



Nombre de la asignatura

Administración del capital humano

3er. semestre

Clave:

TSU 08142317

LIC. 07142317

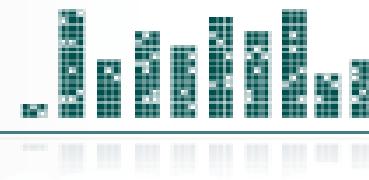
Información general de la asignatura



División de Ciencias
Sociales y Administrativas

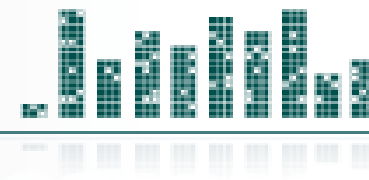


Fuente: Freedigitalphotos.com



Índice

Presentación.....	2
Competencias a desarrollar	3
Problema prototípico	4
Contenido nuclear.....	5
Metodología del trabajo	7
Evaluación del aprendizaje	8
Fuentes de consulta	10



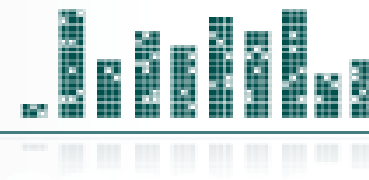
Presentación

La asignatura Administración del capital humano se integra como parte de la malla curricular de la licenciatura en Gestión y Administración de PyME debido a la importancia del elemento humano dentro de las organizaciones. Esta asignatura va muy de la mano con la asignatura de Normatividad laboral, porque es importante que el (la) estudiante domine las bases normativas de las relaciones contractuales antes de involucrarse en los procesos organizacionales que conllevan a la dirección de los recursos humanos.

Durante el transcurso de los temas de la asignatura se revisan las etapas del proceso administrativo, los organismos reguladores de las relaciones contractuales, la legislación en el contexto laboral, los procesos de reclutamiento y selección del factor humano, los procesos de inducción y capacitación de los empleados. Esta asignatura se imparte en tercer semestre y forma parte de los módulos de la formación disciplinar del (de la) estudiante.



Fuente:
Freedigitalphotos.com



Competencias a desarrollar

Planifica los procesos que inciden en la selección y desarrollo del talento humano en una organización para justificar los niveles de desempeño esperados, analizando casos prácticos e integrando la normatividad correspondiente.

Competencias específicas

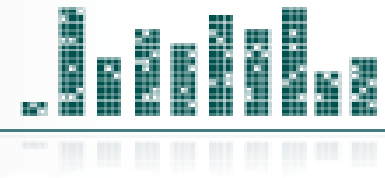
→ Identifica la normatividad que se aplica en determinado ámbito laboral para inferir las acciones implícitas en las relaciones contractuales, mediante el estudio de los conceptos del talento humano y la legislación vigente.

→ Distingue las fuentes, medios y procesos de reclutamiento y selección, para identificar el que se debe aplicar en un caso específico; comparando las características, ventajas y desventajas de cada uno de ellos.

→ Define los términos de contratación y las oportunidades de desarrollo del talento humano para identificar las acciones que propicien el aprovechamiento del capital intelectual de la empresa, asociando la normatividad correspondiente a las relaciones contractuales a las necesidades de capacitación de la organización.



Fuente:
Freedigitalphotos.com



Problema prototípico

El talento humano de la empresa es el elemento esencial en la organización y por tanto es necesario efficientizar los procesos de selección, reclutamiento y desarrollo de las personas que se integran a la empresa.



Fuente:
Freedigitalphotos.com

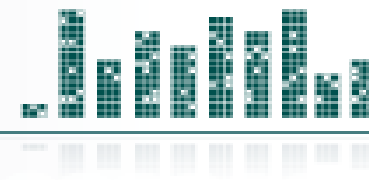
1

El desconocimiento de los procesos y la falta de pericia para desempeñar las labores del área pueden desbalancear el equilibrio de la organización. Según un artículo de la Revista PyME del mes de septiembre de 2015, una de las diferencias entre las empresas que prosperan y las que apenas sobreviven o fracasan la constituyen los buenos empleados.

2

La contratación de empleados es un proceso laborioso y se debe resistir la urgencia de cubrir la vacante con el primer candidato que se presente a una entrevista, porque se necesita contratar a personas que se adaptarán al ambiente de la empresa y prosperarán en él. Por otra parte, se deben considerar los costos que implica un proceso de reclutamiento y selección de personal, entre los que se cuentan los gastos de capacitación e inducción de las personas que se integren a la organización.

El talento como empresario tiene mucho que ver con el éxito de la empresa y es tarea del líder y administrador encontrar buenos empleados, descubrir qué los motiva y ubicarlos en el cargo donde tanto ellos como su empresa prosperen con su labor.

