

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Capital Humano II
Clave de la asignatura:	ADD 1008
SATCA¹:	2 - 3 - 5
Carrera:	Ingeniería en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura
<p>Esta asignatura aporta al perfil del Ingeniero en Administración las herramientas, procesos y métodos para la conservación del capital humano en la organización con la finalidad de eficientar la competitividad de la misma.</p> <p>Un ser humano satisfecho, con salarios justos, reconocimiento y condiciones de trabajo seguras, es un ser con potencialidad para desempeñar mejor su trabajo, crecer y hacer crecer a la organización en la que se desempeña.</p> <p>Capital Humano II es una asignatura que complementa lo visto en Capital Humano I y que sirve como soporte en varias asignaturas de la carrera de Ingeniería en Administración que tenga que ver con la gente que labora en una organización. El haber hecho una correcta planeación del capital humano requerido, haber hecho un buen proceso de dotación y haber capacitado al personal para desempeñar mejor su trabajo, no garantiza que este personal se quede en la empresa, es necesario determinar si sus puestos están correctamente valorados y pagados, verificar como se desempeñan en su trabajo, proporcionarle incentivos que sean motivadores y comprobar que se estén dando las prestaciones y servicios requeridos para satisfacer sus necesidades, todo lo anterior logrará que los trabajadores se sientan reconocidos, recompensados y permanezcan en la organización, estos son los temas que aporta la materia Capital Humano II.</p>
Intención didáctica
<p>En la asignatura será impartida en 5 temas que deben desarrollarse tanto en forma teórica como práctica, para que el estudiante conozca y aplique fácilmente los principales conceptos de la administración del Capital Humano.</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

En el primer tema se aborda la valuación de puestos desde su punto de vista legal y los diferentes métodos de valuación que se pueden utilizar en las empresas según su tamaño y que permitan determinar los salarios justos de acuerdo al valor de cada puesto y a la situación económica de la empresa. Estos modelos nos servirán como base para llevar a cabo una encuesta de sueldos y salarios para ver en qué condiciones se encuentran la empresa en comparación con otras de la misma región.

En el segundo tema se ven los diferentes métodos que existen para medir el desempeño del Capital Humano en una organización con el propósito de identificar los niveles de desempeño del personal y las áreas de oportunidad que requieran una mejora en el personal.

El tercero analiza los diferentes planes de incentivos para cada tipo de personal así como las diferentes prestaciones que pueden ofrecerse al personal de una organización con el fin de, previa identificación de las necesidades del mismo, ofrecer los incentivos y las prestaciones adecuadas y de interés para cubrir o satisfacer dichas necesidades.

En el cuarto tema se aborda la estructura salarial, integrando los temas anteriores y definiendo las políticas y procedimientos que se seguirán para la determinación del tabulador de una organización y su aplicación en la nómina.

Por último, el quinto tema trata 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.

Esta asignatura requiere de las competencias de Taller de Administración I y II, Derecho laboral. Su contenido también está relacionado con las asignaturas de Gestión Estratégica, Auditoría Administrativa, Consultoría y Plan de negocios.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Evento
Instituto Tecnológico de Colima del 28 de septiembre de 2009 al 2 de octubre de 2009.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Acapulco, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Chetumal, Chihuahua, Chilpancingo, Ciudad Juárez, Colima, Comitán,	Reunión Nacional de Diseño e Innovación Curricular para el Desarrollo y Formación de Competencias Profesionales de las Carreras de Ingeniería en

