

“UNIVERSIDAD EMILIANO ZAPATA”

| | |
|-------------------------------|---|
| OBJETIVO DE LA MATERIA | El alumno aplicará la administración de los recursos humanos en su ámbito de competencia para el lograr de los objetivos organizacionales. |
|-------------------------------|---|

| | | | | | | | |
|----------------------|----------|---|--------------|-------------------------|------------------|-----------------|----------|
| INGENIERIA EN | | INGENIERIA EN DISEÑO INDUSTRIAL E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA | | | | | |
| MATERIA | | Recursos Humanos | | LINEA CURRICULAR | | GENERAL | |
| TETRAMESTRE | | NOVENO | CLAVE | IGE-108 | SERIACION | | |
| HFD | 3 | HEI | 7 | THS | 10 | CREDITOS | 9 |

| UNIDAD TEMATICA | OBJETIVO DE LA UNIDAD | CONTENIDOS | RECURSOS BIBLIOGRAFICOS |
|--|---|--|---|
| 1.- PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS. | 1.- El alumno analizará el proceso de planeación estratégica con el fin de unir esta función a los objetivos de la organización al ámbito de los recursos humanos | 1.1. Tendencias actuales en Recursos Humanos - Participación de Recursos Humanos . en la planeación Estratégica de la Empresa. - Nuevos roles del especialista de Recursos Humanos - Proceso de planeación estratégica: Misión de Recursos Humanos Modelo FODA, Estrategias e Indicadores de Recursos Humanos - Definición e importancia de Objetivos y Descripción. | ALLES, Martha. Dirección estratégica de Recursos Humanos (gestión por competencias). Argentina. Granica, 2010. Reimpresión. CASADO González, Jose Manuel. El valor de la persona (nuevos principios para la gestión del capital humano). España. Prentice Hall. 2008. CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano, un nuevo papel de los recursos humano en las organizaciones. Bogotá. Mc Graw Hill, 2007. |
| 2.- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR COMPETENCIAS. | 2.- El alumno distinguirá identificar en los candidatos las competencias que requieren los puestos de organizaciones aplicando las técnicas de reclutamiento . | 2.2. Aplicación y optimización de las fuentes de reclutamiento adecuadas a la empresa. - Selección por competencias - Definición de competencias - Entrevista para competencias - Estudio socio-económico | Jackson, S. E. y Schuler, R. S. Managing Human Resources. Trough Strategic Partnerships. USA: Thomson. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>3.- ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.</p> | <p>3.- El alumno conocerá el proceso de descripción y análisis de puestos para de determinar los requerimientos a cumplir en las diferentes jerarquías organizacionales.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Referencias laborales - Importancia legal y administrativa - Tipos de contratación individual y colectiva - Programa y estructura de inducción - Manual de bienvenida. - Métodos de desarrollo de Recursos Humanos - Sistema de capacitación y desarrollo de Recursos Humanos <p>3.3 Análisis y descripción de puestos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipos de información - Métodos y estructuras - Definición y finalidad - Fundamento legal - Concepto y descripción - Actividades rutinarias, - Actividades periódicas y eventuales - Descripción y Especificación del puesto. | <p>(2006).</p> <p>Hellriegel, D.; Jackson, S. E. y Slocum, J. W. (Administración. Un enfoque basado en competencias. México: Thomson. (2008).</p> <p>García-Tenorio, J. y Sabater, R. Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson. (2007).</p> <p>Dolan, S. L.; Valle Cabrera, R.; Jackson, S. E. y Schuler, R. S. La gestión de los recursos humanos. España: McGraw-Hill. (2006).</p> <p>Werther, W. B. y Davis, K. Administración de personal y recursos humanos. España: McGraw-Hill. (2009).</p> |
| <p>4.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.</p> | <p>4.- El alumno identificará los diferentes métodos de evaluación del desempeño para vincular los resultados de estos con los planes y objetivos de la organización.</p> | <p>4.4. Evaluación del desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de objetivos - Proceso de evaluación - Personal involucrado - Métodos de evaluación - Administración por objetivos - Problemas en la evaluación | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>5. ADMINISTRACIÓN DE LAS COMPENSACIONES.