


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.


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.

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</p> <p>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>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
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	

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
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

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
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.	<p>Elabora un plan de intervención de consultoría que contenga:</p> <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)

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
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.	<p>Elabora un reporte de seguimiento del plan de consultoría que contenga:</p> <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.	<p>Elabora un informe final de consultoría que contenga:</p> <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	