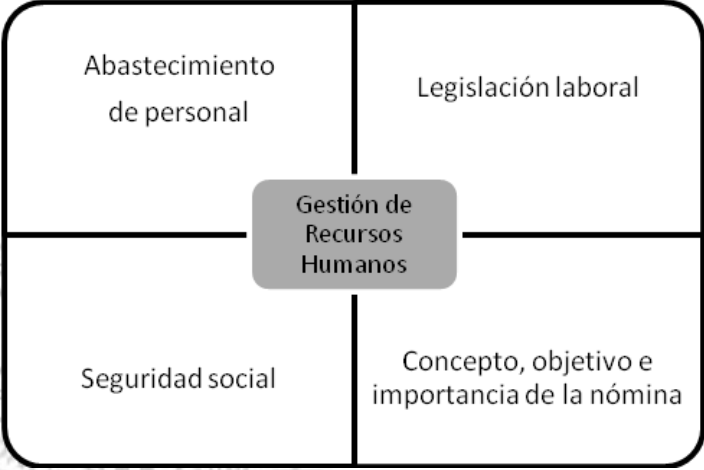


UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Unidad de Competencia						
Administración de Recursos Humanos						
Semestre	Fecha de elaboración			Área de formación		
Cuarto	DD	MM	AÑO	Específica disciplinaria. Subárea Recursos Humanos		
	11	Abril	2016			
PERFIL DEL DOCENTE						
<ol style="list-style-type: none"> 1. Licenciado en Administración, Licenciado en Contaduría, Licenciado en Ingeniería Industrial, Licenciado en Psicología. Preferentemente con posgrado en: Administración de Recursos Humanos, Comportamiento Humano y Alta Dirección. 2. Contar con experiencia laboral en el área de manejo de personal cuando menos tres años en sector público o privado. 3. El idioma inglés deberá ser a nivel comprensión y lectura. 4. Manejo de Microsoft office, paquetería contable y simuladores de negocios. 						
HT	HP	HAI	HCD	HSM	CR	ACADEMIA
2	2	2	4	64	6	Administración. Facultad de Contaduría y Administración, C-I. Administración. Facultad de Ciencias de la Administración, C-IV Administración. Escuelas de Ciencias Administrativas, C-VII Administración. Facultad de Ciencias Administrativas, C-VIII Cuerpo Colegiado. Escuela de Ciencias Administrativas Arriaga, C-IX Administración. Escuela de Ciencias Administrativas Istmo-Costa, C-IX Tonalá
Propósito general:				Presentación:		
Al finalizar la unidad de competencia, el estudiante demostrara dominio de recursos humanos, a través del proceso de abastecimiento, interpretación y aplicación de las normas de la seguridad social para su contratación de personal y elaboración de nóminas.				La economía de una organización está fundamentada en el valor del conocimiento, la información y la innovación que sus recursos humanos apliquen, ya que el activo más valioso con el que cuenta una empresa es su capital intelectual. En esta unidad de competencia aplicarás tus conocimientos adquiridos, coadyuvándolos con las unidades de competencia: configuración administrativa de las organizaciones, marco contable de la organización, diseño de presupuestos, disposiciones legales para apertura y de empresas, de igual forma con el proceso de planeación, reclutamiento, selección, contratación e inducción, evaluación del desempeño, capacitación, seguridad e higiene del personal, elaboración de nómina, resolver conflictos laborales y de seguridad social.		

	
Competencias	
Genéricas	Profesionales
<p>1. Asume liderazgo colaborativo en la conformación y operación de grupos de trabajo. 2. Asume la consciencia ética y moral para ejercer una ciudadanía responsable de manera global.</p>	<p>1. Administrar y desarrollar los recursos humanos, considerándolos como el eje conductor y vertebral de cualquier organización.</p>


Estructura básica de la Unidad de Competencia

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Lleva a cabo el abastecimiento de personal.	<p>Conocimientos: sobre las necesidades de recursos humanos que se requiere a través de un diagnóstico introspectivo y prospectivo de la empresa.</p>	Al finalizar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para llevar a cabo el abastecimiento de personal, identificando las necesidades de recursos	<p>1. Abastecimiento de personal. 1.1 Objetivo e importancia. 1.2 Determinación de la necesidad de un área de personal en la organización. 1.2.1 Organización del área de personal.</p>
	<p>Habilidades: Capacidad de análisis, síntesis y evaluación sobre el personal que se requiere.</p>		

