

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

## COORDINACIÓN DE FORMACIÓN BÁSICA

### COORDINACIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y VINCULACIÓN UNIVERSITARIA

#### PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

#### I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- 1. Unidad Académica:** Facultad de Economía y Relaciones Internacionales y Facultad de Ciencias Sociales y Políticas.
- 2. Programa Educativo:** Licenciatura en Administración Pública y Ciencias Políticas
- 3. Plan de Estudios:** 2018-1
- 4. Nombre de la Unidad de Aprendizaje:** Gestión del Capital Humano
- 5. Clave:** 30267
- 6. HC:** 02 **HL:** 00 **HT:** 02 **HPC:** 00 **HCL:** 00 **HE:** 02 **CR:** 06
- 7. Etapa de Formación a la que Pertenece:** Disciplinaria
- 8. Carácter de la Unidad de Aprendizaje:** Obligatoria
- 9. Requisitos para Cursar la Unidad de Aprendizaje:** Ninguno

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE BAJA CALIFORNIA



FACULTAD DE ECONOMIA  
Y RELACIONES  
INTERNACIONALES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE BAJA CALIFORNIA



FAC. DE CIENCIAS  
SOCIALES  
Y POLITICA

#### Equipo de diseño de PUA

Ernesto García Arévalo  
Adela Figueroa Reyes  
Rosario Guadalupe Hernández de Dios  
Mayra Alejandra Fajardo Gómez  
Carolina Valencia López

**Fecha:** 07 de junio de 2017

#### Firma

#### Vo.Bo. de subdirector(es) de

**Unidad(es) Académica(s)**  
José Gabriel Aguilar Barceló  
Julio César López Gaeta

#### Firma

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE BAJA CALIFORNIA  
**REGISTRADO**  
08 ENE 2018  
**REGISTRADO**  
COORDINACIÓN GENERAL  
DE FORMACIÓN BÁSICA

## **II. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE**

Proporcionar al estudiante de la Licenciatura de Administración Pública y Ciencias Políticas, los conocimientos teóricos, así como prácticos, de los procesos que involucra la administración de los recursos humanos en la organización, identificando tanto los conceptos, técnicas y métodos propios de la administración universal del personal, como en especial las particularidades que comprende la operación del sistema administrativo en las instituciones del sector gubernamental, en los tres niveles de gobierno.

De los recursos con que opera una institución, los recursos humanos no sólo son los más valiosos sino los que comprenden una mayor complejidad, además de que en ellos descansa la efectividad y eficacia operativa de la organización. Es de gran relevancia para el alumno o futuro profesional generar capacidades que le permita el desempeño adecuado en un ámbito institucional donde este familiarizado con los procesos de la administración de recursos humanos, tanto como ejecutivo-operador de dicha administración, o como sujeto de atención de ella.

La asignatura se ubica en la Etapa Disciplinaria del programa y se sugiere que el estudiante posea conocimientos previos genéricos sobre la Administración en General.

## **III. COMPETENCIA DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE**

Identificar el proceso que involucra la administración de recursos humanos en la organización, a través de los métodos, técnicas y herramientas que permitan contrastar la operación del sistema administrativo de las instituciones gubernamentales, para proponer e implementar las mejoras que optimicen los sistemas de personal en especial en las organizaciones públicas en los tres niveles, con responsabilidad y ética profesional.

## **IV. EVIDENCIA(S) DE DESEMPEÑO**

Propuesta de Manual de funciones de una institución que contenga un diagnóstico y fases de la planeación de los Recursos Humanos



## V. DESARROLLO POR UNIDADES

### UNIDAD I. Planeación en la Administración de los Recursos Humanos y Reclutamiento

**Competencia:**

Analizar los esquemas de planeación de personal, confrontándolos con la realidad de las instituciones públicas, a fin de diagnosticar la situación general y determinar el impacto del proceso de la planeación de personal, con objetividad.

**Contenido:****Duración:** 6 horas

- 1.1. Concepto, importancia y elementos de planeación.
- 1.2. Aspectos generales del diseño y formas organizacionales.
- 1.3. Análisis de puestos.
- 1.4. El apoyo de los manuales administrativos.
- 1.5. El proceso de determinación, solicitud e integración del personal a la organización.
- 1.6. Concepto e importancia.
- 1.7. Fuentes de reclutamiento.
- 1.8. Políticas de reclutamiento.
- 1.9. Base de datos y Proceso general de reclutamiento de personal.

