

**PROGRAMA EDUCATIVO:
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
EN COMPETENCIAS PROFESIONALES**

PROGRAMA DE ASIGNATURA: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

CLAVE: E-GCHU-2

Propósito de aprendizaje de la Asignatura		El estudiante desarrollará la gestión del capital humano dentro de una organización, definiendo las funciones del departamento y el inventario de personal, estructurando un manual de puestos de trabajo, identificando y utilizando sistemas de valuación de puestos, definiendo la posición de cada uno de ellos, buscando la optimización del capital humano y así poder establecer adecuados sistemas de salario dentro de la organización.			
Competencia a la que contribuye la asignatura		Administrar el Capital Humano a través de la planeación y ejecución de estrategias de integración, gestión del capital humano y desarrollo de personal, en apego al marco normativo vigente y los principios de responsabilidad social, para la contribución al bienestar de los trabajadores, al incremento de la productividad y al logro de los objetivos de organizaciones públicas, privadas y sociales.			
Tipo de competencia	Cuatrimestre	Créditos	Modalidad	Horas por semana	Horas Totales
Específica	4	4.68	Escolarizada	5	75

Unidades de Aprendizaje	Horas del Saber	Horas del Saber Hacer	Horas Totales
	I. Administración de Capital Humano	6	9
II. Planeación de Capital Humano	6	9	15
III. Diseño de Puestos	8	12	20
IV. Valuación de Puestos.	10	15	25
Totales	30	45	75

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Funciones	Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Identificar los procesos de gestión del capital humano de la organización mediante técnicas de detección de necesidades de personal, reclutamiento, evaluación y capacitación para lograr los objetivos de las organizaciones públicas, privadas y sociales en apego a la responsabilidad social y la ética profesional.</p>	<p>Analizar los requerimientos del capital Humano mediante herramientas de diagnóstico organizacional para la ejecución eficiente y eficaz de la organización.</p>	<p>Elabora un plan de necesidades de personal que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> Introducción Justificación Objetivos Metodología Inventario de personal Cédulas de reemplazo Diagnóstico de necesidades de personal Pronóstico de personal Análisis y descripción de puestos Presupuesto de contratación Conclusiones
	<p>Ejecutar los procesos de evaluación al desempeño del capital humano mediante técnicas para identificar el estado actual del desempeño del personal.</p>	<p>Elabora un programa de evaluación al desempeño del personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico Plan de implementación Método de evaluación Instrumentos de medición cualitativos y cuantitativos Análisis de resultados Conclusiones y recomendaciones.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	I. Administración del Capital Humano					
Propósito esperado	El estudiante conocerá los fundamentos de capital humano y el proceso de la administración de personal para poder aplicarlo a un caso práctico.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	6	Horas del Saber Hacer	9	Horas Totales	15

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actucional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Fundamentos de Capital Humano. Proceso de la Administración de Personal.	Identificar los fundamentos del capital humano. Describir el proceso de la administración de personal.	Determinar los fundamentos del capital humano. Documentar el proceso de la administración del personal	Asumir la responsabilidad que el puesto requiere. Desarrollar el pensamiento analítico a través de la observación minuciosa de las situaciones.
Funciones del departamento de capital humano.	Enlistar las funciones del departamento de capital humano.	Establecer las funciones del departamento de capital humano.	Mantener como costumbre el trabajar con ética en toda situación. Ser respetuoso de todos sus semejantes, así como de las leyes, reglamento y principios que rigen su actuar. Actuar con la discreción que la situación requiera.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

			<p>Ser objetivo ante cualquier situación.</p> <p>Hacer de la honestidad una filosofía de vida.</p>
--	--	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Organizadores gráficos. Discusión grupal. Trabajo en equipo.	Equipo de cómputo. Equipo de proyección. Internet, pintarrón. presentaciones (Canva, Power point, etc.) Videos, lecturas, material didáctico.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Proceso de Evaluación		
Resultado de Aprendizaje	Evidencia de Aprendizaje	Instrumentos de evaluación
Los estudiantes comprenden e identifican los fundamentos del capital humano y determinan su aplicación en el entorno laboral, describiendo el proceso de la administración de personal y documentándolo; definiendo las funciones del departamento de capital humano y estableciéndolas dentro de la organización.	A partir de lo visto en clase, explicar la importancia del capital humano dentro de la organización, describiendo el proceso de administración del capital humano; definiendo detalladamente las funciones establecidas dentro de la organización.	Rúbrica lista de cotejo

