

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Competencias	Desarrollar y dirigir organizaciones a través del ejercicio ético del liderazgo, con enfoque sistémico para contribuir al logro de objetivos estratégicos.
2. Cuatrimestre	Noveno
3. Horas Teóricas	26
4. Horas Prácticas	19
5. Horas Totales	45
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	3
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno aplicará la teoría y técnicas de la administración del factor humano en las organizaciones para la selección y control del personal

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Planeación y técnicas de la administración de recursos humanos	5	4	9
II. Proceso de selección	11	7	8
III. Análisis de puestos	5	3	18
IV. Valuación de puestos	5	4	10
Totales	26	19	45

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad Temática	I. Planeación y técnicas de la administración de recursos humanos
2. Horas Prácticas	5
3. Horas Teóricas	4
4. Horas Totales	9
5. Objetivo	El alumno definirá los conceptos y técnicas de la administración de recursos humanos para estructurar y planear las funciones del departamento de recursos humanos.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Introducción	Enunciar la reseña de las relaciones laborales en la historia		Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Antecedentes de la administración de recursos humanos	Reconocer el origen y evolución de la administración de recursos humanos.	Estructurar el departamento de recursos humanos, identificando sus objetivos generales, funciones y ubicación en el organigrama del ente económico.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

<p>La administración de recursos humanos como sistema.</p>	<p>Definir a la administración de recursos humanos como un sistema y su clasificación y su relación con el medio ambiente.</p>	<p>Diseñar un sistema integral a partir de las funciones que se realizan en el departamento de recursos humanos.</p>	<p>Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo</p>
--	--	--	---

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>El alumno elaborará: Dinámicas de grupo dando una reseña de las relaciones laborales en la historia. Mapa conceptual de los conceptos básicos del origen y evolución de la administración de recursos humanos. Un proyecto de la estructura y funcionamiento de un departamento de recursos humanos en una empresa</p>	<p>1.- Identificar el objetivo del departamento de recursos humanos. 2.- Comprender las funciones que se realizan en el departamento de recursos humanos. 3.- Visualizar al departamento de recursos humanos como un sistema integral</p>	<p>1.- Pruebas de ejecución.</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
1.- Equipos colaborativos 2.- Tareas de investigación 3.- Análisis de casos.	Pizarrón, acetatos, cañón y computadora.

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad Temática	II. Proceso de selección
2. Horas Prácticas	11
3. Horas Teóricas	7
4. Horas Totales	18
5. Objetivo	El alumno aplicará el proceso de reclutamiento, selección y contratación e inducción del personal para que la organización cuente con el capital humano acorde a sus necesidades.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Reclutamiento	Distinguirá la importancia del reclutamiento y las características de los elementos que intervienen en el proceso e identificar fuentes y medios para el reclutamiento de personal.	Estructurar el proceso de reclutamiento de personal, diseñando los formatos que se utilizan en cada una de las etapas.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Selección	Definir la importancia de la selección del personal, técnicas e instrumentos de evaluación.	Estructurar el proceso de selección de personal, elaborando los diversos formatos que se utilizan en cada una de las etapas.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Contratación	Definir el Concepto, tipología, y relaciones laborales colectivas e individuales	Elaborar un contrato individual y colectivo de trabajo, así como diseñar un reglamento interior.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Inducción	Definir el proceso de inducción a la empresa y al puesto.	Diseñar un programa de inducción y manual de bienvenida para el personal de nuevo ingreso.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
El alumno elaborará: Contrato individual y colectivo de trabajo Reglamento interior de trabajo. Programa de inducción y manual de bienvenida.	1.- Visualizar el proceso de reclutamiento y selección del personal. 2.- Identificar el proceso de contratación del personal. 3.- Aplicar el proceso de inducción al personal de nuevo ingreso en la organización.	1.- Pruebas de ejecución.

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
1.- Equipos colaborativos 2.- Tareas de investigación 3.- Análisis de casos.	Pizarrón, acetatos, cañón y computadora.

