

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN BÁSICA

COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN UNIVERSITARIA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

1. **Unidad Académica:** Facultad de Ingeniería, Mexicali; Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería, Tijuana; Facultad de Ingeniería y Negocios, Tecate; Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Diseño, Ensenada; y Escuela de Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, Valle de las Palmas.
2. **Programa Educativo:** Ingeniero Industrial e Ingeniero Químico
3. **Plan de Estudios:** 2019-2
4. **Nombre de la Unidad de Aprendizaje:** Administración de Capital Humano
5. **Clave:** 34936
6. **HC:** 02 **HL:** 00 **HT:** 02 **HPC:** 00 **HCL:** 00 **HE:** 02 **CR:** 06
7. **Etapas de Formación a la que Pertenece:** Disciplinaria
8. **Carácter de la Unidad de Aprendizaje:** Optativa
9. **Requisitos para Cursar la Unidad de Aprendizaje:** Ninguno



Equipo de diseño de PUA

Edgar Armando Chávez Moreno
 Juan Andrés López Barrera
 Yolanda Angélica Báez López
 Guadalupe Hernández

Firma

Fecha: 12 de septiembre de 2018

Vo.Bo. de subdirector(es) de Unidad(es) Académica(s)

Alejandro Mungaray Moctezuma
 Angélica Reyes Mendoza
 José Luis González Vázquez
 Huemberto Cervantes De Ávila
 María Cristina Castañón Bautista

Firma

II. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

La unidad de aprendizaje proporcionar a los estudiantes de los conceptos y herramientas básicas para identificar la importancia del capital humano en las organizaciones. Además, ofrece a los estudiantes los conocimientos para desarrollar sus habilidades de desarrollo interpersonal en el ámbito organizacional y laboral.

Esta asignatura pertenece a la etapa disciplinaria con carácter optativa y pertenece al área Económica-Administrativa. Para el programa de Ingeniero Químico se imparte en la etapa terminal con carácter optativa.

III. COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Aplicar el proceso de planeación e integración al acrecentamiento y conservación del recurso humano de la organización, a través del análisis teórico de la administración de personal, para optimizar los recursos fortalecer sus competencias y consolidación dentro de la organización en la cual prestan sus servicios, de manera responsable, honesto y pensamiento crítico.

IV. EVIDENCIA(S) DE DESEMPEÑO

Elabora y presenta un informe ejecutivo que contemple los siguientes apartados: detección de necesidades de capital humano, proceso de reclutamiento, selección, análisis de puestos, capacitación, desarrollo de competencias y medición del desempeño.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD I. Conceptos de la administración de recursos humanos y teorías gerenciales

Competencia:

Analizar la importancia del capital humano en las organizaciones, a través del estudio de sus características, objetivos y teorías gerenciales, para conocer las funciones de los responsables de la administración de recursos y la toma de decisiones, con actitud analítica y reflexiva.

Contenido:**Duración:** 10 horas

- 1.1 La administración de los recursos humanos.
- 1.2 Objetivos de la administración de los recursos humanos.
- 1.3 Características de los recursos humanos.
- 1.4 Objetivos de las funciones de la administración de los recursos humanos.
- 1.5 Concepto de teoría gerencial.
- 1.6 Teoría x.
- 1.7 Teoría z.
- 1.8 Teoría y.

UNIDAD II. Análisis de puestos.

Competencia:

Identificar la descripción de puestos, a través del estudio de la estructura organizacional, elementos y especificaciones, para planear el reclutamiento y selección del personal, de una manera responsable, honesta y objetiva.

Contenido:

Duración: 4 horas

- 2.1 Definición de análisis de puestos.
- 2.2 Metodología para la elaboración del análisis de puestos.
- 2.3 Partes que integran el análisis de puestos.
- 2.4 Descripción del puesto
- 2.5 Especificación del puesto
- 2.6 Aplicación y utilización del análisis de puestos.

UNIDAD III. Reclutamiento y selección.

Competencia:

Identificar las necesidades de personal de una organización, a través de estrategias de reclutamiento y selección, con la finalidad de optimizar los recursos, de una manera responsable y analítica.

