



UAEM | Universidad Autónoma
del Estado de México

SD
Secretaría de Docencia



Universidad Autónoma del Estado de México • Secretaría de Docencia • Dirección de Estudios Profesionales

Universidad Autónoma del Estado de México

Licenciatura en Contaduría 2003

Programa de Estudios:

Administración de Recursos Humanos



I. Datos de identificación

Licenciatura **Contaduría 2003**

Unidad de aprendizaje **Administración de Recursos Humanos** Clave **L00723**

Carga académica **4** **2** **6** **10**
Horas teóricas Horas prácticas Total de horas Créditos

Período escolar en que se ubica **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **8** **9**

Seriación **Administración por Competencias** **Teoría y Diseño Organizacional**
UA Antecedente UA Consecuente

Tipo de Unidad de Aprendizaje

Curso Curso taller
Seminario Taller
Laboratorio Práctica profesional
Otro tipo (especificar)

Modalidad educativa

Escolarizada. Sistema rígido No escolarizada. Sistema virtual
Escolarizada. Sistema flexible No escolarizada. Sistema a distancia
No escolarizada. Sistema abierto Mixta (especificar)

Formación común

Administración 2003 Informática Administrativa 2003
Mercadotecnia 2010

Formación equivalente

Unidad de Aprendizaje
Administración 2003
Informática Administrativa 2003
Mercadotecnia 2010



II. Presentación

La organización logra su objetivo mediante la combinación efectiva y eficiente de sus recursos para poner en práctica sus estrategias. Pese a esto, un elemento central de toda estrategia y del uso de cualquier recurso, lo constituyen el personal que prepara y lleva a cabo la estrategia. Puesto en términos sencillos la forma en que una organización obtenga, mantenga y retenga sus recursos humanos es un factor decisivo para su éxito o fracaso.

Los administradores y los profesionales de las áreas relacionadas con la Administración de Recursos Humanos comparten la responsabilidad de mejorar de manera continua la contribución de las personas a las organizaciones.

Es por ello que la Administración de Recursos Humanos cumplirá un papel estratégico dentro de las organizaciones en el siglo XXI. Precisamente allí será donde los especialistas deberán insertarse como profesionales modernos y competitivos.

III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

Núcleo de formación: Integral

Área Curricular: Administración

Carácter de la UA: Obligatoria

IV. Objetivos de la formación profesional.

Objetivos del programa educativo:

Formar profesionales éticos, con capacidad para generar, analizar e interpretar información financiera y administrativa para la toma de decisiones.

Objetivos del núcleo de formación:

Proporcionar los conocimientos referentes a aquellos modelos, métodos y técnicas de intervención práctica para la resolución de problemas propios de la profesión.

Objetivos del área curricular o disciplinaria:

Analizará y evaluará los diferentes casos contenidos en las disposiciones fiscales, estatales y municipales.



V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.

Comprenderá la importancia de la administración re recursos humanos en una organización.

Analizará y aplicará las técnicas de administración de recursos humanos que faciliten los procesos de reclutamiento, selección, admisión, capacitación y desarrollo del personal dentro de las organizaciones; así como la administración de sueldos y salarios y el análisis, descripción y evaluación de puestos que facilitan la dotación y aplicación de personal.

VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización

Unidad 1. Introducción al Comportamiento Organizacional

Objetivo: Identificar los aspectos básicos del Comportamiento Organizacional y su relación con otras disciplinas, analizando las actitudes y valores del individuo y la reciprocidad de éste y organización

- 1.1 Conceptualizar el Comportamiento Organizacional
- 1.2 Comportamiento del individuo, sus actitudes y valores
- 1.3 Diferentes disciplinas que aportan al Comportamiento Organizacional
- 1.4 Las personas y su relación de intercambio con las organizaciones

Unidad 2. Planeación de Recursos Humanos

Objetivo: Analizar la importancia de la planeación de recursos humanos y sus diferentes modelos; como primear etapa del proceso de administración de recursos humanos