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	II. Planeación del Capital Humano					
Propósito esperado	El estudiante definirá las funciones del departamento de capital humano y el inventario de personal para poder estructurar un manual de puestos					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	6	Horas del Saber Hacer	9	Horas Totales	15

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Concepto e importancia de la planeación y pronóstico de Capital Humano.	<p>Explicar el concepto e importancia de la planeación y pronóstico de capital humano</p> <p>Definir proceso de análisis mediante el cual se logra predecir las necesidades futuras de talento de humano.</p>	Formular la planeación y pronóstico de capital humano, prediciendo las necesidades futuras de talento humano.	<p>Asumir la responsabilidad que el puesto requiere.</p> <p>Desarrollar el pensamiento analítico a través de la observación minuciosa de las situaciones.</p>
Inventario de Personal. Conceptos generales para el diseño y valuación de puestos.	<p>Diferenciar el inventario de personal, así como los conceptos generales para el diseño y valuación de puestos.</p> <p>Describir el inventario de personal</p>	<p>Valuar el inventario de personal.</p> <p>Estructurar las funciones de los distintos puestos de trabajo.</p>	<p>Mantener como costumbre el trabajar con ética en toda situación.</p> <p>Ser respetuoso de todos sus semejantes, así como de las leyes, reglamento y principios que rigen su actuar.</p>

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

			<p>Actuar con la discreción que la situación requiera.</p> <p>Ser objetivo ante cualquier situación.</p> <p>Hacer de la honestidad una filosofía de vida.</p>
--	--	--	---

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Organizadores gráficos. Discusión grupal. Trabajo en equipo.	Equipo de cómputo. Equipo de proyección. Internet, pintarrón. presentaciones (Canva, Power point, etc.) Videos, lecturas, material didáctico.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	III. Diseño de Puestos					
Propósito esperado	El estudiante elaborará un manual de puestos para documentar los distintos puestos de trabajo, así como las funciones de cada uno de ellos.					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	8	Horas del Saber Hacer	12	Horas Totales	20

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actucional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Conceptos generales para el diseño y valuación de puestos.	<p>Identificar el concepto e importancia del análisis de puestos.</p> <p>Definir para cada puesto los deberes y responsabilidades</p> <p>Identificar los conceptos generales e importancia del diseño y valuación de puestos.</p>	<p>Determinar la estructura del análisis de puestos en la organización.</p> <p>Planear los deberes y responsabilidades de cada puesto.</p>	<p>Asumir la responsabilidad que el puesto requiere.</p> <p>Desarrollar el pensamiento analítico a través de la observación minuciosa de las situaciones.</p>

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Análisis de puestos. Descripción y perfil del puesto.	Definir las técnicas para la elaboración del análisis de puestos: entrevistas, cuestionario, observación directa. Describir las funciones de los distintos puestos de trabajo.	Gestionar las técnicas del análisis de puestos para mejorar la calidad de vida laboral.	Mantener como costumbre el trabajar con ética en toda situación. Ser respetuoso de todos sus semejantes, así como de las leyes, reglamento y principios que rigen su actuar. Actuar con la discreción que la situación requiera.
Estructura de un Manual de puestos.	Definir la estructura de un manual de puestos.	Gestionar la elaboración de un manual de puestos. Interpretar la información oportuna obtenida mediante las técnicas de análisis de puesto	Ser objetivo ante cualquier situación. Hacer de la honestidad una filosofía de vida.

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Organizadores gráficos. Discusión grupal. Trabajo en equipo.	Equipo de cómputo. Equipo de proyección. Internet, pintarrón. presentaciones (Canva, Power point, etc.) Videos, lecturas, material didáctico.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

UNIDADES DE APRENDIZAJE

Unidad de Aprendizaje	IV. Valuación de Puestos					
Propósito esperado	El estudiante identificará los Sistemas de Valuación de puestos para definir la posición de cada puesto, llevando a cabo el análisis de puestos para poder establecer adecuados sistemas de salario dentro de la organización (tabulador de sueldos y salarios)					
Tiempo Asignado	Horas del Saber	10	Horas del Saber Hacer	15	Horas Totales	25

Temas	Saber Dimensión Conceptual	Saber Hacer Dimensión Actuacional	Ser y Convivir Dimensión Socioafectiva
Concepto e importancia de la valuación de puestos.	Identificar el concepto e importancia de la valuación de puestos	Formular el concepto e importancia de la valuación de puestos	Asumir la responsabilidad que el puesto requiere.
Valuación de puestos en el mercado laboral.	Explicar la valuación de puestos en el mercado laboral	Formular un argumento objetivo y válido sobre la valuación de puestos en el mercado laboral.	Desarrollar el pensamiento analítico a través de la observación minuciosa de las situaciones.
Métodos de valuación de puestos.	Describir los métodos de valuación de puestos.	Evaluar los métodos de valuación de puestos, eligiendo el idónea a la organización.	Mantener como costumbre el trabajar con ética en toda situación.
Comité de valuación de puestos.	Describir el comité de valuación de puestos.	Administrar el comité de valuación de puestos.	Ser respetuoso de todos sus semejantes, así como de las leyes, reglamento y principios que rigen su actuar.

