

## 1.- DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Capital Humano II
Carrera:	Ingeniería en Administración
Clave de la asignatura:	ADD-1008
(Créditos) SATCA <sup>1</sup>	2-3-5

## 2.- PRESENTACIÓN

### **Caracterización de la asignatura.**

Capital Humano II es una materia que complementa lo visto en Capital Humano I y que sirve como soporte en varias materias de la carrera de Ingeniería en Administración que tenga que ver con la gente que labora en una organización. El haber hecho una correcta selección del personal, haber hecho un buen proceso de inducción y haberlos capacitado para desempeñar mejor su trabajo, no garantiza que este personal se quede en la empresa, es necesario determinar si sus puestos están correctamente pagados, verificar como se ha desempeñado en su trabajo, proporcionarle incentivos que sean motivantes y comprobar que se estén haciendo todas las funciones que compete a un departamento o gerencia de Capital Humano. De esto precisamente trata la materia Capital Humano II.

### **Intención didáctica.**

Se recomienda que esta materia se haga más práctica ya que por su contenido se pueden hacer trabajos vivenciales que fomenten el aprendizaje significativo llevando a los alumnos a ambientes muy parecidos a la realidad. Que provoque en el alumno la meta cognición, la autocrítica y la creatividad en la realización de las practicas. Que desarrolle los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que todo profesionista debe poseer para ser competitivo en su entorno

En la primera unidad, se aborda el tema de valuación de puestos desde su punto de vista legal y los diferentes métodos de valuación que se pueden utilizar en las organizaciones según su tamaño. Estos modelos nos servirán como base para llevar a cabo una encuesta regional de sueldos y salarios para ver en qué condiciones se encuentran ciertas empresas en comparación con otras de la misma región, si esta en ventaja o desventaja.

En la segunda unidad, se ven los diferentes métodos que existen para medir el desempeño del Capital Humano en una organización con el propósito de identificar hallazgos que puedan permitir una mejora en el personal.

Por las características de estos temas, se recomienda hacerlo vivencial a través de prácticas, videos, dramatizaciones, role playing, dinámicas que propicien la reflexión y la

---

<sup>1</sup> Sistema de asignación y transferencia de créditos académicos

meta cognición.

La tercera unidad corresponde a las compensaciones a las que pueden ser acreedores el personal que labora en una organización, una vez hecha la evaluación del desempeño. Se analizan los diferentes tipos de prestaciones y se lleva a cabo los pasos para la elaboración de un programa de compensaciones

En la cuarta unidad se aborda el tema de la nomina, los elementos que la integran, la elaboración de un caso practico y el finiquito.

Por último, la quinta unidad trata un tema de actualidad de acuerdo a las tendencias globales que se dan en el mundo, las formas de llevar a cabo los procesos del Capital Humano en los diferentes países, su aspecto legal, su cultura, que de no estudiarla y entenderla podría causar severos problemas a empresas que quieran incursionar en otros países.

### 3.- COMPETENCIAS A DESARROLLAR

#### **Competencias específicas:**

Aplicar métodos y procesos enfocados al capital humano que permitan lograr el mantenimiento del mismo.

#### **Competencias genéricas:**

##### Competencias instrumentales

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Comunicación oral y escrita
- Habilidades básicas de manejo de las tic`s
- Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas
- Solución de problemas
- Toma de decisiones.

##### **Competencias interpersonales**

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales

##### **Competencias sistémicas**

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad)
- Habilidad para trabajar en forma

	autónoma <ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda del logro</li> </ul>
--	---

#### 4.- HISTORIA DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de Colima del 28 de Sep. Al 2 de Octubre 2009	Representantes de los Institutos Tecnológicos de:	Reunión Nacional de diseño e innovación curricular para el Desarrollo de competencias profesionales para la carrera de Administración.
Institutos Tecnológicos de Apizaco, Chetumal e Institutos Superiores de Valladolid y de la Región Sierra.	Representantes de la academia de Administración.	Análisis Enriquecimiento y elaboración del programa de estudio propuesto en la Reunión Nacional de Diseño Curricular de la carrera de Ingeniería en Administración.
Institutos Tecnológicos de		Reunión Nacional de consolidación de la carrera de Ingeniería en Administración.

