



Programa de experiencias educativas

Formato

Programa de estudio



1.-Área académica

Económica – Administrativa

2.-Programa educativo

Licenciatura en Administración y Sistemas Computacionales Administrativos

3.-Dependencia/Entidad académica

Facultad de Contaduría y Administración

4.- Código

5.-Nombre de la Experiencia educativa

6.- Área de formación

		Principal	Secundaria
	Administración de Recursos Humanos	Disciplinar	Electiva

7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
7	3	1	60	Administración de Recursos Humanos.

8.-Modalidad

9.-Oportunidades de evaluación

Curso - Taller	Todas
----------------	-------

10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
Ninguno	Ninguno

11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Grupal	40	25

12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia de Recursos Humanos

14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
06/04/2011		14/04/2011

15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

Blanca Vianey Hidalgo Barrios, Esteban Cruz Luis, Mario Soto del Ángel, Ofelia Tapia García (Representante de la Academia) , Teodora González Rodríguez, Rafael Solís Alemán, Andrea Fca. Ortiz Muñoz, Mario Silvio López Vásquez, Rafael Quiróz Pérez (Representante de la Academia). Guadalupe Juárez Gómez (Representante de la Academia), Martha C. López Peredo, Ma. De los Ángeles Cardona Cortes, Martha E. Said Fernández, Dulce María Cano Ortiz (Representante de la Academia), Blanca Spezzia Berra, Patricia Pineda y Levet, Minerva Parra Uscanga, Carlos Arturo Bolio Yris.

16.-Perfil del docente

Licenciado en Administración de Empresas, Licenciado en Administración o Contador Público, Licenciado en Relaciones Industriales, con estudios de posgrado en Administración preferentemente en el Área de Recursos Humanos. Con experiencia profesional y docente de nivel superior mínimo de 3 años, con 100 hrs de cursos de formación docente en MEIF.

17.-Espacio

Intrafacultad

18.-Relación disciplinaria

Interdisciplinaria, Multidisciplinaria

19.-Descripción

La experiencia educativa Administración de Recursos Humanos se localiza en el área disciplinar en la modalidad de curso - taller, se impartirá mediante 4 horas a la semana, de la cuales 2 son teóricas y 2 prácticas: con un valor de 6 créditos.

Actualmente los responsables del área de Recursos Humanos asumen un papel esencial en la toma de decisiones de las organizaciones, es por ello que esta experiencia educativa tiene como principal objetivo proporcionar a los estudiantes de las Licenciaturas en Administración, y Sistemas Computacionales y Administrativos; los saberes teóricos, heurísticos y axiológicos sobre la Administración de Recursos Humanos y sus principales funciones para el manejo eficaz y eficiente del personal dentro de las organizaciones que le serán de gran utilidad para la comprensión de otras experiencias educativas.

A través de la implementación de estrategias metodológicas tales como: trabajo en equipo, investigación de campo, debates, etc., se generarán las condiciones para que el estudiante adquiera las competencias para un desempeño profesional exitoso y con un alto sentido de responsabilidad social.

La evaluación se realizará a través de un examen departamental, entrega oportuna de trabajos de investigación de campo, participación pertinente durante las sesiones, asistencia, la presentación de tareas individuales y por equipo.

20.-Justificación

El recurso humano es una pieza fundamental para el logro de los objetivos de cualquier tipo de organización, e indudablemente los egresados de las Licenciaturas en Administración y Sistemas Computacionales y Administrativos tendrán que trabajar con tan importante elemento, por lo que al estudiante de estas carreras se le debe formar para que adquiera la capacidad de administrar esos recursos de la mejor manera dentro de un marco ético y de responsabilidad social.

El objetivo de esta experiencia educativa es el de formar a los estudiantes con los conocimientos, habilidades y actitudes que contribuirán a la construcción de su perfil de egreso así como a su formación integral habilitándolos para un desempeño óptimo en el

manejo de recursos humanos en el ámbito profesional.

21.-Unidad de competencia

El estudiante adquirirá los conocimientos teóricos relacionados con la administración del recurso humano, desarrollará habilidades y actitudes a través de la vinculación con los sectores productivos en donde podrá aplicar los saberes obtenidos.

22.-Articulación de los ejes

En un ambiente de respeto, colaboración, iniciativa, compromiso y responsabilidad, se pretende que el docente y los alumnos participen conjuntamente en la adquisición de los saberes teóricos que les permitan analizar y aplicar basado en el enfoque de sistemas; las herramientas para gestionar el talento humano.