Contenido:**Duración:** 6 horas**3.1 Reclutamiento.**

- 3.1.1 Definición de reclutamiento

- 3.1.2 Fuentes de reclutamiento

- 3.1.3 Medios de reclutamiento

3.2 Selección de personal.

- 3.2.1 Definición de selección

- 3.2.2 Principios de selección

- 3.2.3 Elementos del proceso de selección de personal

UNIDAD IV. Capacitación y desarrollo.

Competencia:

Analizar la estructura de una matriz de capacitación, a través de la identificación de las necesidades de personal, para optimizar los tiempos de entrenamiento de la organización, con una actitud responsable y pensamiento crítico.

Contenido:

Duración: 6 horas

- 4.1 Conceptos básicos.
- 4.2 Marco legal de la capacitación.
- 4.3 Beneficios de la capacitación.
- 4.4 Etapas de la capacitación.
 - 4.4.1 Detección de necesidades de capacitación
 - 4.4.2 Evaluación de la capacitación

UNIDAD V. Medición del desempeño.

Competencia:

Medir el desempeño del personal, a través del análisis de indicadores de productividad y eficiencia, para detectar oportunidades de mejora con una actitud crítica, responsable y honesta.

Contenido:

Duración: 6 horas

- 5.1 Objetivos de la evaluación del desempeño.
- 5.2 Métodos de evaluación comúnmente empleados para evaluar el desempeño.
- 5.3 Requisitos de la instrumentación de evaluación del desempeño.
- 5.4 Ventajas de la evaluación del desempeño

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TALLER

No. de Práctica	Competencia	Descripción	Material de Apoyo	Duración
UNIDAD I				
1	Identificar las teorías gerenciales de administración de recursos humanos, por medio del análisis de casos y la aplicación de las teorías, para reconocer la toma de decisiones más conveniente en las organizaciones, con actitud analítica y respeto en el manejo de la información.	<p>Identifica las funciones de los responsables de la administración de recursos humanos: el alumno realiza una búsqueda documental de estudios de casos en donde se describa la aplicación de la administración de recursos humanos en organizaciones elabora una matriz que agrupa los conceptos de administración aplicados en los estudios de caso revisados. entrega matriz</p> <p>de los mismos casos revisados identifica qué tipo de teoría gerencias se aplicó para la toma de decisiones, participa en el foro de discusión sobre el análisis realizado sobre las teorías gerenciales. entrega un informe con las propuestas y reflexiones de los casos expuestos.</p>	Internet, computadora, impresora, proyector, pizarrón, plumones, borrador, bibliografía especializada.	4 horas
UNIDAD II				
2	Describir los puestos del personal de una organización, a través del análisis de las tareas, para identificar las áreas de	Elaborar la descripción de puestos de una organización: el alumno realiza una investigación en una organización, sobre las tareas del personal y entrega un documento que incorpore la especificación de	Internet, computadora, impresora, proyector, pizarrón, plumones, borrador, bibliografía especializada.	6 horas

	oportunidad de acuerdo con las especificaciones del puesto, con honestidad y actitud analítica.	<p>cada puesto analizado.</p> <p>El alumno expone en clase su investigación de campo y entrega un informe que contenga un análisis FODA de la descripción de puestos de la organización estudiada.</p>		
UNIDAD III				
3	Comparar la efectividad de las estrategias utilizadas, para reclutar y seleccionar personal de una organización, de acuerdo al indicador de rotación de personal, para determinar las mejores prácticas de selección, con actitud crítica y liderazgo.	<p>De acuerdo al FODA de la descripción de puestos de la organización estudiada,</p> <p>Identifica las estrategias de reclutamiento y selección utilizadas por la organización, compara la efectividad de las estrategias utilizadas contra el indicador de rotación de personal.</p> <p>Entrega reporte de hallazgos y resultados de la comparación.</p>	Internet, computadora, impresora, proyector, pizarrón, plumones, borrador, bibliografía especializada.	6 horas
UNIDAD IV				
4	Diseñar la matriz de entrenamiento, por medio del análisis del profesiograma, para actualizar o proponer nuevas competencias laborales, con creatividad y actitud proactiva.	Realiza la matriz de entrenamiento del personal de la organización analizada, utiliza los profesiogramas como insumo para la actualización de la matriz, en caso de que no exista matriz, debe proponer uno y elaborar la matriz.	Internet, computadora, impresora, proyector, pizarrón, plumones, borrador, bibliografía especializada.	8 horas
UNIDAD V				

