

ASIGNATURA SEMINARIO DE RECURSOS HUMANOS

1. DATOS DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Seminario de Recursos Humanos			
Línea de investigación o de trabajo:	Administración de la Pequeña y Mediana Empresa.			
Horas teoría-horas prácticas-horas trabajo adicional-horas totales-créditos				
16	32	48	96	6

2. HISTORIAL DE LA ASIGNATURA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones (cambios y justificación)
Instituto Tecnológico de Apizaco Octubre del 2008.	Mtra. Rosa Cortés Aguirre. Mtra. Ma. Elizabeth Montiel Huerta	Con base en la experiencia del docente que ha impartido la materia y la aportación de los alumnos se propone este programa de estudio.

3. PRE-REQUISITOS Y CORREQUISITOS

Pre-requisito: Haber cursado la materia de Fundamentos de Ingeniería Administrativa

4. OBJETIVO DE LA ASIGNATURA

Capacitar al alumno para desarrollar los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias con la finalidad de administrar, gestionar dirigir y formar los recursos humanos y las relaciones laborales en cualquier tipo de organización regida por criterios de eficiencia y calidad.

5. APORTACIÓN AL PERFIL DEL GRADUADO

La materia contribuye a la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes en el desarrollo de una cultura organizacional, dependiendo de las características del contexto ambiental, sus funciones y procesos, en donde se desenvuelven los participantes. Entre otras las principales aportaciones al perfil del egresado, son las siguientes:

- Conocer la naturaleza e importancia de los recursos humanos en el contexto organizacional.

- Establecer adecuadas relaciones humanas en su entorno laboral y social
- Inculcar y desarrollar la capacidad de liderazgo, la creatividad, la innovación, la calidad y la globalización como fundamentos de la dirección en la empresa actual.
- Analizar el conjunto de actividades imprescindibles para dirigir un departamento de Recursos Humanos, cumpliendo con los requisitos legales vigentes
- Aplicar las herramientas necesarias para llevar adelante la gestión de los recursos humanos dentro de la organización.
- Ser capaz de desarrollar, gestionar y aplicar un plan de formación del personal de la empresa.
- Aplicar las técnicas y procesos que se utilizan en la administración de los recursos Humanos

6. CONTENIDO TEMÁTICO POR TEMAS Y SUBTEMAS

UNIDAD	TEMAS	SUBTEMAS
1 8 horas	La Moderna administración de los recursos humanos Objetivo: Investigar, analizar y diagnosticar la administración de recursos humanos en las empresas, con la finalidad de establecer estrategias para hacer frente a las necesidades actuales.	1.1. ¿Qué es la Administración de Recursos Humanos? 1.2. Ubicación del área de Recursos Humanos 1.3. Dirección estratégica de los Recursos Humanos 1.3.1 El comportamiento individual y grupal 1.4 EL desarrollo organizacional 1.4.1.Motivación,comunicación,trabajo en equipo, cultura org. Aplicación del DO. 1.5 Los recursos humanos y la globalización tendencias actuales de la administración de los recursos humanos (Gestión del Conocimiento).
2 6 horas	Liderazgo Objetivo: Conocer y practicar los principios, cualidades y habilidades para ejercer el liderazgo.	2.1. Teorías de Liderazgo 2.2 Malla Administrativa 2.3. Tipos de Liderazgo 3.2.1 Liderazgo situacional 3.2.2 Líder Coaching 2.4 Empowerment 2.5 Outplacement y outsourcing
3 8 horas	Análisis de puestos Objetivo: Establecer el perfil de puestos del trabajador, elaborar y diseñar una propuesta de análisis de puesto, acordes a las	3.1 Terminología 3.2 Perfil del puesto 3.3. Diseño de puestos 3.1 Aplicación 3.2 Propuesta de análisis