## UNIDAD II. Selección de Personal, Contratación e Inducción General

### **Competencia:**

Determinar la importancia de la aplicación o ausencia de los procesos que se siguen para seleccionar el personal más idóneo a la organización, identificando sus bases y fuentes y estudiando los diferentes procesos por los que transcurre el candidato a los puestos de la estructura organizacional, para identificar el proceso de contratación de personal, los instrumentos jurídicos de la legalización laboral, así como el marco jurídico correspondiente, con responsabilidad.

### **Contenido:**

- 2.1 Concepto e importancia.
- 2.2 Perfil de puestos.
- 2.3 Preselección.
- 2.4 El proceso de selección y sus etapas genéricas (exámenes, evaluaciones, entrevistas).
- 2.5 Concepto e importancia.
- 2.6 Marco legal.
- 2.7 Tipos de contratación (individual – colectiva).
- 2.8 El reglamento interior, contrato individual y contrato colectivo.
- 2.9 Proceso general de contratación.
- 2.10 Concepto e importancia.
- 2.11 Tipos y formas de inducción.
- 2.12 Proceso general de inducción del personal.

**Duración:** 6 horas

**UNIDAD III. Capacitación y Adiestramiento, Remuneración y Beneficios Adicionales al Sueldo, Conceptos Impositivos y Deducciones Generales a los Sueldos y Salarios**

**Competencia:**

Identificar las necesidades de capacitación, por medio de los métodos y medios de evaluación de impacto más adecuados, para determinar la integración del salario monetario y beneficios, la elaboración de tabuladores salariales y el control de nómina de pagos, considerando los descuentos al sueldo tanto impositivos como de otra naturaleza, con honestidad.

**Contenido:**

**Duración:** 6 horas

- 3.1. Concepto e importancia.
- 3.2. Detección de necesidades de capacitación.
- 3.3. Medios, métodos y evaluación.
- 3.4. Proceso generalizado de capacitación.
- 3.5. Concepto e importancia.
- 3.6. Análisis y valuación de puestos.
- 3.7. Prestaciones, servicios y seguridad social.
- 3.8. Métodos calificativos de méritos.
- 3.9. Integración de sueldos y salarios.
- 3.10. Diseño de tabuladores y nomina laboral.
- 3.11. Concepto e importancia.
- 3.12. Impuestos a sueldos y salarios.
- 3.13. Descuentos propios por seguridad social, vivienda y bienes de consumo.

## UNIDAD IV. Relaciones Laborales, Registros y Controles y Separación.

### **Competencia:**

Identificar la naturaleza de las relaciones laborales y su importancia para la armónica función de la institución, analizando diversos casos que involucra tanto la consulta como el contencioso que se deriva de las relaciones laborales y su mejor solución, para conocer los diversos instrumentos que con lleven al control y registro de las incidencias del personal en su existencia dentro de la vida organizacional, con actitud crítica y propositiva.

### **Contenido:**

**Duración:** 6 horas

- 4.1. Concepto e importancia.
- 4.2. Conciliación y manejo de conflictos.
- 4.3. Consultivo y contencioso en la relación patrón-empleado.
- 4.4. Instancias jurídicas laborales.
- 4.5. Concepto e importancia.
- 4.6. Asistencia y puntualidad.
- 4.7. Kardex y archivo de personal.
- 4.8. Concepto e importancia.
- 4.9. Marco legal.
- 4.10. Causas y análisis.
- 4.11. Liquidación y finiquito.
- 4.12. Posible reingreso.



## UNIDAD V. Aspectos Particulares De Los Recursos Humanos En El Sector Gubernamental

### Competencia:

Evaluar el proceso de la normatividad jurídica del esquema general de la gestión de los recursos humanos en el sector gubernamental, a través de las formas y tipos de contratación en el mismo, para lograr una propuesta de mejora en las formas de contratación entre el Estado y el trabajador, con sentido de justicia.