#### 5.- OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DEL CURSO (competencia específica a desarrollar en el curso)

Aplicar métodos y procesos enfocados al capital humano que permitan lograr el mantenimiento del mismo

#### 6.- COMPETENCIAS PREVIAS

- Conocer el proceso administrativo
- Identificar el marco legal con respecto al capital humano
- Capacidad de lectura y expresión oral y escrita
- Tener conocimientos de metodología de la investigación
- Capacidad de relacionarse
- Capacidad de negociación
- Tener habilidades en el uso de las tic's
- Manifestar una conducta ética en el desarrollo de sus actividades

- Tener conocimientos sobre planeación de capital humano
- Conocer la integración de equipos de trabajo
- Conocer el análisis de puesto

## 7.- TEMARIO

Unidad	Temas	
1	Valuación de puestos	. 1.1 Necesidad legal 1.2 Método de alineamiento 1.3 Método de grados predeterminados 1.4 Método de comparación de factores 1.5 Método por puntos 1.6 Valuación de puestos ejecutivos (método hay) 1.7 La encuesta regional de salarios
2	Evaluación del desempeño	2.1 Programas de evaluación del desempeño 2.2 Desarrollo de un programa de evaluación del desempeño 2.3 Métodos de evaluación del desempeño 2.3.1 Métodos de características 2.3.1.1 Escalas graficas de calificación 2.3.1.2. Escalas mixtas 2.3.1.3. De distribución forzada 2.3.1.4. De formas narrativas 2.3.2 Métodos de comportamiento 2.3.2.1 De incidente critico 2.3.2.2. De lista de revisión de conductas 2.3.2.3 Escala fundamentada para la medición del comportamiento (BARS) 2.3.2.4. Escalas de observación de comportamiento 2.3.3 Métodos de resultados 2.3.3.1 Mediciones de productividad 2.3.3.2 Administración por objetivos 2.4. Otras ( de campo, pares, descriptivas) 2.5 La entrevista de evaluación
3	Incentivos y prestaciones (beneficios sociales)	3.1 Establecimiento de indicadores de medición del desempeño

		<p>3.2 Administración de los planes incentivos</p> <p>3.2.1 Los planes de incentivos individuales</p> <p>3.2.2 Los planes de incentivos de participación de utilidades</p> <p>3.2.3 Planes de incentivos para la empresa</p> <p>3.3 Los beneficios sociales y tipos de beneficios</p> <p>3.4 Costos de los planes de beneficios</p> <p>3.5 Criterios para la planeación de beneficios</p> <p>3.6 Clasificación de las prestaciones</p> <p>3.6.1 Prestaciones otorgadas por la organización</p> <p>3.6.2 Prestaciones financieras indirectas</p>
4	nomina	<p>4.1 Elementos que la conforman.</p> <p>4.2 Percepciones.</p> <p>4.3 Deducciones.</p> <p>4.4 Elaboracion de una nomina.</p> <p>4.5 Finiquito.</p>
5	El Capital Humano y el contexto global	<p>5.1 Administración Internacional del Capital Humano</p> <p>5.2 El reclutamiento y selección internacional</p> <p>5.3 Capacitación y desarrollo internacional</p> <p>5.4 La evaluación del desempeño internacional</p> <p>5.5 Las compensaciones en otros países</p> <p>5.6 Organizaciones internacionales y relaciones laborales</p>

## 8.- SUGERENCIAS DIDÁCTICAS (desarrollo de competencias genéricas)

- Propiciar actividades de investigación de los procedimientos más actualizados de los temas de la materia y la forma que se utiliza en su entorno.
- Al inicio de semestre, simular una empresa mediana por equipos con nombre giro, numero de trabajadores, puestos tipo, etc., que apoye todas las practicas que se van a hacer en el transcurso del semestre de la materia.
- Generar un portafolio de evidencias que contenga todos los ejercicios hechos en el semestre y sirva como evidencia para el alumno.

- Estimular la dramatización de casos para que al alumno tenga significado lo visto en clase.
- Establecer situaciones para ejercitar el role playing
- Fomentar la exposición de temas por equipo, que le permitan al estudiante integrar los contenidos de la asignatura, y entre distintas asignaturas para su análisis.
- Realizar grabaciones de las prácticas con el objetivo de que el alumno se pueda observar, y considere si debe modificar su comportamiento.
- Propiciar que el alumno acuda a empresas de la localidad a realizar trabajo de investigación y se dé cuenta cual es la situación real en la práctica.
- Realizar entrevistas a expertos de la gestión del capital humano de la localidad, para conocer cuáles son las exigencias de conocimientos, habilidades ya actitudes para ingresar a una empresa.
- Relacionar los contenidos de la asignatura con los fenómenos del medio ambiente, así como con las prácticas de una cultura laboral.
- Fomentar la participación de los alumnos en eventos académicos, que les permitan ir adquiriendo experiencia en el mundo laboral.
- Investigar que se está haciendo en materia de Capital Humano en otros países y hacer un análisis comparativo con lo que se hace en México.
- Formar comités para llevar a cabo procesos de valuación de puestos, evaluación del desempeño, compensaciones y nomina en la empresa creada por alumnos en equipos de trabajo.