- 2.1 Conceptualizar la Administración de Recursos Humanos, sus objetivos e importancia
- 2.2 Conceptualizar la planeación estratégica de Recursos Humano, analizando sus diferentes modelos
- 2.3 Demanda estimada de producto o servicio
- 2.4 Segmentos de cargo
- 2.5 Sustitución de puestos clave
- 2.6 Flujo de personal

Unidad 3. Organización de Recursos Humanos



Objetivo: Conocer la organización de los recursos humanos, para identificar su carácter múltiple y contingencial, su función de línea y staff, funciones, políticas y dificultades

- 3.1 El carácter múltiple y contingencial de la administración de recursos humanos
- 3.2 Conceptualizar la administración de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff
- 3.3 Comprender el proceso, funciones, políticas y las dificultades a las que se enfrenta la administración recursos humanos

Unidad 4. Integración de Recursos Humanos

Objetivo: Analizar el proceso de integración de recursos humanos, conociendo el análisis de puesto, reclutamiento, selección, contratación e inducción

- 4.1 Conceptualizar el análisis de puestos, sus objetivos y aplicación de los métodos
- 4.2 Conceptualizar el proceso de reclutamiento, identificando sus fuentes y medio
- 4.3 Proceso de selección. (solicitud de empleo, entrevista, pruebas psicométricas)
- 4.4 Proceso de contratación y afiliación del personal.
- 4.5 Proceso de inducción de recursos humanos y la elaboración del manual de bienvenida

Unidad 5. Dirección de Recursos Humanos

Objetivo: Identificar la importancia del proceso de capacitación, disposiciones legales, diagnóstico de necesidades, métodos y programas de capacitación así como el análisis del desarrollo dentro de un esquema de gestión y competencias; para su aplicación en el desarrollo profesional

- 5.1 Proceso de capacitación, disposiciones legales, diagnóstico, necesidades de capacitación, métodos y programas.
- 5.2 La función de desarrollo, concepto de carrera dentro del área de Recursos Humanos
- 5.3 La función de Desarrollo dentro de un esquema de gestión y competencias



Unidad 6. Control de Recursos Humanos

Objetivo: Mediante la evaluación del desempeño y la auditoria, conocer los diferentes criterios para el control de los recursos humanos

6.3 Conceptualizar la evaluación del desempeño, definiendo sus objetivos y métodos de desempeño

6.2 Conceptualizar la auditoria de recursos humanos y sus niveles de aplicación

VII. Sistema de evaluación

Examen escrito	70%
Actividades en clase (Portafolio de evidencias)	30%
• Aplicación de pruebas	5%
• Cuadro comparativo	5%
• Ensayo	10%
• Proyecto de negocio	30%
• Programa de capacitación	10%
• Evaluación del desempeño	10%
	<hr/>
	100%

VIII. Acervo bibliográfico

Básicas

ROBBINS, Stephen, "Comportamiento Organizacional" , 10ª ed. Editorial Pearson, Prentice Hall, México, 2004.

DAVIS, Keith, John W. Newstrom, "Comportamiento Humano en el Trabajo" 11ª ed. Editorial Mc Graw Hill, México, 2003.

ALLES, Martha, "Dirección Estratégica de Recursos Humanos; Gestión por competencias" 3ª ed., editorial Granica, Argentina, 2002.

DAVIS, Keith, William B. Werther, Jr. "Administración de Personal y Recursos Humanos" 5ª ed. Editorial Mc Graw Hill, México 2000.

ARIAS, Galicia Fernando, "Administración de Recursos Humanos", 5ª ed, Editorial Trillas, México 2001.

Complementarias

BOHLANDER, G, Snell S, "Administración de recursos humanos" 12ª ed., Editorial Thomson Learning, México 2001.



DESSLER, Gary, "Administración de personal" 8ª ed. Editorial Pearson Prentice Hall, México 2001.

GOMEZ-MEJIA, Luis R. ; Balkin David B. "Dirección y Gestión de Recursos Humanos" 3e ed, Editorial Prentice Hall, México 2002.