


ASIGNATURA DE INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

1. Competencias	Administrar el capital humano, mediante los procesos de planeación, reclutamiento, selección, desarrollo y evaluación de personal, con apego al marco legal vigente para contribuir al logro de los objetivos organizacionales.
2. Cuatrimestre	Cuarto
3. Horas Teóricas	30
4. Horas Prácticas	75
5. Horas Totales	105
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	7
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno integrará el capital humano de acuerdo a la estructura, necesidades y normatividad para contribuir a los objetivos de la organización.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Planeación de capital humano	10	20	30
II. Reclutamiento	5	15	20
III. Selección	10	30	40
IV. Formalización de la relación laboral	5	10	15
Totales	30	75	105


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Planeación de Capital Humano
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	20
4. Horas Totales	30
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno estimará las necesidades de personal para planear el capital humano requerido en la organización.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Concepto e importancia de la planeación y pronóstico del capital humano	Definir el concepto e importancia de la planeación de capital humano Definir el concepto e importancia del pronóstico del capital humano		Concepto e importancia de la planeación y pronóstico del capital humano
Planeación del capital humano	Describir las fases de planeación del capital humano: - Análisis - Previsión - Programación - Realización - Control	Elaborar la planeación de capital humano	Analítico Disciplinado Organizado Uso de razonamiento Líder Trabajo en equipo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Pronósticos del capital humano	<p>Describir los procesos de desarrollo de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Demanda del capital humano - Oferta del capital humano <p>Describir las técnicas de pronósticos y su proceso de formulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones informales - Investigación formal a cargo de expertos. - Delfos (extrapolación, indexación y análisis estadístico) <p>Describir el método de elaboración y la importancia de las tablas de contratación cíclica.</p>	<p>Estimar la demanda y oferta del capital humano.</p> <p>Elaborar tablas de contratación cíclica.</p> <p>Elaborar pronósticos de personal</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Uso de razonamiento</p> <p>Líder</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Inventario del capital humano	<p>Definir el concepto, importancia y objetivos del inventario de personal</p> <p>Identificar los elementos del inventario de capital humano</p> <p>Explicar el procedimiento de cálculo del índice de rotación del personal</p> <p>Explicar el impacto de la rotación y el ausentismo en la organización por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puesto - Línea funcional - Departamento - De la organización <p>Describir el procedimiento de cálculo de costos de reemplazo del personal por:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Capacitación 	<p>Calcular el índice de rotación del personal</p> <p>Determinar el impacto de rotación de personal y ausentismo.</p> <p>Determinar el costo de reemplazo de los trabajadores</p> <p>Elaborar inventarios de recursos humanos</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Uso de razonamiento</p> <p>Líder</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de planeación de capital humano, integrará un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Costo de reemplazo - Índice de rotación y análisis de su impacto - Inventario de recursos humanos - Estimar la demanda y oferta del capital humano. - Tabla de contratación cíclica. - Pronóstico de personal 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos de planeación y pronóstico de capital humano así como su importancia 2. Analizar las fases de planeación del capital humano, el proceso para determinar la demanda y oferta de capital humano 3. Identificar las técnicas de pronósticos, su proceso de formulación y el método de elaboración e importancia de las tablas de contratación cíclica. 4. Comprender el concepto, importancia, objetivos del inventario de personal y sus elementos 5. Analizar el procedimiento de cálculo del índice de rotación del personal, el impacto de la rotación y el ausentismo en la organización y el procedimiento de cálculo de costos de reemplazo del persona 	<p>Portafolio de evidencias</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Ejercicios prácticos Análisis de casos	Pintarrón Impresos: libros, ejercicios, revistas especializadas Equipo de proyección Equipo de cómputo Calculadora Internet

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Reclutamiento
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	20
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno determinará las fuentes y medios de reclutamiento para cubrir las necesidades de capital humano.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Proceso de Reclutamiento	<p>Definir el concepto de reclutamiento.</p> <p>Describir el proceso de reclutamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Requisición de personal - Recopilación de análisis y perfiles de puestos - Buscar e identificar candidatos - Atraer y captar candidatos - Recepción de solicitudes y curriculum 	Implementar procesos de reclutamiento con base a la requisición de Personal	Analítico Disciplinado Organizado
Fuentes de reclutamiento	<p>Definir el concepto de fuentes de reclutamiento</p> <p>Identificar las fuentes internas y externas de reclutamiento y sus características.</p>	Seleccionar fuentes de reclutamiento con base a las necesidades del puesto y presupuesto de la organización	Analítico Disciplinado Organizado

