



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

V. DATOS DE IDENTIFICACION

9. Unidades Académicas: Facultad de :

Contaduría y Administración, Tijuana
Turismo y Mercadotecnia, Tijuana
Ciencias Administrativas, Mexicali
Ciencias Administrativas y Sociales, Ensenada
Ingeniería y Negocios, Tecate
Ingeniería y Negocios, San Quintín
Escuela de Ingeniería y Negocios, Unidad Guadalupe Victoria

5. Programa(s) de estudio: Licenciado Administración de Empresas

7. Vigencia del plan: **2009-2** 4. Nombre de la asignatura: **Integración y Desarrollo del Talento Humano** 5. Clave:

6. **HC: 2** HL: 0 HT: 3 HPC: 0 HCL: 0 HE: 0 CR: **7** 7. Ciclo escolar: 2011-1

8. Etapa de formación a la que pertenece: DISCIPLINARIA

9. Carácter de la asignatura: Obligatoria: X Optativa: _____

10. Requisitos para cursar la asignatura: Diseño Organizacional

Vo.. Bo.

M.A. Adelina Melgar Selvas Tijuana

M.A. Aureliano Armenta Ramirez



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

M.R.H. Martha Elena Verdugo Saldivar Mexicali
L.A.E. Bertha Alicia Contreras Cervantes Mexicali
L.A.E. Rodolfo Novela Joya Ensenada
M.C. Fermín Guevara de la Rosa Tijuana
M.A. Mariana Monserrat Valenzuela Montoya Guadalupe Victoria
M.C. Velia Veronica Ferreiro Martinez Tecate
Dr. . Luis Alberto Morales Zamorano San Quintín
Dra. Omayra C. Martínez Tijuana

Cargo: Subdirector Mexicali
Vo. Bo.
M.A. José Raúl Robles Cortez
Cargo: Subdirectora Tijuana
Vo. Bo.
M.C. Ismael López Elizalde
Cargo: Subdirector Ensenada
Vo. Bo.
M.R.H. Lucila Páez Tirado
Cargo: Subdirector Guadalupe Victoria
Vo. Bo.
M.C. Raúl de la Cerda López
Cargo: Subdirector San Quintín
Vo. Bo.
M.C. Velia Veronica Ferreiro Martinez
Cargo: Subdirector Tecate
Vo. Bo.
Lic. Teresa Pérez Saucedo
Cargo: Subdirector Turismo y Mercadotecnia
Tijuana



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

II. PROPOSITO GENERAL DEL CURSO

La unidad de aprendizaje de Integración y Desarrollo del Talento Humano se encuentra en el cuarto periodo de la etapa disciplinaria perteneciente a la licenciatura en administración de empresas. El curso de integración y desarrollo del talento humano, pretende identificar y valorar el talento humano como el elemento esencial de una organización, así como la repercusión que tiene la eficiente administración de este para lograr su desarrollo como personas.

Para su realización el curso se ha dividido en seis unidades de estudio, siendo la naturaleza del mismo teórico-práctico.

III. COMPETENCIA(S) DEL CURSO

Diseñar un plan estratégico de integración y desarrollo, aplicando herramientas y técnicas administrativas de vanguardia, para organizar el área de recursos humanos, reconociendo la importancia de anticiparse al futuro de las organizaciones, con flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno.

IV. EVIDENCIAS(S) DE DESEMPEÑO

Elaborar un plan de contratación, capacitación y desarrollo, definiendo las fuentes de reclutamiento y técnicas de selección que se aplicarán, detectando las necesidades de capacitación acorde a la planeación estratégica de cada organización.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

V. DESARROLLO POR UNIDADES

V. DESARROLLO POR UNIDADES	
Nombre de la Unidad 1 Antecedentes de la administración de recursos humanos	Competencia: Diseñar las políticas y estructura de un área de recursos humanos, analizando sus objetivos y funciones, para lograr un eficiente desarrollo de actividades en la organización, adaptándose a las condiciones cambiantes del entorno.
Contenido: 1.1 Concepto y antecedentes históricos de la administración de recursos humanos 1.3 Objetivos de la administración de recursos humanos 1.4 Políticas de la administración de recursos humanos 1.5 Estructura y funciones del área de recursos humanos 1.6 Administración preactiva y reactiva de recursos humanos	Duración: 10 hrs



