

Desarrollo de recursos humanos

		UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Sistema Escolarizado: Modalidad Presencial Programa de Estudios de la asignatura			
Desarrollo de recursos humanos					
Clave	Semestre	Créditos	Campo de conocimiento:		
	5°	8	Recursos humanos		
			Eje de formación:		
			Integración		
Modalidad	Curso (X) Taller () Lab ()		Tipo	T (X) P () T/P ()	
	Seminario () Otros (especificar)				
Carácter	Obligatorio (X) Optativo ()		Horas		
	Obligatorio E () Optativo E ()				
Duración (Número de semanas)	16		Semana	Semestre	
			Teóricas:4	Teóricas:64	
			Prácticas: 0	Prácticas: 0	
			Total 4	Total 64	
Seriación					
Ninguna ()					
Obligatoria ()					
Asignatura antecedente					
Asignatura subsecuente					
Indicativa (X)					
Asignatura antecedente	Planeación e integración de los recursos humanos				
Asignatura subsecuente	Administración de la remuneración				
Objetivo general:					
Al finalizar el curso, el alumnado reconocerá la importancia de las subfunciones de Recursos humanos, implicadas en el desarrollo de los trabajadores y las organizaciones; haciendo énfasis en un ambiente laboral seguro y de responsabilidad social.					

Objetivos particulares:

Al finalizar la unidad, el alumnado:

1. Comprenderá la importancia de la capacitación desde el punto de vista teórico y normativo a través del uso de las técnicas y las herramientas.
2. Identificará la importancia del equilibrio entre la vida profesional y la personal.
3. Comprenderá la importancia de la evaluación del desempeño para el desarrollo de los trabajadores y de las organizaciones.
4. Identificará los elementos implicados seguridad e higiene con la finalidad de preservar las medidas necesarias para la prevención de riesgos laborales.
5. Comprenderá los fundamentos de la administración de las relaciones laborales, como eje para la negociación entre los trabajadores y el patrón.
6. Comprenderá la importancia de la responsabilidad social y la aplicación de la ética en la función de la administración de Recursos humanos.

Índice temático			
Unidad	Tema	Horas Semestre	
		Teóricas	Prácticas
1	Administración de la Capacitación	16	0
2	Desarrollo de los Recursos humanos	10	0
3	Evaluación del desempeño	8	0
4	Seguridad e higiene	10	0
5	Administración de las relaciones laborales	8	0
6	Responsabilidad social de la administración de Recursos humanos	12	0
Total		64	

Contenidos temáticos	
Subtemas	
Temas	1. Administración de la Capacitación
1	1.1 Capacitación 1.1.1 Definición, objetivo e importancia 1.1.2 Diferencia entre capacitación, adiestramiento y desarrollo 1.1.3 Teorías del aprendizaje enfocadas a la capacitación 1.1.4 Marco normativo en materia de capacitación en México 1.1.4.1 La capacitación en México 1.1.4.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1.1.4.3 Ley Federal del Trabajo 1.1.4.4 Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) 1.2 Administración de la capacitación 1.2.1 Detección de necesidades de capacitación