	<p>Cuatla, Durango, El Llano Aguascalientes, La Región Sierra, Lerma, Los Mochis, Mérida, Minatitlán, Morelia, Nuevo Laredo, Oaxaca, Ocotlán, Progreso, Reynosa, Roque, San Luis Potosí, San Luis Potosí Capital, Tehuacán, Tijuana, Tuxtepec, Valladolid, Veracruz y Zacatepec.</p>	<p>Administración y Contador Público.</p>
<p>Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí Capital del 17 al 21 de mayo de 2010.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Acapulco, Acatlán de Osorio, Apizaco, Boca del Río, Campeche, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Chilpancingo, Ciudad Juárez, Colima, Comitán, Cuatla, Durango, El Llano Aguascalientes, Ensenada, La Región Sierra, Lázaro Cárdenas, Lerma, Los Mochis, Mérida, Minatitlán, Morelia, Nuevo Laredo, Oaxaca, Parral, Progreso, Reynosa, Roque, San Luis Potosí, San Luis Potosí Capital, Tehuacán, Tijuana, Tuxtepec, Valladolid, Valle De Morelia, Veracruz, Zacatecas y Zacatepec.</p>	<p>Reunión Nacional de Consolidación de los Programas en Competencias Profesionales de las carreras de Ingeniería en Administración y Contador Público.</p>
<p>Instituto Tecnológico de la Nuevo León del 10 al 13 de septiembre de 2012.</p>	<p>Representantes de los Institutos Tecnológicos de:</p> <p>Cd. Cuauhtémoc, Chetumal, Chihuahua II, Durango, La</p>	<p>Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de los Programas en Competencias Profesionales de las Carreras de</p>

	Laguna, Los Ríos, Minatitlán, Oaxaca, Tijuana, Valle de Morelia, Veracruz, Villahermosa y Zitácuaro.	Ingeniería Gestión Empresarial, Ingeniería en Administración, Contador Público y Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de Toluca, del 10 al 13 de febrero de 2014.	Representantes de los Institutos Tecnológicos de: Agua Prieta, Bahía de Banderas, Cd. Cuauhtémoc, Cerro Azul, Chetumal, Chihuahua, Parral, San Luis Potosí, Valle de Morelia.	Reunión de Seguimiento Curricular de los Programas Educativos de Ingenierías, Licenciaturas y Asignaturas Comunes del SNIT.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Aplica modelos, técnicas y procesos, para evaluar el desempeño del capital humano, para con ello otorgar los estímulos necesarios y justos para su desarrollo profesional tanto en el ámbito nacional como internacional.

5. Competencias previas

Competencias previas
<ul style="list-style-type: none"> • Analiza las relaciones básicas y la tipología de las empresas, el proceso administrativo y su quehacer profesional, bajo el marco de las teorías administrativas, adquiriendo las herramientas para su mejor desempeño profesional. • Aplica modelos y procesos que propicien el desarrollo del capital humano en las organizaciones para eficientar la productividad

6. Temario

Temas		Subtemas
No.	Nombre	
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 360°, por Competencias, de campo, pares, descriptivas) 2.5 Entrevista de retroalimentación de la evaluación
3.	Prestaciones e incentivos	3.1 Concepto e importancia de las prestaciones 3.1.1 Características y filosofía de las prestaciones. 3.1.2 Prestaciones legales 3.1.3 Prestaciones y servicios que ofrecen las empresas competitivas (locales, nacionales e internacionales). 3.2 Costeo de las prestaciones 3.3 Incentivos 3.3.1 Definición, importancia, beneficios 3.3.2. Requisitos para su implementación 3.3.3. Clasificación de los incentivos

		3.4 Análisis del costo vs utilidad de los incentivos
4.	Estructura de compensaciones y nómina	<p>4.1. Metodología para la elaboración de la estructura de compensaciones</p> <p>4.2 Elaboración de la estructura de compensaciones</p> <p>4.3 Elementos de la nómina.</p> <p>4.3.1 Percepciones</p> <p>4.3.2 Deducciones</p> <p>4.4 Elaboración nómina de pago ordinaria</p> <p>4.5 Elaboración de nómina extraordinaria: finiquito e indemnización</p> <p>4.6 Uso de la computadora para práctica de nómina</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>

7. Actividades de aprendizaje

Valuación de Puestos	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Desarrolla un programa de evaluación del desempeño para una organización de acuerdo a su tamaño y características</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de</p>	<p>Identificar el aspecto legal que sustenta a la valuación de puestos de acuerdo a las leyes existentes y elaborar un cuadro comparativo.</p> <p>Realizar ejercicios con cada uno de los métodos que se utilizan para la realización de la valuación de puestos.</p> <p>Investigar en las empresas de la localidad cuales son los métodos utilizados por ellas y sus ventajas y desventajas.</p> <p>Aplicar los modelos vistos en clase a una</p>