### Contenido:

**Duración:** 8 horas

- 5.1. El marco jurídico de las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores.
- 5.2. Características, similitudes y diferencias en las relaciones laborales estado-trabajadores en los tres niveles gubernamentales.
- 5.3. Formas y tipos de contratación.
- 5.4. Relaciones estado – individuo y estado-sindicato.
- 5.5. Sindicatos gubernamentales.
- 5.6. Breve análisis de la situación evolutiva y actual del sindicalismo en México.
- 5.7. El proceso de recursos humanos en las organizaciones gubernamentales
- 5.8. Perspectivas y tendencias futuras estimadas en las relaciones laborales entre el estado y sus trabajadores.

## VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TALLER

No. de Práctica	Competencia	Descripción	Material de Apoyo	Duración
1	Diferenciar el proceso de reclutamiento a través de un esquema de planeación de personal que determine el impacto del mismo, con actitud analítica.	Analizar un estudio de caso donde se presente un problema laboral de personal. Este taller se realizará de manera individual.	Tecnología, computador, bibliografía virtual.	4 horas
2	Realizar un cuadro de una institución pública que permita estudiar los procesos de reclutamiento de personal, para elaborar una propuesta práctica, de forma objetiva.	Elaborar un esquema donde el estudiante pueda verificar la situación problema de un caso de reclutamiento de personal.	Tecnología, rotafolio, computadora, proyector,	6 horas
3	Elaborar un caso de nómina donde se utilice todas las herramientas requeridas por ley, con disposición.	Trabajo individual donde el estudiante realice ejercicios prácticos en la elaboración de nóminas de personal.	Papel, lápiz, calculadora, bibliografía sobre normatividad laboral.	8 horas
4	Analizar casos que involucren las relaciones laborales para la mejora continua en el sistema de contratación de personal en el Estado, con empatía.	Trabajo individual de elaboración de matriz ejemplificando los diversos casos y sus propuestas de solución.	Bibliografía, papel, cartulina, rotafolio, lápiz, computador.	8 horas
5	Identificar las diversas formas de contratación para lograr una propuesta de mejora, con responsabilidad y compromiso social.	Trabajo individual donde el alumno realice un análisis comparativo y deductivo de las diversas formas de contratación.	Papel, lápiz, computadora, bibliografía.	6 horas

**Colocar el número de prácticas necesarias**



## 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)**

La metodología de trabajo se desarrollará principalmente por exposición de temas teóricos por parte del profesor y en menor medida por la exposición de los alumnos de temas específicos, particulares, producto de la investigación de situaciones reales.

El profesor motivará la discusión en grupo y la conclusión del tema estudiado

### **Estrategia de aprendizaje (alumno)**

Trabajos en equipo en forma de taller.

Exposiciones.

Prácticas en la elaboración de nóminas de personal

## 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**

- 80% de asistencia para tener derecho a examen ordinario y 40% de asistencia para tener derecho a examen extraordinario de acuerdo al Estatuto Escolar artículos 70 y 71.
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60.

### **Criterios de evaluación**

Exámenes parciales que evalúan la parte teórica de los temas.

El valor de los parciales comprende del curso.....30%

La elaboración de trabajos y/o ejercicios que evaluarán la aplicación de la parte práctica de los temas vistos, especialmente de lo referente a las diversas herramientas para el análisis organizacional.

El valor de estos temas prácticos será del .....30%.

Evidencia de desempeño.....40%.

(Propuesta de Manual de funciones de una institución que contenga un diagnóstico y fases de la planeación de los Recursos Humanos)