UNIDAD	TEMAS	SUBTEMAS
	necesidades de la organización.	
4 8 horas	Administración de Recursos Humanos. Objetivo: El alumno describirá y será capaz de aplicar el proceso para administrar el recurso humano en las organizaciones.	4.1 Proceso de reclutamiento 4.2 Proceso de selección 4.3 Proceso de Inducción 4.4 Proceso de capacitación y desarrollo 4.5 Relaciones laborales 4.6 Programa de retiro laboral
5 6 horas	Higiene y seguridad Objetivo: Analizar, diagnosticar y prevenir los tipos de accidentes y proponer los programas de higiene y seguridad acorde a las necesidades de la empresa.	5.1 Conceptos básicos 5.2 Tipos de accidentes 5.3 Reglas fundamentales para la prevención de accidentes 5.4 Programa de higiene y seguridad
6 6 horas	Evaluación del desempeño y la auditoria de recursos humanos. Objetivo: Aplicar los principios y las técnicas de la evaluación del desempeño del puesto de trabajo, y los elementos necesarios para realizar una auditoria de recursos humanos	6.1 Evaluación del desempeño 6.2 Métodos de evaluación 6.3 Calificación de Méritos 6.4 Auditoria de recursos humanos
7 6 horas	Competencias laborales Objetivo: El alumno analizará la importancia que tiene la certificación de competencia laboral.	7.1 Conceptos y generalidades 7.2. ¿Qué es la certificación de competencia laboral? 7.3 Norma Técnica de Competencia Laboral 7.4. Proceso de certificación

7. METODOLOGÍA DE DESARROLLO DEL CURSO

El proceso enseñanza-aprendizaje de la asignatura se basará en:

Exposición por parte del catedrático en participación activa del alumno

Exposición de temas por parte de alumnos

Análisis y discusión de problemas en casos prácticos

Lecturas previas realizadas por los alumnos de los temas a tratar en clase

Investigación por parte del alumno

Elaboración de trabajo final aplicando los conocimientos adquiridos.

8. SUGERENCIAS DE EVALUACIÓN

- Exposición de temas por los alumnos
- Asistencia
- Lecturas
- Exámenes
- Trabajo Final

9. BIBLIOGRAFÍA Y SOFTWARE DE APOYO

Unidad 1

Lecturas obligatorias:

- Valle Cabrera, Ramón / Aragón Sánchez, Antonio, "La gestión estratégica de recursos humanos", Madrid [etc.] Pearson/Prentice Hall cop.
- Werther, William Davis, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, Mc Graw Hill, México.
- Conceptos, características del personal, orígenes de la administración de personal, como se relaciona la administración de personal con otras disciplinas?, relaciones internas, servicios al personal.
<http://relatividad.galeon.com/aficiones88621.html>
- Planificación estratégica de recursos humanos en tiempos de crisis, ¿vale la pena planificar en tiempos de crisis? , las etapas de crisis, como manejar nuestras emociones en tiempos de crisis, ¿ quiénes están mejor preparados para sobrevivir a una crisis y aprovechar sus oportunidades? , tres estrategias frente a la crisis, ¿ como planificar recursos humanos? , el ciclo de planificación y sus focos.
http://www.anri.org.ve/I_jornadas/e_betanc/E_BETANCOURT.htm
- Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. (2001) ISO9000: 2000 Norma Mexicana IMNC: sistemas de gestión de la calidad – fundamentos y vocabulario. México

Lecturas complementarias:

- Kuhn, T. (1971). La Estructura de las Revoluciones Científicas, F.C.E. México.
- Gestión y planificación de recursos humanos, concepto, análisis de situación y planificación de los recursos humanos, planes de acción, actividades y ejercicios.
<http://www.mrbit.es/hsa/hsa/plan/lineas/9.html>

- Clima laboral en las organizaciones. Satisfacción en el trabajo, moral organizacional y actitud del personal.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/mecluch.htm>
- D:\Antonio Grandío_ El Nuevo Paradigma en Organización de Empr.htm

Unidad 2

Lecturas obligatorias:

- Robbins, Stephen, Comportamiento Organizacional, Prentice Hall México.
- Gorge Strauss y Leonard R. Sayles. Personal Problemas Humanos de la Administración. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Introducción a La Quinta Disciplina. Obstáculos para este tipo de pensamiento. Leyes que fundamentan la quinta disciplina. Metanoia: un cambio de enfoque. La organización inteligente. Modelos mentales. Disciplina del aprendizaje en equipo.
La quinta disciplina http://www.geocities.com/jhon_duque/vd.html#Indice
- Jordán Herrera, inteligencia emocional Monografías.
<http://www.monografias.com/inteligenciaemocional>
- Conceptos sobre motivación. Teoría de las necesidades. Teoría de la equidad. Teoría de las expectativas de Vroom. Teoría del reforzamiento. Teoría de las metas. Ciclo motivacional. Diferencia entre motivación y satisfacción. Técnicas de la motivación. Influencia del grupo en la motivación. Importancia del gerente en la motivación. Enfoque de sistemas y contingencias en la motivación.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/lamotivacion.htm>
- Artículos relacionados a la motivación e incentivación.
<http://www.gestiopolis.com/dirgp/rec/motivacion.htm>.
- Percepción, conflicto y estrés. Conceptos.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/percepcionconflictostress.htm>.
- Empresa – individuo. Excelentes relaciones para excelentes resultados.
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/no14/empresaindividuo.htm>
- Definición de grupos. Características de los integrantes de un grupo. Características de los grupos en las organizaciones. Tipos de grupos: formales e informales. Funciones de los grupos: organizacionales y psicológicas.
<http://www.geocities.com/jdssystems/Archivo/Grupos.htm>.
- Cultura organizacional y trabajo en equipo. Formación y desarrollo de equipos de trabajo. Etapas.
<http://www.geocities.com/Athens/Crete/3108/cultura.htm>
- Porque se debe trabajar en equipos. Elementos básicos del comportamiento humano en grupos. Trabajo en equipos. Características de los grupos de trabajo. Desarrollo de equipos.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequchI.htm>

- Trabajo en equipos. Reseña histórica. Definición. Formación de equipos. Rol del líder. Técnicas de trabajo en equipo. Ventajas del trabajo en equipo.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/wequch.htm>

Lecturas complementarias:

- Werther, William –DAVIS, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, Mc Graw Hill, México.
- Chiavenato, Adalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, Mc Graw Hill, México, 1999

Unidad 3

Lecturas obligatorias:

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill, México.
- Liderazgo. Conceptos. Estilos de liderazgo
<http://www.mercado.com.ar/mercado/mo/lazzati/122-0797/htm/L22-0797.asp>
<http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtm>
- Liderazgo. Conceptos, modelos. Comportamientos y estilos. Diferencia entre líder y administrador.
<http://members.tripod.com/admusach/doc/liderazgo.htm>
- Coaching. Definición. Coaching en las organizaciones. Características.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/coachingjennifer.htm>
- Empowerment. Definición. Tecnología. Conocimiento calidad y empowerment.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/empowerment.htm>
- Empowerment. Características de equipos con empowerment. Factores del cambio. Características.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/empowii.htm>

Lecturas complementarias:

- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (1998). *Administración*. Internacional Thomson Editores, México.
- <http://www.monografias.com/trabajos14/empo/empo.shtml>
- <http://www.monografias.com/trabajos14/lider/lider.shtml>

Unidad 4

Lecturas obligatorias:

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill, México.
- Arias Galicia Fernando, *Administración de Recursos humanos*. Editorial trillas
- El análisis de los puestos de trabajo, (Introducción y objetivos, concepto de análisis de puestos, importancia del análisis de puestos de trabajo, el proceso de analizar los puestos de trabajo, conclusiones.) capítulo dos: la planificación de recursos humanos (Introducción y objetivos, concepto de planificación de recursos humanos, modelo de planificación de recursos humanos, la planificación de efectivos, la planificación de las carreras profesionales, conclusiones).
<http://www.aulafacil.org/CursoRecursosHumanos/Intro.htm>
- Análisis y diseño de puestos
<http://www.uch.edu.ar/rrhh/frames.htm>

Lecturas complementarias:

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill, México.