<p>investigación. Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad creativa. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad crítica y autocrítica</p>	<p>empresa creada por los estudiantes. Realizar plenarias donde se consideren ventajas y desventajas de cada uno de los modelos y realizar sugerencias de mejora. Diseñar un método de valuación de puestos. Elaborar un mapa conceptual y mental donde resuma lo visto en el tema.</p>
<p>Evaluación del Desempeño</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Identifica como se pueden administrar y ejecutar los planes de prestaciones e incentivos en una organización</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de investigación. Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad creativa. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad crítica y autocrítica</p>	<p>Analizar y representar en un esquema, lo que consiste un programa de evaluación del desempeño.</p> <p>Investigar y discutir en grupo los aspectos legales que se relacionan con la evaluación del desempeño.</p> <p>Realizar ejercicios con los diferentes métodos de evaluación del desempeño en el aula por equipos</p> <p>En plenaria discutir las ventajas y desventajas de cada uno de los métodos</p> <p>Filmar las practicas realizadas en clase para su análisis y mejora</p> <p>Por equipos, discutir las ventajas que tiene la evaluación del desempeño por objetivos con relación a los demás métodos</p> <p>Grabar una entrevista de evaluación del desempeño para su análisis y mejora</p> <p>Guardar los trabajos realizados en un portafolio de evidencias.</p> <p>Elaborar un mapa conceptual y mental donde resuma lo visto en el tema.</p>
<p>Prestaciones e Incentivos</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Elabora una estructura de compensaciones y prestaciones para una organización tipo.</p>	<p>Identificar y analiza las leyes y normas que hablan sobre las prestaciones e incentivos que debe y puede otorgar una empresa a su personal.</p>

<p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de investigación. Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad creativa. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad crítica y autocrítica.</p>	<p>Conocer los diferentes tipos de planes de prestaciones e incentivos que hay en una organización y sus características</p> <p>Analizar los costos que implica el tener un plan de prestaciones, incentivos y beneficios sociales para una organización</p> <p>Investigar por equipo cuales son las prestaciones que más ofrecen las empresas de su entorno</p> <p>Analizar cuáles de esas prestaciones impactan directamente al salario y cuáles no, y lo que implica</p> <p>Realizar un mapa mental de lo visto en el tema.</p>
<p>Estructura de compensaciones y nómina</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Elabora una nómina identificando las percepciones y deducciones que la integran, así como la elaboración de una liquidación de los trabajadores en la organización.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de investigación. Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad creativa. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad crítica y autocrítica.</p>	<p>Investigar por equipo la metodología para diseñar una estructura de compensaciones.</p> <p>Diseñar una estructura de compensaciones para una empresa tipo.</p> <p>Investigar por equipos de trabajo los distintos tipos de percepciones y deducciones consideradas para la elaboración de una nómina.</p> <p>Elaborar ejercicios prácticos sobre percepciones y deducciones de acuerdo al marco fiscal actual.</p> <p>Elaborar una nómina ordinaria de una empresa.</p> <p>Preparar una liquidación que incluya finiquito e indemnización.</p>

El Capital Humano y el contexto global	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Comprende y reflexiona sobre las tendencias que tiene el Capital Humano en el mundo para saber adaptarse a las diferentes situaciones y culturas de otros países.</p> <p>Genéricas:</p> <p>Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de investigación. Habilidad para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas. Capacidad creativa. Capacidad de trabajo en equipo. Capacidad crítica y autocrítica.</p>	<p>Elabora un mapa conceptual sobre lo que se está haciendo en otras partes del mundo en lo correspondiente a Capital Humano</p> <p>Investiga en equipo que se está haciendo en otros países en materia de reclutamiento y selección.</p> <p>Investiga cómo se está llevando la capacitación en otros países y analiza las ventajas y desventajas que se tienen conforme a la forma de cómo se realiza en nuestro país.</p> <p>Elabora un comparativo de los beneficios sociales que se dan en otros países con respecto a México</p> <p>Simula las relaciones laborales en otros países y en México, y analiza cómo impacta la cultura</p>

