



## Administración de Recursos Humanos

### 1. Datos de identificación

<b>Academia</b>			<b>Departamento</b>		
Administración y Recursos Humanos			Departamento de Estudios Organizacionales		
<b>Carreras</b>		<b>Área de formación</b>		<b>Tipo</b>	
Licenciatura en Contaduría Pública		Básica común obligatoria		Curso - Taller	
<b>Modalidad</b>		<b>Ciclo</b>	<b>Créditos</b>	<b>Clave</b>	<b>Prerrequisitos</b>
Presencial		3	8	15091	Administración I y II
<b>Horas</b>		<b>Relación con otras Unidades de Aprendizaje</b>			
Teoría [ 40 ] Práctica [40] Total [ 80 ]		<i>En el ciclo que se imparte (relación horizontal)</i>		<i>En otros ciclos (relación vertical)</i>	
		Derecho Laboral		Administración I Liderazgo y Habilidades Directivas	
<b>Saberes previos</b>					
Teorías Clásicas, Funcionales y de Relaciones Humanas en Administración; áreas funcionales, proceso administrativo.					
<b>Elaboró</b>		<b>Fecha de elaboración</b>		<b>Actualizó</b>	
Juan Martín Flores Almendárez		Enero de 2017		Juan Martín Flores Almendárez Manuel Ramírez	
				<b>Fecha de actualización</b>	
				Marzo de 2017	

### 2. Competencia de la Unidad de Aprendizaje

Desarrolla un programa de recursos humanos con al menos cinco subsistemas de esta área funcional, aplicables a una empresa, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos organizacional

#### Perfil de egreso

Los egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública contarán con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de emprendurismo e investigación y serán capaces de tomar decisiones y resolver problemas de naturaleza contable, fiscal, en el ámbito financiero y de auditoría, conforme a la ética profesional, moral, el derecho y la normatividad, para satisfacer las necesidades de los usuarios nacionales e internacionales de cualquier entidad económica, cuidando siempre el medio ambiente, la sustentabilidad, el mejoramiento de la calidad de vida en la sociedad utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

### 3. Competencias a las cuales contribuye la unidad de aprendizaje

Genéricas	Disciplinares	Profesionales
<p>Escucha y pondera situaciones para accionar de forma tolerante, asertiva y afectiva.</p> <p>Aplica de forma ética sus conocimientos y habilidades en su campo laboral.</p> <p>Propicia ambientes que favorece el trabajo en equipo con calidad, calidez y creatividad.</p> <p>Propone procedimientos y resuelve problemas de la esfera laboral y en nuevas situaciones.</p>	<p>Capacidad de conducción: iniciativa, emprendimiento, liderazgo.</p> <p>Compromiso ético y responsabilidad social.</p> <p>Habilidad para identificar problemas y presentar alternativas de solución.</p> <p>Habilidad de trabajo en equipo, profesional e interprofesional.</p>	<p>Planea un proyecto de recursos humanos.</p> <p>Crea un programa de dotación de recursos humanos.</p> <p>Diseña un programa de capacitación y evaluación de desempeño.</p> <p>Determina la remuneración de los empleados en las organizaciones.</p>



#### 4. Contenido temático por unidad de competencia

<b>Unidad de competencia 1: Planea un proyecto de recursos humanos, incorporando técnicas que permitan describir y solventar la demanda y oferta de recursos humanos en una organización a bajo costo, a partir de estándares establecidos en un documento escrito.</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explica el sistema de administración de recursos humanos.</li> <li>2. Identifica la planeación estratégica.</li> <li>3. Describe las técnicas de detección de recursos humanos.</li> <li>4. Describe las técnicas internas y externas de suministro de personal.</li> </ol>	
<b>Unidad de competencia 2: Crea un programa de dotación de recursos humanos, a partir de estándares establecidos.</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe el análisis de puesto.</li> <li>2. Describe los tipos, fuentes, medios y técnicas de reclutamiento.</li> <li>3. Examina las etapas de selección.</li> <li>4. Identifica el proceso de inducción y contratación.</li> </ol>	
<b>Unidad de competencia 3: Diseña por escrito y de manera hipotética, un programa de capacitación y evaluación de desempeño, que contemple los elementos básicos, administrativos y legales para su adecuada aplicación.</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifica el contexto legal de la capacitación en México ( Art. 123 CPEUM y Art. 153 A --- LFT )</li> <li>2. Describe los tipos y proceso de la capacitación.</li> <li>3. Explica el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).</li> <li>4. Describe los elementos de un sistema de evaluación de desempeño.</li> <li>5. Explica los métodos de evaluación de desempeño.</li> </ol>	
<b>Unidad de competencia 4: Explica los factores y pasos para determinar la remuneración de los empleados en las organizaciones, atendiendo a aspectos legales y administrativos.</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Describe los tipos de remuneraciones (sueldo, salario, percepciones, gratificaciones, compensaciones, prestaciones).</li> <li>2. Describe la valuación de puestos.</li> <li>3. Examina las condiciones de trabajo de conformidad a la LFT.</li> <li>4. Identifica el Salario Diario Integrado y Base de Cotización.</li> </ol>	