23.-Saberes

Teóricos	Heurísticos	Axiológicos
FUNDAMENTOS <ul style="list-style-type: none">• Conceptos, Objetivos y• Características y Funciones• Nuevos enfoques:<ul style="list-style-type: none">• Gestión por competencias• Como fuente de la ventaja competitiva• Para la generación del capital humano.• Retos competitivos y administrativos de los R.H	<ul style="list-style-type: none">• Análisis conceptual de la ARH, bajo los enfoques de: sistemas, estratégico y por competencias.• Identificación de las variables ambientales para el análisis de los retos que enfrentan las organizaciones.• Identificación y relación con una organización a través del área de vinculación de la facultad.	<ul style="list-style-type: none">• Respeto por sí mismo• Respeto entre compañeros.• Respeto intelectual• Colaboración• Motivación• Responsabilidad• Disposición a la práctica• Tolerancia• Compromiso• Servicio• Ética• Disciplina• Apertura para la interacción y el intercambio de información.• Colaboración• Trabajo en equipo• Iniciativa• Puntualidad• Participación• Búsqueda de consensos• Humildad• Rigor científico
PLANEACIÓN <ul style="list-style-type: none">• Investigación interna y externa de las necesidades del mercado laboral.• El diseño y el análisis del cargo por competencias.• Modelos de planeación: Inventario de personal Cartas de remplazo La recolocación	<ul style="list-style-type: none">• Diseño de una estrategia para prever las necesidades futuras del recurso humano en una empresa.• Aplicación de los modelos de planeación bajo el enfoque del	

Plan de vida y carrera.	<p>concepto de negocio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción y desarrollo del protocolo para la investigación de campo.
<ul style="list-style-type: none"> • DOTACIÓN: CALIDAD EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos, tipología, importancia, procesos, técnicas y programas para la dotación del personal. • Reclutamiento interno y externo. • Selección por competencias. • Tipos de Contratación. • Inducción de los colaboradores • El contrato Psicológico • Cambios en la asignación de los colaboradores 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la metodología para la determinación en forma sistemática la dotación de colaboradores que requieren los organismos sociales. • .
<ul style="list-style-type: none"> • FORMACIÓN Y DESARROLLO POR COMPETENCIAS. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesos, técnicas y métodos para formar y desarrollar a los recursos humanos. • Identificar las competencias • Las competencias y la inteligencia emocional • El papel de la educación y la capacitación en la empresa: una perspectiva de estudio desde la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación de metodologías para la elaboración de los programas de formación y desarrollo de los recursos humanos por competencias.
<ul style="list-style-type: none"> • GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. <ul style="list-style-type: none"> • Generación del capital intelectual • Integración de la cadena de valor para la ventaja competitiva. • Ética y responsabilidad social en el desempeño laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un Cuadro comparativo para la identificación de las habilidades: generación del capital intelectual, integración de una cadena de valor aplicación de la ética en el desempeño laboral.

- **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL.**

- Creación de un ambiente de trabajo seguro
- Seguridad en el trabajo
- Accidentes y causas de los accidentes de trabajo
- Fomento de la seguridad
- Creación de un ambiente de trabajo saludable
- Higiene en el trabajo
- Enfermedades de trabajo
- Causas de las enfermedades de trabajo
- Fomento de la higiene en el trabajo
- Comisiones mixtas de seguridad e higiene

- Identificación de la relación entre la seguridad e higiene con los procesos del Sistema de Recursos Humanos
- Aplicación de métodos y distintas técnicas para evitar los accidentes de trabajo.
- Modelar diferentes técnicas para la creación de cultura de prevención de accidentes.
- Aplicación de técnicas y metodologías y para evitar las enfermedades.
- Resolver diferentes casos para la protección ante las enfermedades de trabajo.

- **AUDITORÍA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

- Concepto
- Aspectos principales de la evaluación del área de RR.HH.
- Indicadores para evaluar el área de RR.HH.
- Criterios de evaluación del área de RR.HH

- Identificación y análisis de los procesos y los métodos para la evaluación y el control en la Administración de los Recursos Humanos.
- Presentación de los resultados de la investigación de campo.
- Construcción de soluciones alternativas.

24.-Estrategias metodológicas

De aprendizaje	De enseñanza
<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda y consulta de fuentes de información • Mapas conceptuales • Investigación de campo • Lectura, síntesis e interpretación de textos • Consultas bibliográficas • Discusión grupal • Visualización de escenarios futuros. • Exposición de motivos, argumentación. • Lluvia de ideas • Reflexiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Discusión dirigida • Prácticas dirigidas • Exposición con apoyo tecnológico variado. • Lecturas comentadas • Dirección de proyectos de vinculación • Mapas conceptuales • Aprendizaje basado en problemas • Asesorías • Estudio de Casos • Debates

25.-Apoyos educativos

Materiales didácticos	Recursos didácticos
<ul style="list-style-type: none"> • Libros básicos y de consulta • Diapositivas en power point • Audio visuales • Revistas especializadas y científicas • Periódicos • Publicaciones • Manuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet • Video Proyector • Computadora • Software • Pintarrón y plumones.