8. Prácticas

<ul style="list-style-type: none"> • Se propone que al inicio de semestre se formen grupos de 4 o 5 alumnos y crear una empresa de 50 a 100 trabajadores, con su nombre, giro slogan y 8 puestos tipo, para que durante el semestre vayan haciendo las 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 son de interés las otras áreas de la empresa (finanzas, producción, mercadotecnia etc.,) puesto que aunque se va a trabajar específicamente en el departamento de Capital Humano, este se relaciona con todas las áreas de la organización, y 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 prácticas 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 más ofrecen las empresas de su entorno.
- En equipos de trabajo realizar una nómina y una liquidación.
- 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 cómo impacta la cultura.
- Elaboración de mapas conceptuales al término de cada unidad que sirva como portafolios de evidencias para los alumnos.

9. Proyecto de asignatura

El objetivo del proyecto que plantee el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:

- **Fundamentación:** marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.
- **Planeación:** con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar un proceso: de intervención empresarial, social o comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir en la intervención (social, empresarial), o construcción del modelo propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.
- **Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, la metacognición, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

10. Evaluación por competencias (específicas y genéricas)

Para verificar el avance en las competencias específicas y genéricas del estudiante se sugiere:

Instrumentos:

Realizar evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.
Elaboración de Reportes Escritos.
Elaboración de Mapas Conceptuales.
Elaboración de Mapas Mentales.
Elaboración de nóminas ordinarias, con estímulos
Elabora una liquidación de un trabajador
Esquemas y Cuadros Comparativos.
Investigación Documental y/o de campo.
Participación Individual.
Participación en equipo y/o grupal..
Guion de medios audiovisuales
Exámenes.

Herramientas:

Rubrica de Exposición Oral.
Rubrica para Trabajos Escrito
Rubrica de Mapas Conceptuales y Mentales
Rubrica de guion de medios audiovisuales.
Todas las evidencias deberán incluirse en un portafolio en formato electrónico

11. Fuentes de información

1. Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed. México: Pearson.
2. Werther y Davis.(2004) Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill
3. Chiavenato, Idalberto (2001). 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.(2001) Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas.
6. Bohlander, Snell, Sherman. (2008) Administración de Recursos Humanos. 12ª Edición Ed. Thomson Learning.
7. Aguilar Pastor, Eva María y SASTRE Castillo, Miguel Ángel(2003), Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico, Madrid, Edit. McGraw-Hill,
- 8.- Arias Galicia, Luis Fernando y HEREDIA Espinosa, Víctor,(1999) Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño, México, Quinta Edición, Edit. Trillas, .
9. Arias Galicia Fernando.(1989) Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas
10. Bateman, T. Y Scott A. Snell.(2003) Administración. Una ventaja competitiva. Mc Graw Hill

11. Brayton, Bowen R.(1999) Sepa recompensar a su equipo. Mc Graw Hill
12. Chruden Sherman. 1998)Administración de Personal. Ed. CECSA
13. Heneman, Schwab Fossum y Dier.(2001) Administración de Recursos Humanos y Personal. Ed. CECSA
14. Hernández, Suerdik, Chruden, Sherman.(2002) Administración de Personal, Organización, Contratación y Remuneración en el trabajo. Ed. Iberoamericana
15. Kenneth L. Murnnel, Nerdth. (2003) Empowerment Para su equipo. Ed. Mc Graw Hill
16. Kotler, John. (2006), El factor :Liderazgo .Ed. Norma
- 17.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su reglamento.
18. Nueva Ley Federal del Trabajo y su reglamento
19. Ley del I.M.S.S. y su reglamento
20. Ley del I.S.S.S.T.E y su reglamento.

Páginas electrónicas

www.admonhoy.com

www.stps.gob.mx

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