Total.....100%



## IX. REFERENCIAS

Básicas	Complementarias
<p>Adriana Hernández Puente (Coordinadora). (1994). <i>Administración y Desarrollo de Personal Público</i>. México. Editorial INAP.[clásica]</p> <p>Anido, L. S., &amp; Rondón, I. G. (2016). Modelo de Gestión de los Recursos Humanos con base en la teoría de los subconjuntos borrosos. <i>GECONTEC: Revista Internacional De Gestión Del Conocimiento Y La Tecnología</i>, 7(2), 14-34.</p> <p>Boxall, P. (2013). Mutuality in the management of human resources: assessing the quality of alignment in employment relationships. <i>Human Resource Management Journal</i>, 23(1), 3-17.</p> <p>Burke, Raonald, Noblet, Andrew and Cooper, Cary (2013) <i>Human Resource Management in the public sector</i>. Edward Elgar Publishing Limited. United Kingdom.</p> <p>Chiavenato, Idalberto. (2000). <i>Administración de recursos humanos</i>. Colombia. Editorial McGraw-Hill. [Clásica]</p> <p>Daly, John (2010) <i>Human Resource management in the public sector: policies and practices</i>. Routledge. New York.</p> <p>Gallego, M. (2012). Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. <i>Revista universidad EAFIT</i>, 36(119), 63-71.</p> <p>Gelabert, C. M., &amp; Martínez, A. A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. <i>Estudios Gerenciales</i>, 28(123), 133-148.</p> <p>Hernández-González, A., &amp; Gómez-González, R. (2015). Proceso de Gestión de Recursos Humanos en un ámbito universitario. (Spanish). <i>Ingeniería Industrial</i>, 36(2), 175-186.</p> <p>Nicolás-Martínez, C., &amp; Rubio-Bañón, A. M. (2015). Gestión de recursos humanos en la empresa social. <i>Universia Business Review</i>, (47), 82-105.</p> <p>Poriet, Y., Martínez, O., &amp; Sosa, A. (2015). Hacia una gestión innovadora del profesional de recursos humanos. <i>Revista Negotium</i>, 11(31), 74-90.</p> <p>Reyes Ponce, Agustín. (1983). <i>Administración de Personal (Tomos 1 y 2)</i>. México. Editorial Limusa. [clásica]</p>	<p>Alfredo Guth Aguirre. (2008). <i>Reclutamiento, Selección e Integración de recursos humanos</i>. México. Editorial Trillas. [clásica]</p> <p>Arias Galicia, Fernando y Heredia Espinoza, Víctor. (2004). <i>Administración de recursos humanos: para el alto desempeño</i>. México. Editorial Trillas. [clásica]</p> <p>Chiavenato, I. (2007). <i>Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones</i>. México. McGrawH Hill. Disponible en:  <a href="http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf">http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf</a>            [clásica]</p> <p><a href="http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12015/full">http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12015/full</a>  <a href="http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1026">http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/1026</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=a9h&amp;AN=117180151&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=a9h&amp;AN=117180151&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=a9h&amp;AN=120546656&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=a9h&amp;AN=120546656&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=bth&amp;AN=102703125&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=bth&amp;AN=102703125&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=bth&amp;AN=109543731&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=bth&amp;AN=109543731&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=bth&amp;AN=122717274&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=bth&amp;AN=122717274&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=zbh&amp;AN=100723770&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=zbh&amp;AN=100723770&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=zbh&amp;AN=113479171&amp;lang=es&amp;site=ehost-live">http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&amp;db=zbh&amp;AN=113479171&amp;lang=es&amp;site=ehost-live</a></p> <p><a href="http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592312702097">http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592312702097</a></p>



- Tay Lee, C., Tan Fee, Y., & Yahya, K. K. (2017). Ability, Motivation, Opportunity Enhancing Human Resource Management and Corporate Environmental Citizenship: What's the Connection? *Global Business & Management Research*, 9299-312.
- Torres López, S., Lugo García, J. A., Piñero Pérez, P. Y., & Pérez Fuentes, A. (2014). Gestión de recursos humanos para centros de desarrollo de sistemas de información. (Spanish). *Ciencias De La Información*, 45(2), 3-8.
- Tortorella, G. L., Marodin, G. A., Fogliatto, F. S., & Miorando, R. (2015). Learning organisation and human resources management practices: an exploratory research in medium-sized enterprises undergoing a lean implementation. *International Journal Of Production Research*, 53(13), 3989-4000.  
doi:10.1080/00207543.2014.980462

## **X. PERFIL DEL DOCENTE**

El profesor debe poseer Licenciatura en Administración Pública y Ciencias Políticas, Licenciatura en Gobierno y Ciencia Política, y/o área afín, preferentemente contar con Posgrado (Maestría y/o Doctorado). Experiencia laboral y docente 2 años. Debe ser una persona, puntual honesta y responsable, con facilidad de expresión, motivador en la participación de los estudiantes, tolerante y respetuoso de las opiniones.