable

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Nómina	<p>Identificar la estructura y características de la nómina ordinaria y extraordinaria.</p> <p>Describir el procedimiento de elaboración de la nómina ordinaria.</p> <p>Describir el procedimiento de cálculo de ISR aplicables a sueldos y salarios.</p>	Calcular nóminas ordinarias.	<p>Objetivo Analítico</p> <p>Responsable</p> <p>Ordenado</p>

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso práctico, elabora una nómina ordinaria que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none">- Cálculo de percepciones- Cálculo de deducciones	<ol style="list-style-type: none">1. Comprender los conceptos básicos de sueldos y salarios.2. Identificar los fundamentos de sueldos y salarios conforme a la Ley Federal del Trabajo vigente.3. Identificar la estructura y características de la nómina ordinaria y extraordinaria.4. Comprender el procedimiento de elaboración de la nómina ordinaria.5. Comprender el procedimiento de cálculo de ISR aplicables a sueldos y salarios.	<p>Ejercicios prácticos</p> <p>Lista de cotejo</p>

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Ejercicios prácticos Lectura asistida Realización de trabajos de investigación	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Videos Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	IV. Capital humano y responsabilidad social
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	5
4. Horas Totales	10
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno propondrá estrategias de clima organizacional, inclusión y equidad laboral para lograr ambientes de trabajo óptimos.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Comportamiento organizacional	<p>Identificar los conceptos de comportamiento organizacional :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cultura organizacional - clima organizacional - ética laboral - valores organizacionales <p>Describir las dimensiones del clima organizacional y su proceso de evaluación.</p> <p>Describir las estrategias de mejora de clima organizacional.</p>	<p>Evaluar las dimensiones del clima organizacional.</p> <p>Proponer estrategias de mejora de clima organizacional.</p>	<p>Análítico</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p> <p>Crítico</p> <p>Ético</p>

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Bienestar organizacional	<p>Identificar el concepto de inclusión laboral, sus características e importancia como estrategia de responsabilidad social en las organizaciones.</p> <p>Identificar el concepto de equidad de género, sus características e importancia como estrategia de responsabilidad social en las organizaciones.</p> <p>Describir los procesos de inclusión y equidad laboral establecidos en el marco normativo aplicable.</p> <p>Describir las estrategias de inclusión y equidad laboral.</p>	Proponer estrategias de inclusión y equidad laboral.	Analítico Objetivo Observador Crítico Ético

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

Temas	Saber	Saber hacer	Ser

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de la administración de capital humano, elaborar un reporte que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de dimensiones del clima organizacional - Propuesta de estrategias de mejora de clima organizacional - Análisis del marco normativo aplicable en materia de inclusión y equidad laboral - Propuestas inclusión y equidad laboral 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos relacionados con comportamiento organizacional y sus dimensiones. 2. Identificar las estrategias de mejora de clima organizacional. 3. Comprender el concepto de inclusión laboral y equidad de género, sus características e importancia como estrategia de responsabilidad social en las organizaciones. 4. Analizar los procesos de inclusión y equidad laboral establecidos en el marco normativo aplicable. 5. Identificar las estrategias de inclusión y equidad laboral. 	<p>Estudios de casos Rúbrica</p>

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

--	--	--

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Análisis de casos Discusión en grupo Realización de trabajos de investigación	Equipo de cómputo Internet Equipo de proyección Videos Impresos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
-------------	-----------------------------	----------------

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

X		
----------	--	--

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

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

Capacidades	Criterios de Desempeño
Implementar la planeación estratégica a través de técnicas de mercadotecnia, administración de capital humano y operaciones, así como la evaluación de indicadores, para alcanzar los objetivos de la organización.	<p>Elabora un informe de seguimiento de la implementación de la planeación estratégica establecida que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan estratégico: <ul style="list-style-type: none"> - plan de acción - presupuesto - responsables - indicadores de seguimiento - Gestión de recursos de las estrategias definidas - Seguimiento de la implementación del plan de acción - Medición del cumplimiento de resultados de las áreas de: <ul style="list-style-type: none"> - Comercialización y mercadotecnia - Almacén y adquisiciones - Capital Humano - Producción - Contabilidad y finanzas - Propuestas de mejora
Diagnosticar las áreas funcionales de la organización mediante el uso de herramientas de evaluación preliminar, y el examen detallado de la problemática, para identificar las áreas de oportunidad.	<p>Elabora un informe de diagnóstico integral que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pre diagnóstico - Análisis del área administrativa - Análisis del área de ventas y mercadotecnia - Análisis del área de recursos humanos - Análisis del área de finanzas - Análisis del área de producción - Identificación de áreas de oportunidad

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

Capacidades	Criterios de Desempeño
Elaborar planes de intervención mediante el uso de la metodología de diseño de la consultoría y el análisis de los hallazgos detectados, para garantizar la eficiente aplicación de estrategias de mejora.	Elabora un plan de intervención de consultoría que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de alternativas de solución - Análisis y evaluación de alternativas - Selección de propuestas - Programación de actividades de implementación, capacitación y supervisión (Responsables, recursos, tiempos e indicadores)
Implementar el plan de acción a través del uso de técnicas de programación de actividades, matrices de responsabilidad y mecanismos de control y seguimiento presupuestal, para solventar los problemas detectados y fortalecer las áreas de la organización.	Elabora un reporte de seguimiento del plan de consultoría que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - listas de verificación del cumplimiento de estrategias planteadas - Descripción de situaciones no previstas y ajustes realizados - Registro de indicadores - Documentación de procesos implementados
Evaluar el impacto de las estrategias de mejora implementadas mediante el uso de técnicas de análisis comparativo, de control de resultados, de redacción de informes técnicos y de evaluación y análisis de impacto financiero, costo-beneficio, de responsabilidad social e índice de satisfacción laboral, para eficientar el funcionamiento de la organización.	Elabora un informe final de consultoría que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - Análisis comparativo de resultados obtenidos contra metas establecidas - Compromisos establecidos - Plan de seguimiento - Conclusiones y recomendaciones

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

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Grados, Jaime	(2016)	<i>Capacitación y desarrollo de personal</i>	México, D.F.	México	Trillas
Arias, F. y Heredia, V.	(2013)	<i>Administración de recursos humanos para el alto desempeño</i>	México, D.F.	México	Trillas
Chiavenato, Idalberto	(2017)	<i>Administración de recursos humanos</i>	México, D.F.	México	McGraw Hill
Grados, Jaime	(2015)	<i>Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal</i>	México, D.F.	México	Manual Moderno
Dessler, Gary	(2015)	<i>Administración de Recursos Humanos</i>	México, D.F.	México	Pearson
Pérez, Eugenia	(2012)	<i>Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género</i>	Málaga, España	España	Starbook Editorial

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