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad Temática	III. Análisis de puestos
2. Horas Prácticas	5
3. Horas Teóricas	3
4. Horas Totales	8
5. Objetivo	El alumno diseñará la metodología sobre el análisis de puestos identificando los factores que intervienen.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Introducción	Definirá los conceptos de análisis de puestos, las contribuciones a la administración de recursos humanos y las limitaciones y problemas de esta técnica		Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Estructura organizacional	Definir el concepto de estructura organizacional y organigrama	Elaborar los diferentes tipos de organigrama identificando las líneas de mando y cooperación.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Análisis de puestos	Especificar el origen concepto y utilidad del análisis de puestos.	Diseñar la estructura sobre el análisis de puestos.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Programa de análisis de puestos	Reconocer el procedimiento preliminar para la implementación de un programa de análisis de puestos	Elaborar el programa de análisis de puestos que contenga los datos generales, identificación del puesto, descripción genérica y específica, elementos subjetivos y las especificaciones del puesto.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Análisis de puestos ejecutivos	Diferenciar entre análisis de puestos operativo y análisis de puesto a nivel directivo	Estructurar el análisis de puestos y procedimiento a nivel directivo.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
--------------------------	--------------------------	-----------------------------------

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

<p>El alumno elaborará: Manual de análisis de puestos.</p>	<p>1.- Visualizar los puestos existentes en una organización. 2.- Identificar las características de los puestos. 3.- Organiza los puestos características y ubicación en el organigrama.</p>	<p>1.- Pruebas de ejecución.</p>
--	---	----------------------------------

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
1.- Equipos colaborativos 2.- Tareas de investigación 3.- Análisis de casos.	Pizarrón, acetatos, cañón y computadora.

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad Temática	IV. Valuación de puestos
2. Horas Prácticas	5
3. Horas Teóricas	4
4. Horas Totales	10
5. Objetivo	El alumno aplicará la metodología sobre la valuación de puestos identificando los factores que intervienen.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Remuneraciones	Identificar las características Antecedentes y procedimiento para un programa base Prioridades		Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Valuación de puestos	Uso de la evaluación de puestos	Diseñar un programa de evaluación de puestos utilizando los métodos basados en habilidades básicas, componentes de puesto, encasillamiento y de alineación con el mercado	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

Métodos no cuantitativos para valuar puestos	Método de ordenamiento o de jerarquización y de gradación predeterminada		Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Métodos cuantitativos de valuación	Método de comparación de factores, de puntos,	Estructurar una manual de puntos, pruebas de asignación de puntajes por puesto, valuación por comité, promedio de puntaje, mayoría de opinión y consenso.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo
Estudio de mercado de las remuneraciones	Explicar el uso y la forma de realizar los estudios de mercado para determinar las remuneraciones al personal.	Estructurar las encuestas, determinación de la muestra, cálculo y presentación de los resultados de un estudio de mercado.	Respeto Responsabilidad Iniciativa Puntualidad Espíritu de superación personal Trabajo en equipo Aptitud Vocación de servicio Toma de decisión Motivación Liderazgo positivo

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
El alumno elaborará: Manual de valuación de puestos	1.- Visualizar los puestos existentes en una organización. 2.- Identificar las características de los puestos. 3.- Elegir la técnica de valuación de puestos.	1.- Pruebas de ejecución.

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
1.- Equipos colaborativos 2.- Tareas de investigación 3.- Análisis de casos.	Pizarrón, acetatos, cañón y computadora.

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA

Capacidad	Criterios de Desempeño
Analizar las actividades que se desarrollan en el departamento de recursos humanos, utilizando las diversas metodologías y técnicas para realizar el proceso de reclutamiento, selección contratación del personal, así como realizar el análisis y valuación de puestos.	Integrar un portafolio de evidencias que contenga: Proyecto de la estructura y funcionamiento de un departamento de recursos humanos en una empresa. Contrato individual y colectivo de trabajo Reglamento interior de trabajo. Programa de inducción y manual de bienvenida Manual de análisis de puestos. Manual de valuación de puestos.

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
MONDY	2005	ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	Distrito Federal	México	Pearson educación
JAMES A.F. STONER	1996	ARH	Distrito Federal	México	Prentice Hall
AGUSRIN REYES PONCE	1971	ADMINISTRACION DEL PERSONAL:RELACIONES HUMANAS	Distrito Federal	México	Limusa
IDALVERTO CHIAVENATO	1995	INTRODUCCION A A TEORIA GRAL. DE LA ADMON.	Distrito Federal	México	Mc.Graw Hill
JOAQUIN RODRIGUEZ VALENCIA	1998	INTRODUCCION A LA ADMINISTRACION CON ENFOQUES DE SISTEMAS	Distrito Federal	México	Ecafsa

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Carrera de Ing. Financiera Fiscal	REVISÓ:	Comisión de Rectores de Fortalecimiento del SUT	
APROBÓ:	C. G. U. T.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2009	