## 9.- SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

La evaluación debe ser continua y cotidiana, por lo que se debe considerar el desempeño en cada una de las actividades de aprendizaje, haciendo especial énfasis en:

- Reportes escritos de las ideas y soluciones creativas encontradas durante el desarrollo de las actividades.
- Reporte de la actividad meta cognitiva, que consiste en el registro de las observaciones hechas durante las actividades, así como de las conclusiones obtenidas de dichas observaciones.
- Presentación ejecutiva del portafolio de evidencias
- Diseñar una rúbrica o matriz de evaluación donde contenga las evidencias que pide un programa por competencias (conocimientos, desempeño, producto, actitudinal )

## 10.- UNIDADES DE APRENDIZAJE

### Unidad 1: Valuación de puestos

Competencia	específica	a	Actividades de Aprendizaje
-------------	------------	---	----------------------------

<b>desarrollar</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar los diferentes métodos de valuación de puestos en una organización determinada y de acuerdo a sus características</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el aspecto legal que sustenta a la valuación de puestos de acuerdo a las leyes existentes</li> <li>• Realizar ejercicios con cada uno de los métodos que se utilizan para la realización de la valuación de puestos</li> <li>• Investigar en las empresas de la localidad cuales son los métodos utilizados por ellas y sus ventajas y desventajas</li> <li>• Aplicar los modelos vistos en clase a una empresa creada por los estudiantes</li> <li>• Hacer plenarias donde se consideren ventajas y desventajas de cada uno de los modelos y realizar sugerencias de mejora.</li> <li>• Diseñar un método de valuación de puestos para ejecutivos</li> <li>• Elaborar un mapa conceptual donde resuma lo visto en la unidad.</li> <li>• Guardar los trabajos realizados en un portafolio de evidencias.</li> </ul>

## Unidad 2: Evaluación del desempeño

<b>Competencia específica a desarrollar</b>	<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar un programa de evaluación del desempeño para una organización de acuerdo a su tamaño y características</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar y representar en un esquema, lo que consiste un programa de evaluación del desempeño</li> <li>• Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con la evaluación del desempeño</li> <li>• Realizar ejercicios con los diferentes métodos de evaluación del desempeño en el aula por equipos</li> <li>• En plenaria discutir las ventajas y</li> </ul>

	<p>desventajas de cada uno de los métodos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Filmar las practicas realizadas en clase para su análisis y mejora</li> <li>• Por equipos, discutir las ventajas que tiene la evaluación del desempeño por objetivos con relación a los demás métodos</li> <li>• Grabar una entrevista de evaluación del desempeño para su análisis y mejora</li> <li>•</li> </ul>
--	---

### Unidad 3: Prestaciones e Incentivos

<b>Competencia específica a desarrollar</b>	<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar como se pueden administrar y ejecutar los planes incentivos en una organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y analizar las leyes y normas que hablan sobre los incentivos y prestaciones que debe otorgar una empresa a su personal</li> <li>• Conocer los diferentes tipos de planes incentivos que hay en una organización y sus características</li> <li>• Analizar los costos que implica el tener un plan de incentivos y beneficios sociales para una organización</li> <li>• Investigar por equipos cuales son las prestaciones que mas ofrecen las empresas de su entorno</li> <li>• Analizar cuáles de esas prestaciones impactan directamente al salario y cuáles no, y lo que implica</li> <li>• Realizar un mapa mental de lo visto en la unidad</li> </ul>

### Unidad 4: Nomina

<b>Competencia específica a desarrollar</b>	<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar una nomina identificando las percepciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar por equipos de trabajo los distintos tipos de percepciones y</li> </ul>



<p>y deducciones que la integran, así como la estructuración de un finiquito.</p>	<p>deducciones consideradas para la elaboración de una nomina.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar ejercicios prácticos sobre percepciones y deducciones de acuerdo al marco fiscal actual</li> <li>• Elaborar una nomina de su empresa.</li> <li>• Preparar un finiquito.</li> </ul>
---	---

