



Presidente de academia: Lic. Gregoria Mora Rangel

Fecha de Elaboración: Marzo 2026

Área: Tecnológica	Nombre de la Unidad de Aprendizaje: Administración de Capital Humano	Nivel/semestre: Cuarto
-----------------------------	--	----------------------------------

Instrucciones generales de la guía:

Aspectos que el alumno debe considerar antes de presentar el examen:

- La guía tiene ponderación para la calificación final.
- Debe entregarse con sus respectivos profesores.
- La guía será resuelta y entregada con bolígrafo azul.

Procedimiento para la revisión del ETS.

- El alumno deberá asistir al Área Tecnológica para solicitar el formato de revisión de examen, en donde el jefe de área firmará e informará al profesor correspondiente para realizar dicha revisión.
- El profesor tiene 72 hrs. a partir de la aplicación del examen para subir calificaciones de tal manera que el alumno puede solicitar la revisión a partir de que transcurra ese tiempo.

Presentación:

- Presentar la Guía en un folder amarillo cerrado.

Objetivos:

Que el alumno se enfoque a comprender y profundizar los temas, que considere la reflexión, aprenda a ser crítico, que investigue para su adquisición de conocimientos.

Justificación:

Unificar criterios, ideas y conceptos sobre los temas para una mejora continua.



Estructura y contenidos:

Unidad de Competencia	Temas de la Unidad de Aprendizaje:
Identifica los procesos de: descripción y análisis de puestos de trabajo y reclutamiento considerando competencias, igualdad de oportunidades, dilemas éticos, la legislación y sistemas de información vigentes.	Unidad 1: Preparación y Reclutamiento de Talento.
Analiza los procesos de selección de talento y de capacitación considerando la planeación estratégica, la igualdad de oportunidades, la empatía, dilemas éticos, la legislación y sistemas de información vigentes.	Unidad 2: Selección de talento y capacitación.
Valora diversas técnicas de evaluación del desempeño considerando la planeación estratégica, igualdad de oportunidades, la ética, la legislación y sistemas de información vigentes, para eficientizar a las organizaciones y el bienestar de los trabajadores.	Unidad 3: Evaluación de Desempeño.

Evaluación:

(Dos puntos guía totalmente resuelta a mano)

Materiales para la elaboración de la guía:

- Apunte elaborados por cada Profesor de la Unidad de Aprendizaje de Administración de Capital Humano.



Actividades de estudio:

- **Planificación del estudio**, el subrayado, el resumen, la elaboración de esquemas, el repaso, la toma de apuntes o la realización de trabajos escolares.
- **Previsualizar**: el estudiante observa el tema a aprender, revisa los títulos principales puntos.
- **Preguntar**: se formula las preguntas a responder, una vez que ha estudiado el tema.
- **Leer**: se revisa material de referencia relacionado con el tema y se selecciona la información que mejor se relaciona con las preguntas.
- **Resumir**: el estudiante resume el tema, utiliza su propia metodología para resumir la información en el proceso: toma notas, elabora diagramas, o incluso grabaciones de voz.
- **Evaluación**: el estudiante responde las preguntas creadas en la etapa de cuestionamiento, con el mayor detalle posible; evita agregar preguntas que puedan distraerle o le lleven a cambiar de tema.

Información adicional:

Aprender, tener un futuro mejor, realizar actividades enriquecedoras, obtener buenos resultados académicos, Diversión / entretenimiento, actitud positiva hacia el estudio, aspectos positivos del estudio (mejora de destrezas), Relacionarse con compañeros/as.

Bibliografía básica:

Chiavenato I., (2020). Gestión del talento humano., McGraw Hill., Quinta Edición.
Chomalí F., (2016). Ética y Responsabilidad social de la empresa, Ediciones Universidad Católica de Chile.
González M., Olivares S., González N. y Ramos J. M., (2017). Planeación e integración de los recursos humanos: Capital humano. Grupo Editorial Patria. Primera reimpresión
Martínez H., (2016). Responsabilidad social y ética empresarial. Ediciones Ecoe.
González M., Olivares S., González N. y Ramos J. M., (2017). Planeación e integración de los recursos humanos: capital humano. Grupo Editorial Patria. Primera reimpresión.
Wulf E., (2018). Responsabilidad social empresarial. Un desafío corporativo. Editorial Universidad de la Serena.

Integrantes de la academia:

Lic. Gregoria Mora Rangel.



Índice de contenidos: UNIDAD I: PREPARACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE TALENTO.

Temario: Identifica los procesos de: descripción y análisis de puestos de trabajo y reclutamiento considerando competencias, igualdad de oportunidades, dilemas éticos, la legislación y sistemas de información vigentes.

Contenido:

INSTRUCCIONES: De acuerdo con el Propósito general, para tu ETS, resuelve el siguiente cuestionario, de acuerdo con tus aprendizajes significativos.