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS


LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

	<p>Valores y actitudes profesionales: Iniciativa, objetividad, honestidad, compromiso, discreción, sensibilidad, confianza y servicio.</p>	<p>humanos que se requiere a través de un diagnóstico introspectivo y prospectivo de la empresa, con capacidad de análisis, síntesis y evaluación sobre el personal que se requiere con valores y actitudes profesionales como: iniciativa, objetividad, honestidad, compromiso, discreción, sensibilidad, confianza y servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none">1.2.2 Tipo de autoridad.1.2.3 Nivel jerárquico.1.2.4 Determinación de funciones.1.3 Definición, objetivo e importancia del proceso de planeación de personal.<ul style="list-style-type: none">1.3.1 Consulta de los pronósticos y planes de desarrollo de la organización.1.3.2 Determinación de los requerimientos del personal.1.3.3 Determinación de las características del personal actual (inventario de personal).1.3.4 Comparación entre el pronóstico y el inventario de personal.2. Planeación y control de plazas.<ul style="list-style-type: none">2.1 Definición y objetivo de plantilla.2.2 Escalafón y su reglamentación.2.3 Determinación de vacantes (definitivas, interinas y provisionales)2.4 Sistemas de registro-control de la plantilla.<ul style="list-style-type: none">2.4.1 Manuales.2.4.2 Por computadora.2.5 Presupuesto de la plantilla.2.6 Análisis de puestos.2.7 Etapas para su realización.2.8 Técnicas y recomendaciones para recabar información.2.9 Diseño y enriquecimiento de puestos.
--	---	--	--

			<ul style="list-style-type: none">2.10 Mercado de trabajo.<ul style="list-style-type: none">2.10.1 Definición.2.10.2 El desempleo y subempleo, su repercusión en el mercado de trabajo.2.11 Reclutamiento.<ul style="list-style-type: none">2.11.1 Definición, objetivo e importancia.2.11.2 Técnicas de reclutamiento.<ul style="list-style-type: none">2.11.2.1 Medios.2.11.2.2 Fuentes.2.11.3 Reclutamiento interno.<ul style="list-style-type: none">2.11.3.1 Definición, medios y fuentes que se utilizan.2.11.3.2 Ventajas y desventajas.<ul style="list-style-type: none">2.11.3.1 Reclutamiento externo.2.11.3.2 Definición, medios y fuentes que se utilizan.2.11.3.3 Ventajas y desventajas.2.12 Selección.<ul style="list-style-type: none">2.12.1 Definición, objetivo e importancia.2.12.2 Principios fundamentales.2.12.3 Proceso de selección<ul style="list-style-type: none">2.12.3.1 Requisición de personal.2.12.3.2 Solicitud de empleo.2.12.3.3 Entrevistas de selección.2.12.3.4 Aplicación de exámenes de conocimiento,
--	---	--	--

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

			<p>psicológicos y prácticos.</p> <p>2.12.3.5 Examen médico.</p> <p>2.12.3.6 Investigación de antecedentes laborales y socioeconómicos.</p> <p>2.12.3.7 La decisión en la selección y la evaluación de los procesos e instrumentos.</p> <p>2.13 Definición, objetivos e importancia de la evaluación del desempeño.</p> <p>2.13.1 Necesidad de objetividad, validez y confiabilidad de los métodos de evaluación.</p> <p>2.13.2 Funciones del área de personal en la evaluación.</p> <p>2.13.3 Método por estándares de producción.</p> <p>2.13.4 Método de comparación.</p> <p>2.13.5 Método por escalas.</p> <p>2.13.6 Método de listas checables.</p> <p>2.13.7 Administración por objetivos.</p> <p>2.13.8 Métodos de incidentes críticos.</p> <p>2.14 Administración para el cambio.</p> <p>2.14.1 Outsourcing.</p> <p>2.14.2 Reingeniería.</p> <p>2.14.3 Downsizing.</p> <p>2.14.4 Benchmarking.</p>
--	---	--	---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS


LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

			2.14.5 Empowerment.
Evidencias de desempeño			
Diagnóstico de la situación actual de una empresa sobre su personal Pronóstico del abastecimiento de personal de la misma para ser incorporado a la organización.			
Recursos didácticos		Estrategias de aprendizaje	
Apuntes Antología Lecturas selectas Diapositivas		Exposición oral del profesor. Investigación bibliográfica, de campo y por Internet. Discusión grupal.	