### Unidad 5: El Capital Humano y el contexto global

Competencia específica a desarrollar	Actividades de Aprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprender y reflexionar sobre las tendencias que tiene el Capital Humano en el mundo para saber adaptarse a las diferentes situaciones y culturas de otros países</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un mapa conceptual sobre lo que se está haciendo en otras partes del mundo en lo correspondiente a Capital Humano</li> <li>• Por equipos, investigar que se está haciendo en otros países en materia de reclutamiento y selección</li> <li>• Investigar cómo se está llevando la capacitación en otros países y analizar sus ventajas y desventajas que se tienen conforme a la forma de cómo se lleva acá en México</li> <li>• Hacer un comparativo de los beneficios sociales que se dan en otros países con respecto a México</li> <li>• Simular las relaciones laborales en otros países y en México, y analizar como impacta la cultura.</li> </ul>

### 11.- FUENTES DE INFORMACIÓN

#### ***Bibliografía básica***

1. Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed. México: Pearson.
2. Werther y Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
3. Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill

4. Gomez. Mejia, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5ª ed. España: Pearson, Prentice Hall.
5. Arias Galicia, Heredia Espinosa. Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas.
6. Bohlander, Snell, Sherman. Administración de Recursos Humanos. 12ª Edición Ed. Thomson Learning.

### ***Bibliografía complementaria***

7. Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas
8. Bateman, T. Y Scott A. Snell. Administración. Una ventaja competitiva. Mc Graw Hill
9. Brayton, Bowen R. Sepa recompensar a su equipo. Mc Graw Hill
10. Chruden Sherman. Administración de Personal. Ed. CECSA
11. Heneman, Schwab Fossum y Dier. Administración de Recursos Humanos y Personal. Ed. CECSA
12. Hernández, Suerdik, Chruden, Sherman. Administración de Personal, Organización, Contratación y Remuneración en el trabajo. Ed. Iberoamericana
13. Kenneth L. Murnnel, Nerdth. Empowerment Para su equipo. Ed. Mc Graw Hill
14. Kotter, John. El factor: Liderazgo. Ed. Norma
15. Rodríguez, Valencia Joaquín. Administración Moderna de Personal. Ed. Thomson
16. Sánchez Barriga Francisco. Técnicas de Administración de Recursos Humanos Ed. IPN
17. Sikula y Mc Kenna. Administración de Recursos Humanos, conceptos prácticos. Ed. Limusa

### **Páginas electrónicas**

[www.admonhoy.com](http://www.admonhoy.com)

[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

<http://www.monografias.com/trabajos25/puestos-de-trabajo/puestos-de-trabajo.shtml>

## **12.- PRÁCTICAS PROPUESTAS**

- Se propone que al inicio de semestre se formen grupos de 4 o 5 alumnos y crear una empresa de 100 a 150 trabajadores, con su nombre, giro slogan y 8 puestos tipo, para que durante el semestre vayan haciendo prácticas que le va pidiendo la materia y pueda tener significado la teoría que se ve en clase, ya que al llevarlo a la práctica se puede lograr la meta cognición en el alumno. Cabe aclarar que no interesa las otras áreas de la empresa (finanzas, producción, mercadotecnia etc.) puesto que se va a trabajar específicamente en el departamento de Capital Humano. Esta información le puede servir al alumno para complementar otros proyectos de otras materias.
- Realizar ejercicios con cada uno de los métodos que se utilizan para la realización de la valuación de puestos

- Investigar en las empresas de la localidad cuales son los métodos utilizados por ellas y sus ventajas y desventajas
- Aplicar los modelos vistos en clase a una empresa creada por los estudiantes
- Diseñar un método de valuación de puestos para ejecutivos
- Filmar las practicas realizadas en clase para su análisis y mejora
- Grabar una entrevista de evaluación del desempeño para su análisis y mejora
- Investigar por equipos cuales son las prestaciones que mas ofrecen las empresas de su entorno
- En equipos de trabajo realizar una nomina y un finiquito.

Por equipos, investigar que se está haciendo en otros países en materia de reclutamiento y selección

- Investigar cómo se está llevando la capacitación en otros países y analizar sus ventajas y desventajas que se tienen conforme a la forma de cómo se lleva acá en México
- Hacer un comparativo de los beneficios sociales que se dan en otros países con respecto a México
- Simular las relaciones laborales en otros países y en México, y analizar como impacta la cultura.
- Elaboración de mapas conceptuales al término de cada unidad que sirva como portafolios de evidencias para los alumnos.