	<ul style="list-style-type: none"> 1.2.1.1 Definición, objetivo e importancia 1.2.1.2 Métodos, técnicas e instrumentos 1.2.1.3 Importancia de la evaluación del desempeño 1.2.2 Tipos de capacitación 1.2.2.1 Capacitación interna 1.2.2.2 Capacitación externa 1.3 Planes y programas de capacitación y adiestramiento 1.3.1 Tipos de programas de capacitación y adiestramiento 1.3.2 Definición, objetivo e importancia 1.3.3 Señalamiento de Objetivos 1.3.4 Modalidades de capacitación: presencial, distancia, híbrido 1.3.5 Técnicas de enseñanza-aprendizaje: Definición y tipos 1.3.6 Medios auxiliares de la capacitación: Definición y tipos 1.3.7 Elaboración de cartas descriptivas. 1.3.8 Situación y organización física de las aulas 1.3.9 Evaluación de los programas de capacitación y adiestramiento 1.4 Evaluación y seguimiento de la capacitación 1.4.1 Inversión en el capital humano 1.4.1.1 Concepto, antecedentes y trascendencia de la inversión del capital Humano 1.4.1.2 Análisis del costo-beneficio de la capacitación 1.4.1.3 Valor presente neto aplicado al capital humano 1.4.1.4 Indicadores cuantitativos y cualitativos para la medición de la capacitación (ROI, Clima organizacional, Productividad, etc.) 1.5 Tendencias que apoyan al proceso de la capacitación (Basada en competencias, PNL, <i>Empowerment, Mentoring, Coaching, etc.</i>)
	2. Desarrollo de los recursos humanos
2	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Administración de carrera 2.1.1 Planes de sucesión 2.1.2 Planes de desarrollo de carrera 2.1.3 Plan de vida y carrera 2.1.4 Plan de retiro 2.2 Calidad de vida 2.2.1 Indicadores individuales 2.2.1.1 Satisfacción laboral 2.2.1.2 Motivación 2.2.1.3 Implicación, compromiso 2.2.1.4 Centralidad del trabajo 2.2.1.5 Calidad de vida laboral percibida 2.2.2 Comunicación con el personal 2.2.2.1 Programas de integración 2.2.2.1.1 Sociales 2.2.2.1.2 Recreativos 2.2.2.1.3 Deportivos 2.2.2.1.4 Culturales 2.2.2.1.5 Reuniones

	<ul style="list-style-type: none"> 2.2.3 Modelos de calidad de vida 2.2.3.1 Nadler y Lawler 2.2.3.2 Hackman y Oldhan 2.2.3.3 Walton
	3. Evaluación del desempeño
3	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 La administración del desempeño 3.1.1 Programas de competencias y habilidades para acrecentar el desarrollo 3.1.1.1 Operativos 3.1.1.2 Mandos medios 3.1.1.3 Gerenciales 3.2 Usos de la evaluación del desempeño 3.3 Proceso de evaluación del desempeño 3.4 Establecimiento de los criterios de desempeño 3.5 Responsabilidad en las evaluaciones 3.6 Periodo de evaluación 3.7 Técnicas de evaluación del desempeño
	4. Seguridad e higiene
4	<ul style="list-style-type: none"> 4.1 La importancia y la relación de la seguridad e higiene en la calidad de vida 4.1.1 Condiciones para generar un ambiente seguro 4.2 Marco jurídico de la seguridad e higiene en el trabajo en México 4.2.1 Riesgos de trabajo 4.2.2 Incapacidades 4.3 Reducción y prevención de riesgos laborales 4.3.1 Ergonomía 4.4 Riesgos psicosociales 4.4.1 Consideraciones de la NOM-035 4.5 Programas de bienestar
	5. Administración de las relaciones laborales
5	<ul style="list-style-type: none"> 5.1. Relaciones de trabajo: individuales y colectivas 5.2. Autoridades de trabajo 5.3. Outsourcing 5.4. Teletrabajo 5.5. Igualdad laboral y no discriminación
	6. Responsabilidad social de la administración de recursos humanos
6	<ul style="list-style-type: none"> 6.1 La ética en la administración de recursos humanos. 6.2 Consideraciones de los objetivos del desarrollo sostenible. 6.3 Las políticas de personal orientadas a la educación inclusiva para fortalecer una cultura inclusiva 6.4 La responsabilidad ante el acoso laboral y el acoso sexual 6.5 El <i>outplacement</i> y la responsabilidad ante los despidos de personal. 6.6 Revolución tecnológica y su influencia en la calidad de vida del personal 6.6.1 Nuevas tecnologías

	6.6.2	Robótica y realidad virtual
	6.6.3	Inteligencia artificial
	6.6.4	<i>Networking</i>

Estrategias didácticas	
◦	Aprendizaje basado en problemas
◦	Estudios de casos
◦	Trabajos de investigación
◦	Exposición
◦	Lecturas
◦	Aprendizaje colaborativo

Evaluación del aprendizaje	
◦	Exámenes
◦	Trabajos fuera de aula
◦	Tareas dentro y fuera de aula
◦	Participación en foros
◦	Ensayos