5	Elaborar propuesta de plan de entrenamiento de personal, mediante la comparación de los indicadores de productividad y eficiencia del personal con la matriz de entrenamiento, para optimizar los recursos de la organización, con responsabilidad social y pensamiento crítico.	<p>De acuerdo a la matriz desarrollada de la organización Analizada, mide la productividad y eficiencia del personal</p> <p>compara los indicadores de productividad y eficiencia del personal con la matriz actualizada para detectar las áreas de oportunidad en términos de capacitación.</p> <p>entrega un informe que contenga los comparativos del estado actual de la matriz de capacitación y una propuesta de plan de entrenamiento de personal.</p>	Internet, computadora, impresora, proyector, pizarrón, plumones, borrador, bibliografía especializada.	8 horas
---	--	---	--	---------

VII. MÉTODO DE TRABAJO

Encuadre: El primer día de clase el docente debe establecer la forma de trabajo, criterios de evaluación, calidad de los trabajos académicos, derechos y obligaciones docente-alumno.

Estrategia de enseñanza (docente)

- El docente, guiará el proceso de aprendizaje mediante actividades como reportes, mapas cognitivos, resúmenes, cuadro cognitivo, infografías, presentaciones digitales, cuadros comparativos, retroalimentará a los estudiantes acerca de los trabajos que vayan elaborando, haciendo sugerencias en base a las áreas de oportunidad detectadas. Fomentando el intercambio de ideas en relación de los temas vistos.

Estrategia de aprendizaje (alumno)

- El alumno, realizará las actividades planteadas durante el curso, con apoyo de la bibliografía y tecnologías de la comunicación e información.

VIII. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación será llevada a cabo de forma permanente durante el desarrollo de la unidad de aprendizaje de la siguiente manera:

Criterios de acreditación

- Para tener derecho a examen ordinario y extraordinario, el estudiante debe cumplir con los porcentajes de asistencia que establece el Estatuto Escolar vigente.
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60.

Criterios de evaluación

- 4 exámenes30%
 - Evidencia de desempeño.....60%
- (informe ejecutivo que contemple los siguientes apartados:
detección de necesidades de capital humano, proceso de reclutamiento, selección, análisis de puestos, capacitación, desarrollo de competencias y medición del desempeño.
- exposición10%
- Total.....100%**

IX. REFERENCIAS

Básicas	Complementarias
<p>Armas, Yadira. (2017). <i>Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales</i>. Samborondon, Ecuador. Editorial ECOTEC.</p> <p>Cuesta, Armando. (2013). <i>Gestión del talento humano y del conocimiento. Ciudad de México, México. Editorial Ecoe Ediciones.</i></p> <p>Skullion, Hugh. (2011). <i>Global Talent Management</i>. New York, USA. Editorial Taylor and Francis.</p> <p>Wilcox, Mark. (2016). <i>Effective talent management</i>. New York, USA. Editorial Taylor and Francis.</p> <p>López, Raúl. (2017). <i>Manual para la elaboración de profesiogramas</i>. Quito, Ecuador. Editorial Ecuatoriana</p>	<p>Berkley, James. (2008). <i>Leadership Handbook of Management and Administration</i>. New York, USA. Editorial Baker Books. [Clásica]</p>

X. PERFIL DEL DOCENTE

El docente de esta asignatura debe poseer un título de ingeniería industrial, administración de empresas o área afín, de preferencia con posgrado en administración de empresas, y experiencia profesional en puestos gerenciales, administración de recursos y docente de dos años. Además, ser propositivos, promotor de la participación activa de los estudiantes, responsable, creativos, analítico.