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Aplica la legislación laboral	Conocimientos: Sobre la legislación laboral.	Al finalizar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para aplicar la legislación laboral para tomar decisiones en las negociaciones contractuales con valores y actitudes profesionales de objetividad, compromiso, confianza, sensibilidad y servicio.	1. Legislación laboral. 1.1 Análisis del artículo 123 constitucional, apartado "A", interpretación y aplicación. 1.2 Concepto, objetivo e importancia de contratos. 1.2.1 Individual. 1.2.2 Colectivo. 1.3 Necesidad legal y administrativa. 1.4 Inducción. 1.4.1 Definición, objetivo e importancia. 1.4.2 Elementos fundamentales de un programa de inducción. 1.4.3 Manual de bienvenida. 1.4.4 Reglamento interior de trabajo. 1.5 Definición, objetivo e importancia de la capacitación.
	Habilidades: Tomar decisiones en las negociaciones contractuales.		
	Valores y actitudes profesionales: Objetividad, honestidad, compromiso, confianza, sensibilidad y servicio.		

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

			<ul style="list-style-type: none">1.5.1 Definición de terminología.<ul style="list-style-type: none">1.5.1.1 Entrenamiento.1.5.1.2 Capacitación.1.5.1.3 Adiestramiento.1.5.1.4 Desarrollo.1.5.2 Normas legales relativas a capacitación y adiestramiento.1.5.3 Elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento.<ul style="list-style-type: none">1.5.3.1 Detección de necesidades.1.5.3.2 Determinación de objetivos.1.5.3.3 Selección de los medios.1.5.3.4 Evaluación de los programas.1.6 Definición de Seguridad e Higiene.<ul style="list-style-type: none">1.6.1 Importancia para los trabajadores, las organizaciones y el país.1.6.2 Función de la administración del personal en la seguridad e higiene.1.6.3 Causas o factores de los accidentes.1.6.4 Detección de riesgos.1.6.5 Prevención de accidentes y enfermedades
--	---	--	---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

			1.6.6 profesionales. Ergonomía.
--	--	--	------------------------------------

Evidencias de desempeño

Aplicación de la legislación laboral en los contratos de trabajo y ejecución de su normatividad en las relaciones laborales.

Recursos didácticos

Apuntes
Antología
Lectura de discusión.
Diapositivas.

Estrategias de aprendizaje

Exposición del profesor.
Investigación bibliográfica, de campo y por Internet.
Discusión grupal.

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Interpreta la seguridad social	Conocimientos: Sobre la legislación del seguro social e Infonavit.	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para interpretar la seguridad social, para el cálculo de las cuotas obrero patronal, como una obligación legal, requiriendo valores y actitudes profesionales de Iniciativa, disciplina y orden.	1. Seguridad social. 1.1 Conceptos, objetivos e importancia. 1.2 Análisis de la Ley del seguro social. 1.3 Inscripción patronal. 1.3.1 Requisitos. 1.3.2 Altas y bajas de trabajadores, su proceso. 1.3.3 INFONAVIT.
	Habilidades: interpretar la ley del seguro social e Infonavit para el cálculo de las cuotas obrero patronal, como una obligación legal.		
	Valores y actitudes profesionales: Iniciativa, disciplina, orden.		

Evidencias de desempeño

Reporte de ejecución de los procesos que se realizan para las altas y bajas al seguro social y el cálculo de las cuotas obrero patronal.

Recursos didácticos

Apuntes
Antología
Lecturas selectas
Diapositivas

Estrategias de aprendizaje

Exposición del profesor.
Discusión grupal.
Investigación bibliográfica y de internet.

Subcompetencia	Elementos de la subcompetencia	Subcompetencia integrada	Contenidos temáticos
Elabora nómina de pago al personal de una empresa	Conocimientos: sobre la normatividad hacendaria, ley federal de trabajo, ley del seguro social e Infonavit.	Al terminar la unidad de subcompetencia el estudiante será competente para elaborar	1. Concepto, objetivo e importancia de la nómina. 1.1 Elaboración de nómina.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