Perfil profesiográfico del docente	
Título o grado	Licenciatura en Administración, Licenciatura en Administración de Recursos humanos, Licenciatura en Relaciones Industriales o Licenciatura en Psicología preferentemente con estudios de Maestría en Administración o con estudios de Especialización en Recursos humanos.
Experiencia docente	Mínimo dos años de experiencia docente a nivel medio superior, superior o posgrado.
Otras características	<p>Contar con experiencia en puestos como Director, Gerente o Jefe de Departamento de Administración, Departamento de Recursos humanos en organismos públicos o privados y/o en Consultoría.</p> <p>Conocimientos a nivel comprensión del idioma Inglés.</p> <p>Para profesores(as) de nuevo ingreso:</p> <p>Haber aprobado el “Curso Fundamental para profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)” que imparte la Facultad de Contaduría y Administración, así como cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración.</p> <p>Para profesores(as) que ya imparten clases en la Facultad:</p> <p>Haber participado recientemente en cursos de actualización docente y de actualización disciplinar con un mínimo de 20 horas.</p>

Bibliografía básica	
◦	Arias, F. (2017). <i>Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad</i> . México: Ediciones Mínimas.
◦	Boada-Grau, J., y Ficapal-Cusí, P. (2012). <i>Salud y trabajo: Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales</i> . Barcelona: Editorial UOC.
◦	Chiavenato, I. (2004). <i>Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano</i> . Colombia: McGraw

<p>Hill.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Dessler, G. y Varela, R. (2017). <i>Administración de Recursos humanos: enfoque latinoamericano</i>. México: Pearson Educación. ◦ Grados, J. (2004). <i>Capacitación y desarrollo de personal</i>. México: Trillas. ◦ Joyanes, L. (2016). <i>Industria 4.0 La cuarta Revolución Industrial</i>. España: Alfaomega. ◦ Melamed, A. (2017). <i>El futuro del trabajo y el trabajo del futuro</i>. Argentina: Grupo Editorial Planeta. ◦ Palmero, F., Carpi, A., y Gómez, C. (2018). <i>Factores psicosociales de riesgo y salud en el ámbito laboral</i>. España: Publicacions de la Universitat Jaume I. ◦ Patlán, J. (2017). <i>Calidad de vida en el trabajo</i>. México: Manual Moderno. ◦ Reza, T. (2018). <i>Diseño efectivo de cursos-acciones de capacitación, desarrollo y aprendizaje</i>. México: FCA-Publishing ◦ Werther, Jr. y Davis, K. (2014). <i>Administración de Recursos humanos: gestión del capital humano</i>. México: McGraw Hill.
<p>Mesografía (referencias electrónicas)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Rodríguez, J., y Walters, K. (2017). The importance of training and development in employee performance and evaluation. <i>World Wide Journal of Multidisciplinary Research and Development</i>, 3(10), 206-212. http://wwjmr.com/upload/1509114292.pdf. ◦ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (11 de enero del 2021) <i>Ley Federal del Trabajo</i>. publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970]. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf ◦ Schwab, K. (2017). <i>La cuarta revolución industrial</i> (Primera edición). Penguin Random House Grupo Editorial. http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat02025a&AN=lib.MX001002006481&lang=es&site=eds-live

<p>Bibliografía complementaria</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Bohlander, G. y Snell, S. (2013). <i>Administración de Recursos humanos</i>. México: Cengage. ◦ Johnson, S., Robertson, I., y Cooper, C. (2018). <i>Well-being: Productivity and happiness at work</i>. Suiza: Palgrave Macmillan. ◦ Patlán J. (2016). <i>Calidad de vida en el trabajo</i>. Manual Moderno.
<p>Mesografía (referencias electrónicas)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Quintero, G. (2019). <i>ODS 8: trabajo decente y el futuro del trabajo</i>. <i>Tiempo de Paz</i>, 132, 68–77. http://pbidi.unam.mx:8080/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=138958560&lang=es&site=eds-live ◦ Organización Internacional del Trabajo, OIT (2018). <i>Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Nota informativa Grupo 3: Tecnología al servicio del desarrollo social, ambiental y económico</i>. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618371.pdf