Unidad 5

Lecturas obligatorias:

- Definición, técnicas de integración de recursos humanos, reclutamiento, selección, inducción, desarrollo de recurso humano, técnicas de la relación de cosas, auto evaluación
<http://www.itlp.edu.mx/publica/tutoriales/procesoadmvo/temas4.htm>
- Reclutamiento, selección, capacitación Tema 5,6
<http://www.multiteca.com/Apuntes/Documentos/D27-6.htm>
- Formación, capacitación, desarrollo.
<http://www.monografias.com/trabajos14/formacionrrhh/formacionrrhh.sht>

Lectura complementaria:

- <http://www.monografias.com/trabajos17/antecedentes-recursos-humanos/antecedentes-recursos-humanos.shtml>
- Detección de necesidades de capacitación
- <http://www.monografias.com/trabajos20/capacitacion/capacitacion.shtml>

Unidad 6

Lecturas obligatorias:

- Higiene y seguridad. <http://www.monografias.com/trabajos12/higie/higie.shtml>
<http://www.monografias.com/trabajos12/higie/higie.shtml>.
- Chiavenato, Adalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, Mc Graw Hill.
- Ley Federal de Trabajo.

Lecturas complementarias:

- Juan Carlos Fresco. Desarrollo Gerencial Ediciones Macchi.

Unidad 7

Lecturas obligatorias:

- Descripción, cuentas del área, objetivos de auditoria, objetivos de control interno, procedimientos de auditoria, programas de trabajo.
<http://ciberconta.unizar.es/LECCION/Auper/INICIO.HTML>
- Koontz, Harold – WEIHNICH, Heinz, Administración: Una Perspectiva Global, McGraw Hill, México,
- Werther, William –DAVIS, Keith, Administración de Personal y Recursos Humanos, Mc Graw Hill, México, 1995.
- Chiavenato, Adalberto, Introducción a la Teoría General de la Administración, Mc Graw Hill, México, 1999
- Auditoria de RRHHEvaluación del desempeño. Definición, objetivos e importancia. Auto evaluaciones. Modelo de evaluación.
<http://www.monografias.com/trabajos12/edese/edese.shtml>
- Evaluación del desempeño. Ventajas.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/evaldesempmatias.htm>
- Descripción, cuentas del área, objetivos de auditoria, objetivos de control interno, procedimientos de auditoria, programas de trabajo.
<http://ciberconta.unizar.es/LECCION/Auper/INICIO.HTML>

Lecturas complementarias:

- <http://www.uch.edu.ar/rrhh/frames.htm>

10. PRÁCTICAS PROPUESTAS

Se sugiere que las prácticas propuestas sean realizadas por equipos para estar en concordancia con la finalidad de fomentar la discusión de ideas que plantea el curso. En este sentido, se proponen las siguientes prácticas por unidad:

Unidad	Práctica
1. La Moderna administración de los recursos humanos	Realizar lecturas de casos de empresas de clase mundial en internet, así como los conceptos y tendencias actuales de la administración de recursos humanos.
2. Liderazgo	Formar equipos, realizar dinámicas para descubrir y fortalecer el estilo de liderazgo e Inculcar y desarrollar la capacidad de liderazgo, el trabajo en equipo, la creatividad, la innovación y la calidad en cualquier actuación profesional.
3. Análisis de puestos	Determinar el perfil, diseñar el análisis de puestos y aplicarlo en un área laboral determinada.
4. Administración de Recursos Humanos	Analizar el proceso de administración de Recursos Humanos, en situaciones de empresas en la comunidad y presentar ensayos con la finalidad de Capacitar al alumno para aplicar los conocimientos en problemáticas existentes y dotarle de visión directiva y capacidad crítica con relación a las situaciones planteadas.
5. Higiene y seguridad	Desarrollar un programa de higiene y seguridad, de manera individual o en equipo.
6. Evaluación del desempeño y la auditoria de recursos humanos	Realizar ejercicios de evaluación del desempeño y de auditoria de recursos humanos en alguna organización.,
7. Competencias laborales	Realizar lecturas para conformar ensayos sobre la Norma técnica de competencia laboral.