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Medios para el reclutamiento	<p>Describir los medios de reclutamiento y sus características:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Internos - Impresos - Digitales - Perifoneo - Bolsa de trabajo <p>Describir los costos de los medios de reclutamiento externo.</p>	<p>Proponer anuncios de reclutamiento</p> <p>Determinar costos de reclutamiento.</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Creativo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de reclutamiento, elaborará un reporte que integre:</p> <ul style="list-style-type: none">- Fuentes de reclutamiento seleccionadas de acuerdo a la planeación- Elección y justificación del medio de reclutamiento- Propuesta de anuncios de reclutamiento- Análisis de costos de reclutamiento	<ol style="list-style-type: none">1. Comprender el concepto de reclutamiento y fuentes2. Analizar el proceso de reclutamiento3. Identificar fuentes y medios de reclutamiento así como sus características4. Identificar los costos de los medios de reclutamiento externo.	<p>Estudio de casos</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	


INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Análisis de casos Discusión dirigida	Pintarrón Impresos Equipo de proyección Equipo de cómputo Internet

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III. Selección
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	30
4. Horas Totales	40
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno seleccionará personal para proveer colaboradores de acuerdo al perfil solicitado en la organización.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Proceso de selección	Identificar los etapas del proceso de selección: - Análisis de currículum - Entrevista inicial - Prueba psicométrica - Prueba de conocimientos y habilidad - Entrevista de profundidad - Verificación de referencias - Oferta - Clarificación de expectativas		Analítico Disciplinado Organizado Creativo
Análisis de currículum	Describir los elementos claves de análisis de currículum vitae: - Diseño - Fotografía - Formación académica - Competencias - Experiencia profesional - Referencias - Estabilidad laboral	Evaluar currículum de acuerdo al perfil de puesto requerido	Analítico Disciplinado Organizado Uso de razonamiento Líder Trabajo en equipo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Entrevista de selección	<p>Describir los tipos de entrevistas y su proceso de formulación:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Inicial, de profundidad y final * Estructurada, no estructurada y mixta * Por competencia * De resolución de caso. * En línea <p>Explicar las características de los tipos de entrevistas</p> <p>Identificar las etapas de la entrevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Preparación * Apertura * Rapport * Desarrollo * Cierre <p>Explicar el proceso de elaboración de reportes de entrevista</p> <p>Comprender los tipos de pregunta en entrevistas de selección.</p>	<p>Determinar el tipo de entrevista aplicable en el proceso de selección</p> <p>Elaborar guiones de entrevista</p> <p>Realizar entrevistas a candidatos</p> <p>Formular reportes de entrevistas</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Uso de razonamiento</p> <p>Líder</p> <p>Trabajo en equipo</p>
Pruebas psicométricas y de conocimientos	<p>Describir las pruebas psicométricas en el proceso de selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento - Inteligencia <p>Describir el proceso de aplicación e interpretación de pruebas psicométricas y de conocimientos.</p> <p>Comprender el funcionamiento de software de pruebas</p>	<p>Implementar pruebas de selección</p> <p>Interpretar pruebas de selección</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Cierre del proceso de selección.	<p>Identificar el protocolo de verificación de referencias</p> <p>Explicar los elementos de realización de oferta de empleo</p> <p>Describir el proceso de cumplimiento de expectativas</p>	Realizar cierres del proceso de selección con el candidato elegido.	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso práctico de selección, integrará un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de currículum vitae - Elección del tipo de entrevista y su justificación - Guión para realización de entrevistas - Reporte de aplicación e interpretación de pruebas - Reporte del cierre de selección. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las etapas del proceso de selección y los elementos claves de análisis de currículum vitae 2. Comprender los tipos de entrevistas, su proceso de formulación, características y etapas 3. Comprender el proceso de elaboración de reportes de entrevista y los tipos de pregunta 4. Identificar las pruebas psicométricas en el proceso de selección, el proceso de aplicación e interpretación de pruebas psicométricas y de conocimientos así como el funcionamiento de software de pruebas 5. Analizar el protocolo de verificación de referencias, los elementos de realización de oferta de empleo y el proceso de cumplimiento de expectativas 	<p>Portafolio de evidencias</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Análisis de casos Discusión dirigida	Pintarrón Impresos Equipo de proyección Equipo de cómputo Software especializado de pruebas Internet