</p> | <p>5. El estudiante conocerá la importancia de la compensación para orientar las conductas de los empleados a los objetivos generales de la organización</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Características de un sistema efectivo - Ejercicio práctico <p>5.5. Administración de las compensaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Componentes de un programa de compensación y sus tipos. - Definición - Fundamento legal - Clasificación de prestaciones - Determinación de compensaciones Financieras - Valuación de puestos - Métodos de valuación - De ley y contractuales - Valuación de puestos - Método de puntos - Concepto de Tabulador de sueldos - Retribución por desempeño | <p>ALLES, Martha. Dirección estratégica de Recursos Humanos (gestión por competencias). Argentina. Granica, 2010. Reimpresión.</p> <p>CASADO González, Jose Manuel. El valor de la persona (nuevos principios para la gestión del capital humano). España. Prentice Hall. 2008.</p> <p>CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano, un nuevo papel de los recursos humano en las organizaciones. Bogotá. Mc Graw Hill, 2007.</p> <p>Jackson, S. E. y Schuler, R. S. Managing Human Resources. Trough Strategic Partnerships. USA: Thomson. (2006).</p> |
| <p>6.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO.</p> | <p>6.- El alumno discutirá la orientación de la capacitación en las empresas que buscan la competitividad.</p> | <p>6.6. Capacitación y desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programas capacitación para supervisor, empleado y personal operativo. - Detección de necesidades de capacitación - Planeación de la capacitación - Elaboración de planes - Medición de la capacitación | <p>Hellriegel, D.; Jackson, S. E. y Slocum, J. W. (Administración. Un enfoque basado en competencias. México: Thomson. (2008).</p> <p>García-Tenorio, J. y Sabater, R. Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson. (2007).</p> |
| <p>7.- RELACIONES LABORALES.</p> | <p>7.- El alumno identificará las bases legales de una sana relación laboral</p> | <p>7.7 Relaciones laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sindicatos. definiciones y | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>8.- SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.</p> <p>9.- CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.</p> | <p>y de las negociaciones colectivas.</p> <p>8.- El alumno distinguirá los aspectos legales, así como la implicación en la productividad de la prevención de accidentes y enfermedades en las organizaciones.</p> <p>9.- El alumno comprenderá los elementos que afectan el clima laboral y su impacto en el liderazgo productividad y formación de equipos de alto desempeño.</p> | <p>conceptos generales, clasificación y registro</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contratos de trabajo, Individual, Colectivo de trabajo, ley. - Manejo de conflictos - Negociación de contrato - Reglamento interior de trabajo - Caso practico <p>8.8 Definición de Salud laboral seguridad e higiene industrial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermedades y riesgos de trabajo - Impacto económico (cuotas IMSS) , en productividad - Ausentismo - Comisiones mixtas de seguridad e higiene <p>9.9 Calidad de vida en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptos y definiciones - Objetivos, beneficios y aplicaciones - Técnicas de calidad de vida en el trabajo - Clima laboral - Desarrollo organizacional | <p>Dolan, S. L.; Valle Cabrera, R.; Jackson, S. E. y Schuler, R. S. La gestión de los recursos humanos. España: McGraw-Hill. (2006).</p> <p>Werther, W. B. y Davis, K. Administración de personal y recursos humanos. España: McGraw-Hill. (2009).</p> |
|--|--|---|--|

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:-

- Exposición por parte del profesor
- Discusiones facilitadas por el instructor
- Trabajo individual o grupal por parte de los estudiantes.
- Análisis de casos
- Construcción de mapas conceptuales que reafirmen la importancia de los elementos teóricos básicos.
- Exposición de los temas a través de ejercicios teóricos y de aplicación seleccionados como base de aprendizaje
- Solución dirigida de ejercicios teóricos y de aplicación.

- Solución de ejercicios en forma individual y en equipo
- Solución a ejercicios asignados de tarea.
- Investigación de conceptos básicos y aplicaciones.
- Resolución de ejercicios teóricos y de aplicación a distintas áreas, en forma individual y grupal
- Trabajo realizado en el aula.
- Examen.

RECURSOS DIDÁCTICOS: Pizarrón, infocus, laptop.

EVALUACIÓN: Tres evaluaciones (Parcial al finalizar el mes) que equivalen al 25%, cada una, de la evaluaciones; Exámenes Rápidos que equivalen al 10% de la evaluación final y los Trabajos Individual y en Equipo que equivalen al 15% de la evaluación final cada uno.