



Dotación e Inducción de Recursos Humanos

1. Datos de identificación

Academia		Departamento			
Administración y Recursos Humanos		Departamento de Estudios Organizacionales			
Carreras	Área de formación			Tipo	
Licenciatura en Administración	Básica particular obligatoria			Curso - Taller	
Modalidad	Ciclo	Créditos	Clave	Prerrequisitos	
Presencial	4	6	I5107	Administración de Recursos Humanos	
Horas	Relación con otras Unidades de Aprendizaje				
Teoría [20] Práctica [40] Total [60]	<i>En el ciclo que se imparte (relación horizontal)</i>		<i>En otros ciclos (relación vertical)</i>		
	Desarrollo Organizacional Investigación de Operaciones		Administración I y II Administración Estratégica Capacitación y Desarrollo de Personal Desarrollo de Emprendedores		
Saberes previos					
Teorías, escuelas y modelos de la administración; áreas funcionales, proceso administrativo, subsistemas del área de Recursos Humanos					
Elaboró	Fecha de elaboración	Actualizó		Fecha de actualización	
Mtro. Juan Martín Flores Almendárez	Enero de 2017	Mtro. Juan Martín Flores Almendárez		Marzo de 2017	

2. Competencia de la Unidad de Aprendizaje

Desarrolla un programa de dotación e inducción recursos humanos, aplicables a una empresa, con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos organizacional.

Perfil de egreso

Deberá poseer los conocimientos técnicos y metodológicos que le permitan profundizar, mediante el autoestudio, en el conocimiento de los fenómenos económicos, contables, financieros y administrativos.

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>Planifica la demanda de capital humano en las organizaciones.</p> <p>Identifica y atrae al talento humano susceptible de incorporarse a las organizaciones.</p> <p>Diagnostica, evalúa y selecciona al talento humano.</p>



4. Contenido temático por unidad de competencia

<p>Unidad de competencia 1: Planifica la demanda de capital humano en las organizaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explica el sistema de administración de recursos humanos. 2. Identifica la planeación estratégica. 3. Describe las técnicas de detección de recursos humanos. 4. Describe las técnicas internas y externas de suministro de personal.
<p>Unidad de competencia 2: Identifica y atrae al talento humano susceptible de incorporarse a las organizaciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describe el análisis de puesto. 2. Describe los tipos, fuentes, medios y técnicas de reclutamiento. 3. Examina las etapas de selección. 4. Identifica el proceso de inducción y contratación.
<p>Unidad de competencia 3: Diagnostica, evalúa y selecciona al talento humano</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica el contexto legal de la selección de personal en México (Art. 123 CPEUM y Art. 7-38 LFT). 2. Describe los tipos y procesos de diagnóstico y evaluación de personal. 3. Explica y aplica el proceso de entrevista laboral. 4. Describe los elementos de una batería psicométrica laboral. 5. Explica y aplica diferentes tipos de pruebas psicométricas del ámbito laboral.

5. Metodología de trabajo docente y acciones del alumno

Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
<p>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 entrevista; demostración lúdica de habilidades a partir de trabajo en equipo. . Aplicación de batería de pruebas psicométricas. *Cierre: estudio de caso, elaboración de productos académicos para proyecto integrador y actividad lúdica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Propicia el trabajo colaborativo y por descubrimiento. • Genera sinergias entre los estudiantes. • Coadyuva al desarrollo de habilidades entre los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación proactiva en trabajo individual. • Aprendizaje colaborativo. • Trabajo en equipo. • Asiduidad, responsabilidad y compromiso.

6. Criterios generales de evaluación (desempeño)

Actividad	Producto
<ul style="list-style-type: none"> • Integración de la consultoría de contratación, destacando el diseño del puesto, promoción de la vacante, evaluación documental de aspirantes y selección de candidatos a través de entrevista de trabajo y batería psicométrica. <p>Todas las enunciadas en el portafolio de evidencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Expediente del proyecto integrador con expedientes individuales de aspirantes y candidatos. • Portafolio de evidencias individual por estudiante.

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"> • Organizado • Proactivo • Comunicativo • Toma de Decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluyente • Respetuoso • Tolerante • Empático • Responsable 	<ul style="list-style-type: none"> • Ético • Apegado a normas

8. Bibliografía

Básica para el alumno

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Werther/Davis	Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas.	Mc Graw Hill	2008	
Rodríguez Valencia, Joaquín	Administración Moderna de personal.	Thomson	2007	
Arnold, Randall et al	Psicología del Trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral.	Pearson	2012	

Complementaria

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Alles Martha	Elija al mejor cómo entrevistar por competencias	Gránica	2005	
Alles Martha	Selección por competencias	Gránica	2012	
Grados, Jaime.	Reclutamiento, Selección, Contratación e inducción del personal	Manual Moderno	2013	

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

Mtra. María Guadalupe Medina González