PREGUNTAS:	RESPUESTA
Descripción de Puestos	
Descripción Genérica	
Descripción analítica	
Descripción del Cargo	
Análisis	
Análisis de Puesto	
<i>Puesto</i>	
<i>Categoría</i>	
<i>Requerimientos</i>	
<i>Denominación del puesto</i>	
<i>Clasificación de los Puestos</i>	
<i>Ocupación</i>	
<i>Necesidad Legal</i>	
<i>Necesidad Social</i>	
<i>Necesidad de eficiencia y productividad</i>	



<i>Terminología básica</i>	
Métodos para recoger información para la descripción y análisis de puestos.	
<i>Método de Observación Directa.</i>	
<i>Método del Cuestionario</i>	
<i>Método de la Entrevista</i>	
<i>Métodos Mixtos.</i>	
Etapas del análisis de cargos	
Elementos de la descripción y análisis de puestos de trabajo.	
La igualdad de oportunidades.	
Las competencias profesionales de valor en el mercado laboral.	
Artículos de la legislación vigente vinculados con la igualdad de oportunidades.	
Sistemas de información vigentes para la descripción y análisis de puestos.	
Proceso de reclutamiento de talento (interno y externo).	
La igualdad de oportunidades en el proceso de reclutamiento.	
Los dilemas éticos para enfrentar de un reclutador.	
La legislación y sistemas de información vigentes.	



Canales de atracción de talento (interno y externo).	
Ventajas de las fuentes de reclutamiento externo	
Fuentes de reclutamiento interno	
Ventajas del reclutamiento interno	
Desventajas del reclutamiento interno	
La importancia de elegir bien las fuentes de reclutamiento	
Pronóstico del mercado laboral y evolución de ocupaciones.	
Tendencias laborales 2023 en la forma de trabajar	
Elementos de una solicitud de empleo para conformar un curriculum vitae.	
Cómo estructurar tu Curriculum Vitae	
LAS SEIS REGLAS DE ORO DE UN BUEN CURRICULUM.	
Elaborar una solicitud de empleo	
Elaborar un curriculum vitae	



Índice de contenidos: UNIDAD 2: SELECCIÓN DE TALENTO Y CAPACITACIÓN.

Temario: Analiza los procesos de selección de talento y de capacitación considerando la planeación estratégica, la igualdad de oportunidades, la empatía, dilemas éticos, la legislación y sistemas de información vigentes.

Contenido:

INSTRUCCIONES: De acuerdo con el Propósito general, para tu ETS, resuelve el siguiente cuestionario, de acuerdo con tus aprendizajes significativos.

PREGUNTAS	RESPUESTAS
CONCEPTO DE SELECCIÓN	
PRINCIPIOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL	
ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN	
ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN	
PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	
CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	
HABILIDADES DURAS (HARD SKILLS):	
EXÁMENES DE SELECCIÓN DEL TALENTO.	
PROCESO Y ELEMENTOS DE ENTREVISTA PARA SELECCIÓN DE TALENTO.	
OBJETIVOS DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN	
ENTREVISTA INICIAL O PRELIMINAR	
ETAPAS DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN	
DESPUÉS DE LA ENTREVISTA	
FASES DE LA ENTREVISTA	



INFORME DE LA ENTREVISTA	
DECISIÓN FINAL	
PARA QUÉ SIRVEN Y CÓMO UTILIZAR LOS ELEMENTOS DE LA ENTREVISTA	
PROCESO DE CONTRATACIÓN: OUTSOURCING, INSOURCING, OFFSHORING.	
INSOURCING	
OFFSHORING	
LA EMPATÍA EN LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE TALENTO.	
EL PODER DE LA EMPATÍA	
BENEFICIOS DE LA EMPATÍA EN EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
¿QUÉ ES LA EMPATÍA Y PORQUE ES IMPORTANTE?	
¿CÓMO SE MUESTRA LA EMPATÍA?	
¿CUÁL ES EL PERFIL DE UNA PERSONA EMPÁTICA?	
¿CÓMO AFECTA LA FALTA DE EMPATÍA EN EL TRABAJO?	
LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	
¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES?	
¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE EL HOMBRE Y LA MUJER?	
¿CUÁL ES EL VALOR DE LA IGUALDAD?	
¿QUÉ DICE LA CONSTITUCIÓN SOBRE LA IGUALDAD?	
Dilemas éticos del reclutador (nepotismo, compadrazgo, soborno, amiguismo, favores especiales, recomendado (a),	