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Estructura del tabulador de sueldos y salarios.	Identificar la estructura del tabulador de sueldos y salarios.	Formular un tabulador de sueldos y salarios.	Actuar con la discreción que la situación requiera. Ser objetivo ante cualquier situación. Hacer de la honestidad una filosofía de vida.
---	--	--	--

Proceso Enseñanza-Aprendizaje			
Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos	Espacio Formativo	
		Aula	X
Organizadores gráficos. Discusión grupal. Trabajo en equipo.	Equipo de cómputo. Equipo de proyección. Internet, pintarrón. presentaciones (Canva, Power point, etc.) Videos, lecturas, material didáctico.	Laboratorio / Taller	
		Empresa	

Perfil idóneo del docente		
Formación académica	Formación Pedagógica	Experiencia Profesional
Licenciatura en: Administración. Relaciones industriales. Administración y gestión empresarial. Administración del capital humano. Deseable maestría en administración o en administración de empresas. O afín	Habilidad para el manejo de herramientas didácticas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como elaboración de materiales didácticos. Uso del modelo de enseñanza-aprendizaje basado en competencias. Habilidad para formar en los estudiantes el pensamiento crítico y reflexivo.	Conocimiento del área de capital humano, en empresas públicas o privadas; con experiencia laboral en el área y/o en docencia de mínimo tres años. Deseable: certificaciones relacionadas con la gestión del capital humano

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

Referencias bibliográficas					
Autor	Año	Título del documento	Lugar de publicación	Editorial	ISBN
Chiavenato, Idalberto	2020	Administración de Recursos Humanos; El capital humano en las organizaciones;	España	McGraw-Hill Interamericana de España S.L.	9781456263164
Chiavenato, Idalberto	2020	Gestión del talento humano : el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones	España	McGraw-Hill Interamericana de España S.L.	9781456272098
Werther, William B.	2013	Administración de Recursos Humanos	España	MCGRAW-HILL	9786071510761
Izquierdo, Vanessa.	2022	La evaluación del desempeño a examen.	España	KOLIMA Books	9788418811944
Navarro R. Sebastián.	2016	Cómo Realizar una Evaluación del Desempeño.	España	Editorial Publishdrive.	9789563627183

Referencias digitales			
Autor	Fecha de recuperación	Título del documento	Vínculo
Cerquera, Losada Óscar Hernán Clavijo, Tovar María de los Ángeles Pérez, Peña Carla Yanella	12 05 2024	Capital humano y crecimiento económico: Evidencia empírica para suramérica. Apuntes del Cenes, vol. 41, núm. 73, 2022, Enero-Junio, pp. 145-169 Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC)	DOI: https://doi.org/10.19053/01203053.v41.n73.2022.13679 . https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479575008007
Mercado, Salgado Patricia.	12 05 2024	Del recurso humano al capital humano.	https://emprendedores.unam.mx/articulo.php?id_articulo=20
Velázquez, Valadez Guillermo.	12 05 2024	Las organizaciones y el capital humano.	https://biblat.unam.mx/hevila/MundsigloXXI/2007/no9/5.pdf

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	

García, Vargas María de Lourdes Elena; Sánchez Trujillo Magda Gabriela.	12 05 2024	Sistemas de innovación y capital humano calificado. Avances y retos en México.	https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2017/9.18 .
Madrigal Torres Berta Ermila.	12 05 2024	Capital humano e intelectual: su evaluación.	https://biblat.unam.mx/hevila/Observatoriolaboralrevistavenezolana/2009/vol2/no3/3.pdf
Luis Gómez-Mejía, Davis Balkin, Robert Cardy. Pearson.	12 05 2024	Gestión de recursos humanos.	https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF

ELABORÓ:	DGUTYP	REVISÓ:	DGUTYP	F-DA-01-PA-LIC-34.1
APROBÓ:	DGUTYP	VIGENTE A PARTIR DE:	SEPTIEMBRE DE 2024	