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

<p>Nombre de la Unidad 2</p> <p>Planeación del Talento Humano</p>	<p>Competencia: Determinar la oferta y demanda de recursos humanos, aplicando las técnicas para pronosticarla, logrando una adecuada planeación a largo plazo, con iniciativa para detectar áreas de oportunidad.</p>
<p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none">2.1 Concepto de la planeación de recursos humanos2.2 Demanda de recursos humanos2.3 Técnicas para pronosticar la demanda2.4 Técnicas para pronosticar la oferta de recursos humanos2.5 Mercado de trabajo y mercado de recursos humanos	<p>Duración: 10 hrs.</p>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

<p>Nombre de la Unidad 3</p> <p>Reclutamiento y selección</p>	<p>Competencia: Diferenciar al talento humano adecuado para cada organización, así como realizar una eficiente selección de personal, para cubrir los perfiles de los puestos, con los mejores candidatos, con responsabilidad en el desempeño de sus funciones.</p>
<p>Contenido</p> <ul style="list-style-type: none">3.1 Concepto de reclutamiento3.2 Fuentes internas y externas de reclutamiento<ul style="list-style-type: none">3.2.1 Ventajas y desventajas de las fuentes internas y externas3.3 Solicitud de empleo3.4 Concepto de selección3.5 Selección como un proceso de comparación y decisión3.6 Técnicas de selección3.7 Entrevista de selección3.8 Proceso de selección final	<p>Duración:</p> <p>15 hrs.</p>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

<p>Nombre de la Unidad 4</p> <p>Contratación e inducción</p>	<p>Competencia: Diseñar un contrato individual de trabajo y programa de inducción, además de analizar el contenido del reglamento interior de trabajo, con base en la normatividad establecida, buscando un adecuado funcionamiento de las relaciones contractuales y logrando una adecuada introducción del personal de nuevo ingreso, con lealtad a los valores institucionales.</p>
<p>Contenido</p> <p>4.1 Contrato de Trabajo</p> <p>4.1.1 Concepto de relación de trabajo y contrato de trabajo</p> <p>4.1.2 Relaciones de trabajo</p> <p>4.1.3 Contenido del contrato de trabajo</p> <p>4.2 Reglamento interior de trabajo</p> <p>4.3 Concepto de inducción</p> <p>4.3.1 Objetivos del programa de inducción</p> <p>4.3.2 Aspectos básicos del programa de inducción</p>	<p>Duración:</p> <p>15 hrs</p>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

<p>Nombre de la Unidad 5</p> <p>Proceso de capacitación</p>	<p>Competencia: Diseñar un programa de capacitación, mediante la detección de necesidades, aplicando métodos, técnicas y normatividad, con iniciativa para detectar áreas de oportunidad.</p>
<p>Contenido</p> <p>5.1 Antecedentes históricos de la capacitación</p> <p>5.2 Conceptos generales y objetivos de la capacitación.</p> <p>5.3 Enfoque sistemático.</p> <p>5.4 Enfoque estructural</p> <p>5.4.1 Proceso legal</p> <p>5.4.2 Proceso administrativo</p> <p>5.4.3 Proceso instruccional</p> <p>5.5 Detección de necesidades de capacitación.</p> <p>5.5.1 Planteamiento del estudio.</p> <p>5.5.2 Tipos de necesidades de capacitación.</p> <p>5.5.3 Métodos de detección de necesidades de capacitación.</p> <p>5.6 Plan maestro de capacitación.</p>	<p>Duración:</p> <p>20 hrs</p>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

Nombre de la Unidad 6	
Evaluación de la función de capacitación	Competencia: Evaluar un plan estratégico de capacitación, aplicando técnicas para la microevaluación y macroevaluación, analizando el retorno de la inversión en capacitación, con superación para una mejora continua.
Contenido 6.1 Microevaluación 6.1.1 Evaluación de la reacción o del impacto 6.1.2 Evaluación del aprendizaje 6.1.3 Procedimientos para evaluar el área cognoscitiva 6.1.4 Medición del aprendizaje afectivo 6.1.5 Instrumentos para evaluar el área psicomotriz 6.2 Macroevaluación 6.2.1 Diagnostico y evaluación del proceso administrativo aplicado al plan y programa de capacitación	Duración: 10 hrs