	<p>Habilidades: Interpretara las normas legales que deberán ser observadas en elaboración de una nómina.</p> <p>Valores y actitudes profesionales: Responsabilidad, honestidad, rectitud y honradez.</p>	<p>la nómina de pago al personal de una empresa, considerando la normatividad hacendaria, Ley Federal de Trabajo, Ley del Seguro Social e Infonavit, interpretando las normas que deben observarse, con valores y actitudes profesionales de responsabilidad, honestidad, rectitud y honradez.</p>	<p>1.2 Registro y control de asistencia para la nómina.</p> <p>1.2.1 Percepciones ordinarias.</p> <p>1.2.2 Pagos extraordinarios.</p> <p>1.3 Tipos de deducciones.</p> <p>1.3.1 Impuesto sobre el producto del trabajo.</p> <p>1.3.2 Seguridad social (cuotas al IMSS).</p> <p>1.3.3 Relativas a otras prestaciones (pagos por préstamos, seguros de vida).</p>
Evidencias de desempeño			
Nómina de pago aplicando la normatividad.			
Recursos didácticos		Estrategias de aprendizaje	
<p>Apuntes Antología Lectura de discusión. Diapositivas</p>		<p>Exposición del profesor. Discusión grupal. Investigación bibliográfica y por Internet.</p>	

299

Estrategias de evaluación			Competencia que evidencia	%
Criterios	Instrumentos	%		
Conocimientos	<p>Evaluaciones parciales (3). Aplicación de la legislación laboral en los contratos de trabajo y ejecución de su normatividad en las relaciones laborales. Reporte de ejecución de los procesos que se realizan para las altas y bajas al seguro social y el cálculo de las cuotas obrero patronal</p>	60	<p>Genéricas: Asume liderazgo colaborativo en la conformación y operación de grupos de trabajo. Asume la consciencia ética y moral para ejercer una ciudadanía responsable de manera global.</p> <p>Profesionales Administrar y desarrollar los recursos humanos, considerándolos como el eje conductor y vertebral de cualquier organización.</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>40</p>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

Habilidades	<p>Diagnóstico de la situación actual de una empresa sobre su personal Pronóstico del abastecimiento de personal de la misma para ser incorporado a la organización. Nómina de pago aplicando la normatividad.</p>	30	<p>Genéricas:</p> <p>Asume liderazgo colaborativo en la conformación y operación de grupos de trabajo.</p> <p>Asume la consciencia ética y moral para ejercer una ciudadanía responsable de manera global.</p> <p>Profesionales</p> <p>Administrar y desarrollar los recursos humanos, considerándolos como el eje conductor y vertebral de cualquier organización.</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>40</p>
Actitudes y Valores	<p>Uso de fuentes de información. Aptitud en escenario de exposición. Coherencia de ideas. Redacción y ortografía. Trabajo en equipo.</p>	20	<p>Genéricas:</p> <p>Asume liderazgo colaborativo en la conformación y operación de grupos de trabajo. Asume la consciencia ética y moral para ejercer una ciudadanía responsable de manera global.</p> <p>Profesionales</p> <p>Administrar y desarrollar los recursos humanos, considerándolos como el eje conductor y vertebral de cualquier organización.</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>40</p>

300

Referencias

Básicas:	Complementarias:
<p>Arias Galicia, Fernando y Heredia Espinosa, Víctor (2004), Administración de Recursos Humanos para Alto Desempeño, México: Trillas, 5ª. Edición. Chiavenato, Idalberto (2007), Administración de recursos humanos, México: Mc Graw Hill, 8ª. Edición. Chiavenato, Idalberto (2005), Del Talento Humano, México: Mc Graw Hill, 1ª. Edición. Ley Federal del Trabajo.</p>	<p>Chruden, Herbert J. y Sherman, Arthur W. (2005), Administración de personal, México: CECSA, 25ª. Reimpresión. Dessler, Gary (2004), Administración de Personal, México: Prentice-Hall Hispanoamericana, 6ª. Edición. Ivancevich, John M. (2005), Administración de Recursos Humanos, México: Mc Graw Hill, 1ª. Edición.</p>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

<p>Ley del Seguro Social. Ley Sobre Impuesto a la Renta. Reyes Ponce, Agustín (2006), Análisis de Puestos, México: Limusa, 31ª. Primera reimpresión. Rodríguez Valencia, Joaquín (2005), Administración Moderna de Personal, México: Thomson S.A, 6ª. Edición. Werther, William B. y Davis, Keith (2008), Administración de Personal y Recursos Humanos, México: Mc Graw Hill, 6ª. Edición.</p>	
	<p>Bases de datos www.conricyt.mx www.redalyc.org www.springer.com www.ebsco.com</p>

