



CAPITAL HUMANO



Luis Miguel Sánchez Hernández

- Mtro. Criminalística
- Lic. Psicología Clínica
- Capacitador externo del Instituto de capacitación y vinculación Tecnológica del estado de Chiapas.
- Diplomante en Neuropsicología clínica educativa.
- Curso Derechos de los Derechos de la infancia y acceso a la justicia/ Psicología Forense especializada en niñas, niños y adolescentes.

EXPERIENCIA LABORAL

C a t e d r á t i c o de licenciatura y Maestría :

Resumen: 15 materias en Maestría y 90 materias en licenciatura

Universidad del Sureste (Más de 3 años)

Universidad Ceprolog San Cristóbal (1 año)

Universidad IESCO Comitán (1 año)

Universidad CIF Palenque (2 años)

Universidad UDEM Ocosingo, Altamirano (5 años)

- Recursos humanos
- Profesor y psicólogo en el CAM 14B (Actual)
- Psicoterapeuta Nueva vida (Actual)
- Psicopedagogo y Neuropsicólogo (Actual)



Presentación de la materia

Nombre: CAPITAL HUMANO

Objetivo de la materia.

Análisis de la operatividad del área de recursos humanos, a través del conocimiento de los métodos, enfoques y modelos referentes a las distintas funciones que compromete la administración del capital humano dentro de las organizaciones.

Propósito del curso.

El alumno podrá conocer y aplicar los principios del capital humano en las organizaciones.

Análisis de expectativas.



Presentación del programa:

UNIDAD I (Planeación del Capital Humano)

Objetivo:

Análisis de las diversas funciones que tiene el área de recursos humanos en las organizaciones y los procesos sistemáticos que estos conllevan.

I.1. EVOLUCIÓN DEL CAPITAL HUMANO (ENFOQUE CLÁSICO).

I.2. PROCESO DE PLANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO.

I.3. ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO.

I.4. FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO DE CAPITAL HUMANO.

I.5. PRONÓSTICOS DEL CAPITAL HUMANO.

I.6. INVENTARIO DE COMPETENCIAS DE CAPITAL HUMANO.

I.7. PLANES DE CARRERA.



UNIDAD II (Análisis y descripción de puestos).

Objetivo:

Conocer cada una de las etapas y de los métodos descriptivos del análisis de puesto, y de la importancia de su efectucción dentro de las organizaciones, siendo una herramienta básica en el área de recursos humanos.

2.1. NECESIDAD LEGAL.

2.2. MÉTODOS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

2.2.1. Método de observación directa.

2.2.2. Método del cuestionario.

2.2.3. Método de la entrevista.

2.2.4. Métodos mixtos.

2.3. ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO.

2.3.1. Etapa de planeación.

2.3.2. Etapa de preparación.

2.3.3. Etapa de ejecución.

2.4. MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO

2.4.1. Modelo tradicional.

2.4.2. Modelo humanista.



UNIDAD III (Proceso de dotación de personal)

Objetivo:

Conocer y analizar las distintas necesidades educativas especiales, presentes en escuelas regulares y de educación especial, para la elaboración de planes concretos que beneficien y maximicen las capacidades académicas de los alumnos.

Analizar y conocer los instrumentos, métodos y herramientas del que dispone el área de recursos humanos para la función específica de cada una de las etapas de la dotación de personal desde la apertura de reclutamiento, hasta la contratación del personal.

3.1. EL RECLUTAMIENTO.

3.1.1. El proceso de reclutamiento.

3.1.2. Fuentes y medios de reclutamiento.

3.1.3. Costo de reclutamiento.

3.1.4. Hoja de solicitud y curriculum vitae.

3.2. LA SELECCIÓN.

3.2.1. Aspectos legales.

3.2.2. El proceso de selección.

3.2.3. La entrevista y sus fases.

3.2.4. Las pruebas.

3.2.5. El examen médico.

3.3. LA CONTRATACIÓN.

3.3.1. Aspectos legales.

3.3.2. El contrato de trabajo.

3.3.3. Afiliación a las diferentes instituciones (SAR, IMSS, ISSSTE, Sindicato, INFONAVIT, etc.)

3.3.4. Registros.

3.4. INDUCCIÓN.

3.4.1. Bienvenida (Manual de Bienvenida).

3.4.2. El plan de inducción.

3.4.3. El programa de inducción.

3.5. SEGURIDAD E HIGIENE.



UNIDAD IV (Capacitación y desarrollo del capital humano).

Objetivo:

Conocer las nuevas y modernas formas de capacitación de personal contratado para su máxima eficacia y eficiencia en la productividad de los bienes y servicios.

4.1. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

4.2. ASPECTOS LEGALES.

4.3. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

4.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

4.5. TÉCNICAS MODERNAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.

4.5.1. Capacitación y desarrollo en la diversidad.

4.5.2. Capacitación y desarrollo a distancia.

4.6. ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

4.7. RELACIONES LABORALES..

Criterios de evaluación:

- **Examen 50%**
- **Actividades en plataforma educativa 20%.**
- **Tareas, investigaciones, etc. 30%**

Nota: Escala de calificación del 7 al 10, mínima aprobatoria 7.

CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos “El capital humano de las organizaciones”. Editorial Mc Graw Hill, 8^a ed. México, DF. 2011.

O, Thomas, Davenport. Capital humano. Editorial Gestión 2000. 2008.

SOBRINO, Lázaro, Gonzalo. El capital humano. Editorial Pac Publicaciones administrativas y contables. 2008.