INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"

GUÍA

de estudio para presentar
Examen a Título de Suficiencia de la
UNIDAD DE APRENDIZAJE
ADMINISTRACIÓN DE CAPITAL HUMANO

Semestre 2027/1
TURNO VESPERTINO

Presidente de academia: Fernando Martínez Sánchez

Fecha de Elaboración: 15 octubre 2026

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"

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

Instrucciones generales de la guía

1. Lee con atención cada uno de los apartados de esta guía de estudios.
2. Revisa los objetivos que se pretenden lograr para que comprendas la importancia de la administración de capital humano para una empresa.
3. Analiza las competencias de esta unidad de aprendizaje.
4. Revisa el contenido del ensayo individual "Valoración de los procesos administrativos en el área de administración de capital humano", el cual deberás desarrollar para lograr 40 puntos como máximo en la evaluación a título de suficiencia (el examen escrito tiene un valor de hasta 60 puntos).
5. El ensayo individual se presenta en manuscrito y con letra legible.
6. Escanea tu ensayo y compártelo en la plataforma Classroom con el código 2su2uydi antes de la aplicación del examen escrito.

5, Consulta la bibliografía sugerida y todas aquellas fuentes de información que estimes convenientes.

Presentación

La unidad de aprendizaje Administración de Capital Humano permite al estudiante valorar los procesos administrativos en el área de Capital Humano, tales como la descripción y análisis de puestos de trabajo, el reclutamiento, selección y desarrollo del personal a través de técnicas, herramientas, sistemas de información y principios de conducta que coadyuven a la eficiencia y eficacia de las organizaciones.

- La presente guía de estudios aplicará para las y los estudiantes del turno vespertino.
- La y el estudiante es responsable de prepararse apoyándose con la presente guía, los apuntes en clase y con la bibliografía básica presentada, para que desarrolle las unidades temáticas que nos marca el programa de estudios.
- El ETS abarca las tres unidades que señala el programa de estudios

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"

Objetivos

- Identificar los procesos de descripción y análisis de puestos de trabajo y reclutamiento considerando competencias e igualdad de oportunidades conforme a la legislación correspondiente.
- Analizar los procesos de selección de talento y de capacitación considerando la planeación estratégica.
- Valorar las técnicas de evaluación el desempeño considerando los criterios de igualdad de oportunidades y la normativa para beneficio de la organización y los trabajadores.

Justificación

La unidad de aprendizaje Administración de Capital Humano contribuye al cumplimiento de los objetivos de las organizaciones a través de la incorporación, desarrollo y evaluación del desempeño del talento humano desde una perspectiva ética, sustentable y normativa para lo cual se analizarán las técnicas, herramientas y sistemas de información.

Competencias y contenidos conceptuales que integra el programa de estudios

La unidad de aprendizaje Administración de Capital Humano tiene el siguiente conttenido temático que consta de tres unidades de competencia que son:

1. 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.

- Aprendizaje esperado 1. Emplea los procesos para la descripción y análisis de puestos, considerando competencias, igualdad de oportunidades, legislación y sistemas de información vigentes,
- Aprendizaje esperado 2. Identifica el proceso de reclutamiento de talento considerando competencias, igualdad de oportunidades, dilemas éticos, aspectos legales y sistemas de información vigentes.

2. 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.

- Aprendizaje esperado 1. Examina el proceso para la selección de talento considerando la planeación estratégica de la empresa, la igualdad de oportunidades, la empatía, dilemas éticos, la legislación y sistemas de información vigentes.
- Aprendizaje esperado 2. Analiza conceptos básicos del proceso y el ciclo de la capacitación bajo el contexto de la planeación estratégica, la igualdas de oportunidades, legislación y sistemas de información vigentes.

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

- Aprendizaje esperado 1. Argumenta diversos métodos de evaluación del desempeño considerando la planeación estratégica, igualdad de oportunidades, dilemas éticos, legislación y sistemas de información vigentes.
- Aprendizaje esperado 2. Valora métodos para la evaluación del desempeño considerando la planeación estratégica, igualdad de oportunidades, la ética, la legislación y eficientar a las organizaciones considerando el bienestar de los trabajadores.

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"

Desarrollo de actividades de estudio

La presente guía especifica los temas que se evaluarán en el examen escrito cuyo valor es de 60 puntos y la entrega del ensayo individual " Valoración de los procesos administrativos en el área de administración de capital humano" que tiene un valor de 40 puntos.