26.-Evaluación del desempeño

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Ámbito(s) de aplicación	Porcentaje
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Examen departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aula. 	❖ 40%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación individual (Reflexión, discusión, aporte de ideas). Entrega de prácticas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Redacción coherente ▪ Oportuno ▪ Consistencia ▪ Claridad ▪ Objetividad ▪ Fases del proyecto de investigación (introducción, contenido, propuestas, conclusión y bibliografía actualizada) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistencia a biblioteca. ▪ Investigación bibliográfica y en la Internet. ▪ Investigación de campo. ▪ Espacios de vinculación. (empresas) 	❖ 20%
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración del protocolo de investigación ▪ Revisión de avances de la investigación ▪ Presentación de resultados ▪ Formalización de documentos exigidos por el SUME. 			❖ 40%

27.-Acreditación

- Elaboración, entrega y presentación de tareas.
- Evaluación de competencias.
- Acreditación mínima del 60% en los tres saberes.
- Cubrir el requisito de asistencia del 80% marcado por estatuto de alumnos 2008.

28.-Fuentes de información

Básicas
<ol style="list-style-type: none">1. Alles, Martha, Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias, 7ª Reimpresión, Editorial Granica, México, 2005.2. Arias Galicia Fernando, Víctor Heredia Espinosa, <i>Administración de Recursos Humanos: Para el alto desempeño</i>, Editorial Trillas 6ª Edición, México Marzo 2006.3. Bohlander George, Scout Snell, Arthur Sherman, <i>Administration de Recursos Humanos</i>, Cengage Learning 14a Edición, México 2008.4. Chiavenato Adalberto, Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones 8ª Edición, Editorial Mc Graw Hill, México, 2007.5. _____, <i>Gestión del Talento Humano</i> Editorial Mc Graw Hill, México 20106. Chruden, J. H., & W. Sherman, A. (2004). Administración del Personal (26a. ed.). México: Continental.7. Dessler Gary, Ricardo Varela, <i>Administración de Recursos Humanos: Enfoque latinoamericano</i>, Pearson Educación de México 5ª. Edición, México 2010.8. Grados Jaime A., <i>Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal</i>, Editorial El Manual Moderno 3ª Edición, México 2003.9. Rodríguez Valencia Joaquín, Administración Moderna de Personal, Editorial Cengage Learning editores, México 2007.10. R. Wayne Mondy. Administración de recursos Humanos, Editorial Pearson Prentice Hall, 11ª edición, México 2010.11. Sastré Castillo Miguel Ángel, Eva María Aguilar Pastor, Dirección de recursos humanos: Un enfoque estratégico, Editorial Mc Graw Hill, España 2003.12. Werther, Jr. William B., <i>Administración de recursos humanos: El capital Humano de las empresas</i> Editorial Mc Graw Hill Sexta edición México 2008.
Complementarias

1. Cruz Ramírez José, *Autoestima y Gestión de la Calidad*, Grupo Editorial Iberoamérica, México 1999.
2. Coffman Curt, Gabriel González Molina, *¡Siga Esta Ruta! : Cómo las mejores organizaciones del mundo logran crecer desarrollando el potencial humano*, Ediciones Urano, Barcelona España 2004.
3. Eyssautier de la Mora Maurice, *Metodología de la Investigación: Desarrollo de la Inteligencia*, ECAFSA Thomson Learning, México 2002.
4. Llano Cifuentes Carlos, *Humildad y Liderazgo: ¿Necesita el empresario ser humilde?*, Ediciones Ruz IPADE, 1ª Edición, México 2004.
5. Ribeiro Lair, *Inteligencia Aplicada: Usted tiene un potencial mayor del que imagina*, Editorial Planeta 2ª Edición, Barcelona España 2003.
13. Robbins Stephen P., Mary Coulter, *Administración*, Pearson Educación de México, México 2005.
14. Siliceo Aguilar Alfonso, *Capacitación y desarrollo del personal* 4ª. Edición, Editorial Limusa/ Noriega Editores, México 2004.
15. Bases de Datos UV. Biblioteca Virtual: Business Source Premier, Regional Business News, Academic Search Premier, Fuentes Académica, Oceano Administración de Empresas.