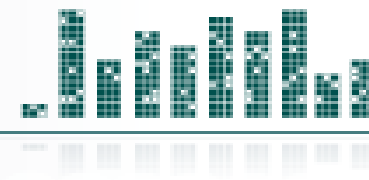


Contenido nuclear

Unidad

1 Talento humano y su legislación

- 1.1 Talento humano en la empresa
 - 1.1.1 Concepto de talento Humano
 - 1.1.2 Talento humano como área funcional
 - 1.1.3 Proceso administrativo en la gestión de talento Humano
- 1.2 Organismos reguladores
 - 1.2.1 Organización Internacional del Trabajo
 - 1.2.2 Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 - 1.2.3 Otras instituciones
- 1.3 Normatividad vigente
 - 1.3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - 1.3.2 Ley Federal del Trabajo
 - 1.3.3 Ley del IMSS
 - 1.3.4 Ley del ISSSTE
 - 1.3.5 Ley del INFONAVIT
 - 1.3.6 Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro



Unidad

2 Reclutamiento y selección del talento humano

2.1 Reclutamiento de personal

2.1.1 Conceptos clave

2.1.2 Fuentes de reclutamiento

2.1.3 Medios de reclutamiento: nuevas tendencias

2.2 Selección de personal

2.2.1 Proceso de selección

2.2.2 Entrevista: recomendaciones y errores comunes

2.2.3 Exámenes

2.3 Selección de personal por competencias

Unidad

3 Contratación, capacitación y evaluación del desempeño

3.1 Concepto y tipos de contrato

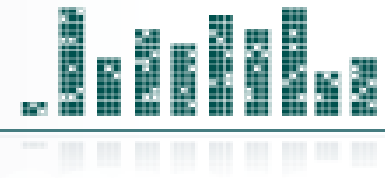
3.1.1 Requisitos legales de contratación

3.1.2 Proceso de inducción

3.1.3 Manual de bienvenida

3.2 Capacitación

3.3 Evaluación del desempeño



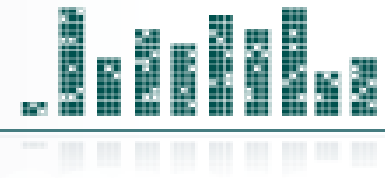
Metodología del trabajo



Fuente:
Freedigitalphotos.com

La asignatura Administración del capital humano está diseñada a partir del concepto integral de autoaprendizaje en el cual se enfatiza la importancia del trabajo activo de tu parte, por lo que se busca motivar tu participación en el intercambio de ideas, la aplicación de los conocimientos adquiridos y el análisis de diferentes situaciones en un contexto real que presupone tu colaboración activa con tus compañeros(as) de grupo.

Para lograr lo anterior, realizarás actividades individuales y colaborativas, entre las que se encuentran la participación en foros de discusión, el análisis de procesos por medio de organizadores gráficos, el análisis de videos y el estudio de casos de situaciones reales para aplicar los conocimientos adquiridos y detectar aspectos relevantes que te permitan ofrecer soluciones óptimas a los escenarios que se presenten.



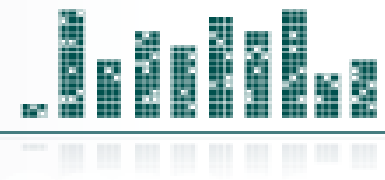
Evaluación del aprendizaje

La evaluación en la Universidad Abierta y a Distancia se conceptualiza como un proceso participativo, sistemático y ordenado que inicia desde el momento en que interactúas con los diversos componentes educativos del aula virtual, que se considera desde un enfoque integral y continuo.