RÚBRICA DE EVALUACIÓN

1. Dominio conceptual (25%)	Excelente: Explica con profundidad todos los conceptos. Bueno: Explica la mayoría con claridad. Suficiente: Presenta definiciones básicas. Insuficiente: Información incompleta o incorrecta.
2. Integración de unidades (20%)	Excelente: Relaciona claramente los procesos. Bueno: Integra la mayoría. Suficiente: Menciona procesos sin conexión clara. Insuficiente: No hay integración.
3. Análisis crítico (20%)	Excelente: Argumenta con postura clara y fundamentada. Bueno: Presenta análisis con pocos argumentos. Suficiente: Opiniones poco fundamentadas. Insuficiente: No hay análisis.
4. Ética y legislación (15%)	Excelente: Integra marco legal y dilemas éticos. Bueno: Menciona legislación. Suficiente: Referencias superficiales. Insuficiente: No se mencionan.
5. Redacción y APA (20%)	Excelente: Redacción clara, sin faltas, APA correcto. Bueno: Pocas faltas. Suficiente: Varias faltas. Insuficiente: Redacción deficiente.

Contenido de la evidencia manuscrita que se deberá subir escaneada a la plataforma digital Classroom con el código 2su2uydi

Redacta y escribe con letra legible el ensayo " Valoración de los procesos administrativos en el área de administración de capital humano", cuyo contenido temático es el siguiente:

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL
SECRETARIA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR
CENTRO DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS No. 13
"RICARDO FLORES MAGÓN"

GUÍA Y PLANTILLA
ENSAYO DE EVIDENCIA INTEGRADORA
Administración de Capital Humano

PORTADA
Unidad de Aprendizaje: Administración de Capital Humano

Nombre del estudiante: _____

Grupo: _____

Docente: _____

Fecha: _____

1. INTRODUCCIÓN (1 cuartilla)
En este apartado explica la importancia estratégica del Capital Humano, los procesos que analizarás y tu postura principal.

Escribe aquí tu introducción:
_____
_____
_____

2. DESARROLLO

I. Preparación y Reclutamiento
Describe y analiza:
- Descripción y análisis de puestos
- Reclutamiento interno y externo
- Igualdad de oportunidades
- Dilemas éticos
- Uso de tecnologías

Desarrollo:
_____
_____

II. Selección y Capacitación
Analiza:
- Proceso de selección
- Entrevista y empatía
- Capacitación y planeación estratégica
- Sistemas tradicionales y modernos

Desarrollo:
_____

_____

III. Evaluación del Desempeño
Argumenta:
- Métodos tradicionales y modernos
- Errores del evaluador
- Factores psicosociales
- Impacto en productividad y bienestar

Desarrollo:
_____
_____

3. CONCLUSIONES (1 cuartilla)
Reflexiona sobre lo aprendido y la importancia ética y estratégica del Capital Humano.

Conclusiones:
_____
_____

4. REFERENCIAS (Formato APA 7ª edición)
Incluye mínimo 5 fuentes confiables.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Bibliografía básica

Unidad de competencia 1

- 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.
- Dessler G., y Varela R., (2017). Administración de recursos humanos. Pearson, Sexta Edición.
- Martínez H., (2016). Responsabilidad social y ética empresarial. Ediciones Ecoe.
- Muniain J. (2020). Reclutamiento inteligente. Booket.
- Naumov S.L. (2018). Gestión e Innovación total del capital humano. Patria Educación. Primera Edición. México.
- Ley Federal del Trabajo (LFT), 2021.
- Reyes P. (2017). El análisis de puesto. Limusa. México.
- Rodríguez J. (2019). Del análisis de puestos de trabajo al diseño de puestos de trabajo. Trillas. 2da. reimpresión.
- Werther, W., Davis, K., y Guzmán, P., (2019). Administración del capital Humano. McGraw Hill. Octava edición.

Unidad de competencia 2.

- 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.
- Dessler G., y Varela R., (2017). Administración de recursos humanos. Pearson, Sexta Edición.
- 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.
- Naumov S.L. (2018). Gestión e Innovación total del capital Humano., Patria Educación. Primera Edición.
- Wulf E., (2018). Responsabilidad social empresarial. Un desafío corporativo. Editorial Universidad de la Serena.

Unidad de competencia 3

- 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.
- Dessler G., y Varela R., (2017). Administración de recursos humanos. Pearson, Sexta Edición.
- 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.
- Giachero S. (2017). Bullyng & mobbing, haciendo visible lo invisible. Penguin Random House.
- Martínez H., (2016). Responsabilidad social y ética empresarial. Ediciones Ecoe.
- NOM-035-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo; identificación, análisis y prevención.
- Wulf E., (2018). Responsabilidad social empresarial. Un desafío corporativo. Editorial Universidad de la Serena.

Integrantes de la academia

- Ingeniero Fernando Martínez Sánchez
- Maestro Roberto Lechuga Moreno