#### 5. Metodología de trabajo docente y acciones del alumno

Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
Metodología: *aprendizaje basado en problemas. *aprendizaje basado en proyectos. *estudio de casos Estrategias didácticas: *Apertura: Lluvia de ideas, reporte de lectura a partir de organizadores gráficos ( cuadro sinóptico, mapa conceptual )  *Desarrollo: Exposición magisterial e integración de saberes con apoyo de organizadores gráficos; debate, utilización de role playing y dramatización para evaluar personal branding, efecto de halo y presencia de aligno; demostración lúdica de habilidades a partir de trabajo en equipo. .  *Cierre: estudio de caso de SBC, elaboración de productos académicos para proyecto integrador y actividad lúdica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia el trabajo colaborativo y por descubrimiento.</li> <li>• Genera sinergias entre los estudiantes.</li> <li>• Coadyuva al desarrollo de habilidades entre los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación proactiva en trabajo individual.</li> <li>• Aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Asiduidad, responsabilidad y compromiso.</li> </ul>

#### 6. Criterios generales de evaluación (desempeño)

Actividad	Producto
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación documental de planeación de RH en organizador gráfico.</li> <li>• Ensayo sobre la pertinencia de utilizar el outsourcing en las empresas ajenas.</li> <li>• Inventario de habilidades personales.</li> <li>• Caso de estudio solventado.</li> <li>• Investigación documental de análisis de puesto, reclutamiento y selección en organizador gráfico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto de planeación de recursos humanos a mediano plazo (25%)</li> <li>• Programa de dotación de recursos humanos (25%)</li> <li>• Programa de capacitación y evaluación de desempeño (25%)</li> <li>• Proyecto de Salario Diario Integrado de 10 personas (25%)</li> </ul>



- Elaboración de un formato de perfil de puestos
- Collage de anuncios de empleo
- Diseño de un anuncio de empleo específico
- Elaboración y evaluación de formularios para solicitar empleo: carta de intención, solicitud de empleo y currículum.
- Guía de preguntas, video de la dramatización y evaluación de entrevista.
- Investigación documental de capacitación y evaluación de desempeño en organizador gráfico.
- Elaborar una tabla sobre el marco legal de la capacitación.
- Construir un diagrama de flujo que describa los elementos del proceso de capacitación.
- Analiza el diseño de un programa de capacitación.
- Crear una tabla comparativa de los métodos de evaluación de desempeño, que contemple ventajas y desventajas.
- Elabora un cuadro de los errores más comunes que se presentan al evaluar el desempeño
- Ejecuta una dramatización relacionada con el análisis, retroalimentación y gestión del desempeño.
- Elaborar un mapa cognitivo tipo caja, sobre las remuneraciones.
- Crear una tabla comparativa de los métodos de valuación de puestos, que contemple ventajas y desventajas.
- Ejercicios de cálculo de prestaciones legales, de conformidad con la normatividad vigente

Se recomienda que en cada actividad se practique la autoevaluación y coevaluación con los estudiantes.

### 7. Perfil deseable del docente

Saberes / Profesión	Habilidades	Actitudes	Valores
Licenciatura en Psicología con énfasis en el área Organizacional. Licenciatura en Administración con énfasis en Recursos Humanos. Licenciatura en Relaciones Industriales. Deseable postgrado en el área de Capital Humano. Deseable experiencia en el área (comprobable, mínimo 3 años) Dominio de conocimientos en: Aplicación de entrevistas de trabajo. Aplicación y evaluación de pruebas psicométricas en el área laboral. Diseño de puestos de trabajo. Diseño y aplicación de DNC.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizado</li> <li>• Proactivo</li> <li>• Comunicativo</li> <li>• Toma de Decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incluyente</li> <li>• Respetuoso</li> <li>• Tolerante</li> <li>• Empático</li> <li>• Responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ético</li> <li>• Apegado a normas</li> </ul>



### 8. Bibliografía

#### Básica para el alumno

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Rodríguez Valencia Joaquín	Administración moderna de personal.	Thomson	2007	
Werther William & Davis Keith	Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas.	Mc Graw Hill.	2008	

#### Complementaria

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Alles Martha	Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.	Granica	2005	
Alles Martha	Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer.	Granica	2012	

Tepatitlán de Morelos, Jalisco, Marzo de 2017.

**Nombre y firma del Jefe de Departamento**

**Dr. Marco Antonio Berger García**

**Nombre y firma del Presidente de Academia**

*Mra. Cpe. Medina Gtz.*  
**Mtra. María Guadalupe Medina González**