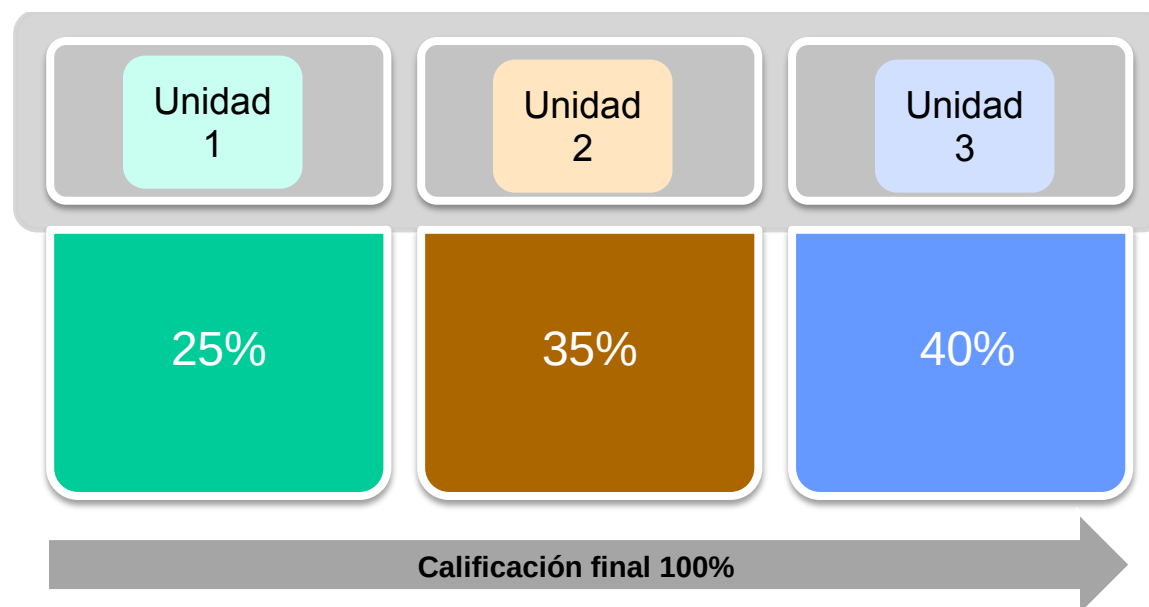
Por lo anterior, para acreditar la asignatura se espera tu participación responsable y activa en compañía del apoyo de tu docente en línea, quién a través de la comunicación y retroalimentación permanente podrá evaluar de manera objetiva tu desempeño. Para lograrlo es necesario recolectar las evidencias que reflejen el logro de las competencias de cada una de las unidades.

Como estrategia de evaluación la UnADM ha establecido de forma colegiada, una serie de criterios para estandarizar los aprendizajes en favor de la calidad académica. De esta manera contarás con retroalimentación grupal o individual según las actividades y la planeación docente. En este sentido encontrarás actividades formativas, sin embargo son necesarias para lograr un avance pertinente en la asignatura, de tal suerte que es importante realizar todas las actividades para identificar tus avances en el aprendizaje de los diferentes temas.

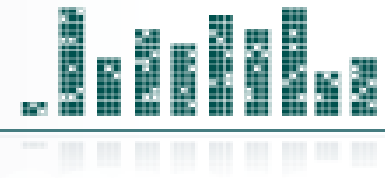
La evaluación forma parte del proceso de aprendizaje, por lo que es requisito indispensable la entrega oportuna de cada una de las tareas, actividades y evidencias, así como la participación en foros y otras actividades programadas en cada una de las unidades. Las rúbricas establecidas para cada actividad contienen los criterios y lineamientos que te servirán para elaborar las tareas de una forma óptima, por lo que es importante que las revises antes de iniciarlas.



A continuación presentamos el esquema general de evaluación.



Cabe señalar que para aprobar la asignatura, se debe de obtener la calificación mínima indicada por la UnADM.



Fuentes de consulta

Libros

- Alles, Martha Alicia (2011). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias. Argentina: Granica.
- Barajas Medina, Jorge (1994) Curso introductorio a la administración. México: Trillas
- Cuesta Santos, Armando (2010) Gestión del talento humano y del conocimiento. Colombia: Ediciones Ecoe
- Chiavenato, Idalberto (2009) Gestión del talento humano. México: McGraw Hill/Interamericana editores
- Díez de Castro, J., Redondo L., C., Barreiro F., B., López C., M.A. (2002). Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento. Madrid: Pirámide
- Hampton, David R. (1989). Administración. México: McGraw Hill/Interamericana de México

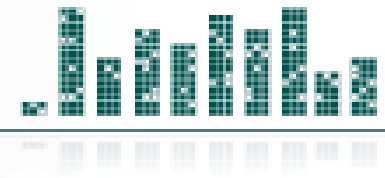
Documentos electrónicos

- Diario Oficial de la Federación. (2015, 12 de junio). Ley Federal del Trabajo Actualizada. Recuperado de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm
- Diario Oficial de la Federación. (2014, 10 de enero). Ley de los sistemas de ahorro para el retiro. Recuperado de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/52.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2014, 19 de marzo). Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. Recuperado de http://portal.infonavit.org.mx/wps/wcm/connect/Infonavit/Patrones/Instructivos+y+guias/Normas_y_reglamentos

Administración del capital humano

Información general de la asignatura

Descargable



- Diario Oficial de la Federación. (2014, 2 de abril). Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Recuperado de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISSSTE.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2014, 2 de abril). Ley del Seguro Social. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/LSS.pdf>
- Revista PyME (2015, 17 de septiembre). ¿Sabes cómo seleccionar a tu personal? Recuperado de <http://revistapyme.com/index.php/administracion/22-us-canada/236-contratar-personal>