discriminación por raza, género, edad, religión, prevaricación, embarazo, capacidades diferentes, etc).	
¿QUIÉN PUEDE COMETER UN DELITO DE PREVARICACIÓN?	
Artículos de la legislación vigentes relativos a la selección de talento.	
PARA LA EMPRESA U ORGANIZACIÓN QUE CONTRATA	
¿QUÉ SEGUROS AMPARA LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO?	
PROCESO DE CAPACITACIÓN.	
ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	
¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN?	
¿CUÁNTO DURA EL PROCESO DE CAPACITACIÓN?	
¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN?	
¿QUIÉN ES EL ENCARGADO DE CAPACITAR AL PERSONAL?	
¿CUÁNDO SE DA LA CAPACITACIÓN?	
¿QUÉ PASA SI NO SE CAPACITA AL PERSONAL?	
LOS INDICADORES A TENER EN CUENTA PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN DEBERÁN SER LOS SIGUIENTES	
10 FORMAS DE MOTIVAR A TUS EMPLEADOS (SIN DINERO)	
¿QUÉ LEY REGULA LA CAPACITACIÓN?	
¿CUÁNTAS HORAS DE CAPACITACIÓN SON OBLIGATORIAS?	
OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.	



¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO?	
¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN?	
SISTEMAS TRADICIONALES Y MODERNOS DE CAPACITACIÓN.	
MÉTODOS Y TÉCNICAS TRADICIONALES	
SISTEMAS MODERNOS DE CAPACITACIÓN.	
INDUCCIÓN A LOS EMPLEADOS NUEVOS.	
NECESIDADES DE LOS NUEVOS EMPLEADOS	
ARTÍCULOS DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE VINCULADOS CON LA CAPACITACIÓN.	
SISTEMAS DE INFORMACIÓN VIGENTES DE LA CAPACITACIÓN.	
ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	
¿LA IMPORTANCIA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN?	
¿CÓMO HACER UNA DNC (DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN) PASO A PASO?	



Índice de contenidos: UNIDAD 3: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Temario: Valora diversas técnicas de evaluación del desempeño considerando la planeación estratégica, igualdad de oportunidades, la ética, la legislación y sistemas de información vigentes, para eficientizar a las organizaciones y el bienestar de los trabajadores.

Contenido:

INSTRUCCIONES: Contesta brevemente a los siguientes enunciados.

PREGUNTAS:	RESPUESTA
Conceptos de evaluación del desempeño.	
Concepto de Medición del Desempeño	
Actores en la evaluación del desempeño.	
Durante el proceso de evaluación de desempeño participan	
Objetivos de la Evaluación del Desempeño.	
Objetivos intermedios para la evaluación del desempeño pueden ser	
Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden presentarse de tres maneras	
<i>Beneficios de la Evaluación del Desempeño: Para la Organización</i>	
<i>Beneficios de la Evaluación del Desempeño: Para el Jefe</i>	
<i>Beneficios de la Evaluación del Desempeño: Para el Subordinado</i>	
Necesidad	
Utilidad	
Errores en la evaluación de desempeño.	



Métodos de evaluación con base al desempeño pasado.	
Escalas de puntuación	
Lista de verificación	
Método de selección forzada	
Método de registro de acontecimientos notables	
Escala de calificación o clasificación conductual	
Método de verificación campo	
Enfoques de evaluación comparativa	
Métodos de evaluación con base al desempeño futuro.	
Autoevaluaciones	
Administración por objetivos	
Evaluaciones psicológicas	
Método de evaluación basada en retroalimentación	
¿Cuál es el atractivo de las evaluaciones de 360 grados?	
¿Cómo se puede asegurar el éxito?	
¿Qué ventajas tiene con respecto a los otros métodos?	
Sistemas de información vigentes para la evaluación del desempeño.	



¿Cómo implementar un sistema de evaluación de desempeño?	
¿Qué es la evaluación de los sistemas?	
¿Cuáles son los tipos de sistemas de información? ¿Cuántos sistemas de información hay?	
¿Cuáles son los 5 componentes de un sistema de información?	
¿Qué es un sistema de información y ejemplos?	
¿Qué es un sistema de información y sus partes?	
¿Qué es un sistema de información y cuáles son sus elementos?	
Elementos de carácter legal para evaluar el desempeño.	
Elementos de imparcialidad y psicológicos para evaluar el desempeño.	
¿Cómo se aplica la imparcialidad?	
Factores y enfermedades de aspecto psicosocial como son: estrés laboral, trabajo bajo presión, trastorno del sueño, ansiedad, ausentismo, presentismo, violencia laboral, rotación de personal, desmotivación laboral, acoso y hostigamiento sexual, entre otros factores que impactan en el desempeño laboral.	
¿Cómo afecta la rotación de personal en la empresa?	
¿Qué son tipos de acoso?	



¿Qué factores afectan el desempeño de los recursos humanos?	
---	--

Ha sido elaborada esta compilación de apuntes de Administración de Capital Humano, para servirte de guía durante el curso, para que aproveches al máximo cada uno de los momentos del programa, obteniendo Resultados de Aprendizaje esperados. Estarás comprometido y harás una gran labor que te permitirá seguir avanzando. Este curso constituye una gran experiencia para ti.