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
	X	


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	IV. Formalización de la relación laboral
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno contratará al personal requerido en la organización para formalizar la relación laboral.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Procedimiento de formalización de la relación laboral	<p>Reconocer la estructura del contrato individual de trabajo</p> <p>Describir el procedimiento de la formalización de la relación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Firma de contrato - Verificación de documentos probatorios 	<p>Verificar documentos probatorios solicitados en la organización</p> <p>Contratar personal</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p>
Administración de expedientes	<p>Identificar los documentos que integran un expediente de empleado.</p> <p>Describir la técnica de archivonomía aplicada en la administración de expedientes</p>	<p>Integrar expedientes de personal</p>	<p>Analítico</p> <p>Disciplinado</p> <p>Organizado</p> <p>Objetivo</p> <p>Observador</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de contratación, elaborará un portafolio de evidencias que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato individual de trabajo - Documentos que integran el expediente del trabajador - Listado de control de documentos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el procedimiento de la formalización de la relación laboral 2. Identificar los documentos que integran un expediente de empleado. 3. Comprender la técnica de archivonomía aplicada en la administración de expedientes 	<p>Proyecto</p> <p>Lista de cotejo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	


INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Solución de problemas Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación	Pintarrón Impresos: libros, lista de ejercicios Equipo de proyección Equipo de cómputo Calculadora Internet

ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

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


Capacidad	Criterios de Desempeño
Determinar las necesidades de capital humano utilizando metodologías y modelos de pronósticos de personal y diseño de perfiles de puestos para realizar planes basados en las metas de la organización.	<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 - Pronóstico de personal - Análisis y descripción de puestos - Presupuesto de contratación - Conclusiones
Implementar el proceso de reclutamiento de personal a través de fuentes internas, externas o mixtas con el fin de atraer a los candidatos adecuados para cubrir los puestos requeridos en la organización.	<p>Elabora un programa de reclutamiento con base en la planeación de necesidades de personal, que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justificación de la elección de fuente de reclutamiento - Selección de medios - Análisis presupuestal - Diseño de convocatoria
Elegir al personal que cubra un perfil de puestos mediante el proceso de selección que incluya la aplicación de entrevistas, pruebas psicométricas y de conocimientos, con base en normatividad, políticas y procedimientos establecidos, uso de software especializado para proveer empleados competentes a las áreas solicitantes de la organización	<p>Elabora un informe de selección de personal que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Diseño del proceso de selección de personal - Análisis de solicitudes recibidas (Expedientes) - Instrumentos de selección y su justificación: entrevista, pruebas psicométricas, exámenes de conocimientos y habilidades - Normatividad aplicable


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

INTEGRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Bohlander, G.	(2008)	<i>Administración de recursos humanos</i>	Distrito Federal	México	Cengage Learning
Dolan, S.	(2007)	<i>La gestión de los Recursos Humanos</i>	Madrid	España	CECSA
Fernández, J.	(2005)	<i>Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos</i>	Distrito Federal	México	Prentice Hall
Olivares, S., González, M.	(2006)	<i>Administración de Recursos Humanos: Diversidad-Caos</i>	Buenos Aires	Argentina	CECSA
Rodríguez, J.	(2008)	<i>Administración moderna de personal</i>	Distrito Federal	México	Thompson
Sastre, M.	(2009)	<i>Dirección de recursos humanos. Un enfoque estratégico.</i>	Distrito Federal	México	Mc Graw Hill
Arias, F. y Heredia, V.	(2004)	<i>Administración de recursos humanos para el alto desempeño</i>	México, D.F.	México	Trillas
Bohlander, S.	(2001)	<i>Administración de recursos humanos</i>	México, D.F.	México	Thomson
Chruden, S.	(2004)	<i>Administración de personal</i>	México, D.F.	México	CECSA
Dessler, G.	(2001)	<i>Administración de personal</i>	Edo. de México	México	Pearson
Gómez, L., Balkin, D. Y Carly, R.	(2004)	<i>Dirección y Gestión de recursos humanos</i>	Madrid	España	Pearson

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de TSU en Administración	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2017	