VI ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS

No. De Practica	Competencias	Descripción	Material de Apoyo	Duración
-----------------	--------------	-------------	-------------------	----------



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

1	Diseñar las políticas y estructura de un área de recursos humanos, analizando sus objetivos y funciones, para lograr un eficiente desarrollo de actividades en la organización, adaptándose a las condiciones cambiantes del entorno.	Diseñar políticas y un organigrama del área de recursos humanos.	Internet, Bibliografía Impreso	2 hrs.
2	Determinar la oferta y demanda de recursos humanos, aplicando las técnicas para pronosticarla, logrando una adecuada planeación a largo plazo, con iniciativa para detectar áreas de oportunidad.	Elaborar un mapa mental con los cuadros comparativos de la oferta y demanda del mercado de trabajo y mercado de recursos humanos.	Cartulina o Maqueta	2hrs.
3	Diferenciar al talento humano adecuado para cada organización, así como realizar una eficiente selección de personal, para cubrir los perfiles de los puestos, con los mejores candidatos, con responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Diseñar un anuncio de empleo y pruebas para selección de un puesto operativo y directivo.	Periódicos Internet Bibliografía Cañon	3 hrs.
4	Diseñar un contrato individual de trabajo y programa de inducción, además de analizar el contenido del reglamento interior de trabajo, con base en la normatividad establecida,	Diseñar un contrato individual de trabajo con base en la L.F.T.	Formatos impresos.	2 hrs.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

	<p>buscando un adecuado funcionamiento de las relaciones contractuales y logrando una adecuada introducción del personal de nuevo ingreso, con lealtad a los valores institucionales.</p> <p>Diseñar un programa de capacitación, mediante la detección de necesidades, aplicando métodos, técnicas y normatividad, con iniciativa para detectar áreas de oportunidad.</p>	<p>Elaborar diagramas de causa-efecto para analizar necesidades de capacitación.</p> <p>Diseñar un cuestionario para detectar necesidades de capacitación.</p> <p>Desarrollar objetivos para crear cursos de capacitación.</p> <p>Elaborar un presupuesto de capacitación.</p>	<p>Impreso Cañon Pizarron</p>	<p>8hrs.</p>
5	<p>Evaluar un plan estratégico de capacitación, aplicando técnicas para la microevaluación y macroevaluación, analizando el retorno de la inversión en capacitación, con superación para una mejora continua</p>	<p>Diseñar formatos para la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Impreso</p>	<p>2hrs.</p>



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

--	--	--	--	--



VII. METODOLOGIA DE TRABAJO

La unidad de aprendizaje se conducirá de forma teórico-práctica

EL PROFESOR:

Se sugiere poner énfasis en el empleo de las siguientes herramientas metodológicas:

23. Hacer 3 exámenes diagnósticos
24. Búsqueda de conceptos y problemas tanto en la bibliografía como en Internet .
25. Desarrollar ejercicios, en cada unidad.
26. Introducir el uso de la tecnología (presentaciones en acetatos o en power point)
27. Elaborar la práctica final del manual de un área de recursos humanos con sus funciones, políticas y procedimientos principales.

EL ALUMNO

El alumno realizará las lecturas e investigación correspondientes y así mismo desarrollara los ejercicios solicitados para el desarrollo del proyecto final.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
CIENCIAS ECONÓMICO-ADMINISTRATIVAS
Licenciatura en Administración de Empresas

IX. BIBLIOGRAFIA

Básica	Complementaria
<p>1. Werther, William, 2002, Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. 5ta. Edición. México.</p> <p>2. Villatoro, Roberto, 2002 Planeación estratégica de capacitación empresarial. Editorial Mc Graw Hill. 2da. Edición. México.</p>	<p>1. Chiavenato, Idalberto. 2002. Gestión del Talento Humano. Editorial Mc Graw Hill. Colombia</p>