



**Universidad Autónoma del Estado de México
Licenciatura en Contaduría**



PROGRAMA DE ESTUDIOS

Gestión de recursos humanos

Elaboró:

**M. en R.H. Luis Arturo Segura
Fonseca**

**Facultad de Contaduría y
Administración**

**Fecha de
aprobación:**

**H. Consejo Académico
23/01/2020**

**H. Consejo de Gobierno
23/01/2020**

Facultad de Contaduría y Administración





Índice

	Pág.
I. Datos de identificación	3
II. Presentación del programa de estudios	4
III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular	5
IV. Objetivos de la formación profesional	7
V. Objetivos de la unidad de aprendizaje	8
VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización	9
VII. Acervo bibliográfico	12





I. Datos de identificación

Espacio académico
donde se imparte

Facultad de Contaduría y Administración
Centro Universitario UAEM Amecameca
Centro Universitario UAEM Atlacomulco
Centro Universitario UAEM Chalco
Centro Universitario UAEM Ecatepec
Centro Universitario UAEM Temascaltepec
Centro Universitario UAEM Texcoco
Centro Universitario UAEM Valle de México
Centro Universitario UAEM Valle de Teotihuacán
Centro Universitario UAEM Zumpango

Estudios profesionales

Licenciatura en Contaduría, 2018

Unidad de aprendizaje

Gestión de recursos humanos

Clave

Carga académica

3

1

4

7

Horas
teóricas

Horas
prácticas

Total de
horas

Créditos

Carácter

Obligatorio

Tipo

Curso

Periodo escolar

Cuarto

Área
curricular

Administración

Núcleo de
formación

Sustantivo

Seriación

Ninguna

UA Antecedente

Ninguna

UA Consecuente

Formación común

No presenta

X





II. Presentación del programa de estudios

Las organizaciones se conforman de personas con roles asignados de manera formal, que trabajan en conjunto para alcanzar metas y cumplir objetivos. En este sentido, la Administración de Recursos Humanos (ARH) busca mejorar la productividad tomando como centro el rendimiento del factor humano, pues para directivos, mandos medios y, en general tomadores de decisiones, es innegable la responsabilidad de obtener resultados por medio del personal.

La ARH debe ser esencia de la estrategia organizacional, lo que implica la formulación y ejecución de políticas y prácticas de RH, que produzcan en el personal las competencias y los comportamientos que la organización necesita para lograr sus metas (Dessler y Varela, 2017).

La capacidad de adaptarse es clave para aprovechar las oportunidades y superar obstáculos. Los ejecutivos saben que los profesionales de RH pueden ayudar a mejorar no sólo las utilidades y beneficios de la organización mediante la racionalización de los costos de empleo, sino también los ingresos mediante la previsión de las tendencias laborales, el diseño de nuevas formas de seleccionar y aprovechar a los empleados, la medición de su eficacia y el apoyo a los gerentes para acceder a nuevos mercados (Bohlander, Snell y Morris, 2018).

Para abarcar lo anterior, este curso está integrado por nueve unidades. Las dos primeras enmarcan los desafíos de la ARH en un contexto dinámico y competitivo conformado por la competencia global, los avances tecnológicos y la naturaleza cambiante del trabajo. A modo de métodos y técnicas, en las unidades tres a seis se tocan las funciones de provisión, mantenimiento, desarrollo profesional y desvinculación del personal, para cerrar con dos unidades más: la octava aborda la innegable adaptabilidad de la gestión de la flexibilidad laboral, los expatriados, la diversidad y los jóvenes profesionales (millennials), mientras que la novena despliega el área de recursos humanos, desde su estructura hasta el futuro de la ARH.





Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3	PERIODO 4	PERIODO 5	PERIODO 6	PERIODO 7	PERIODO 8
Contabilidad	Normas de información financiera I	Normas de información financiera II	Normas de información financiera III	Normas de información financiera IV	Contabilidad aplicada	Contabilidad internacional	Investigación contable
Habilidad y pensamiento crítico	Contabilidad de costos históricos	Contabilidad de costos predefinidos	Contabilidad de costos predefinidos	Proyectos de inversión	Costos y presupuestos aplicados	Contratista	Auditoría interna
Microeconomía	Macroeconomía	Presupuestos	Código fiscal de la Federación	Impuesto sobre la renta de las personas físicas	Impuesto sobre la renta de las personas físicas	Impuestos locales	Seguridad social e impuestos relacionados
Matemáticas	Matemáticas financieras	Estadística	Análisis y planeación financiera	Mercados financieros	Auditoría de estados financieros	Auditoría externa	Prácticas corporativas
Derecho	Derecho mercantil	Derecho laboral	Gestión de recursos humanos	Estrategias para el desarrollo y gestión de empresas	Finanzas públicas	Auditoría gubernamental	Ética profesional
Competencias humanas y ejecutivas	Métodos cuantitativos para negocios	Administración de las pymes y empresa familiar	Pagamento contable	Impuestos indirectos	Contactos gubernamentales	Integración profesional	
Responsabilidad social corporativa y sustentabilidad							

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49

HT 21
HP 7
TH 25
CR 49





Proyecto curricular de la Licenciatura en Contaduría
Reestructuración, 2018
Secretaría de Educación • Dirección de Estudios Profesionales

[illegible]

total del núcleo celular
acceder a 17 jul 2009
cuando 116 creaciones

Total net income
intermediate activity 24
(US dollars) 160
credits.

Toda las marcas registradas
señalar 10+ 2" LA para
cable 125 conductores

Number of letters	48
Longest word (number of letters)	20
Number of words	68
Number of words per line	17.4

Núcleo autorizado	6.2
Obligaciones cunam y	24
acreditar 24 UA	10

10
15
20
25
30
35
40
45
50
55
60
65
70
75
80
85
90
95
100

United de aprendizaje	447 Horas Teóricas 447 Horas Prácticas Total de Horas 894
--------------------------	--

13. Areas de atención:
Actividad académica.
- Horas de las actividades académicas.
- Créditos a cursar por período escolar.

☐ Nucleo de apoio
☐ Nucleo de apoio obrigatório
☐ Nucleo sustantivo obrigatório
☐ Nucleo integral obrigatório
☐ Nucleo integral facultativo

TOTAL DEL PLAN DE ESTUDIOS	
LA CRISTIANIDAD	51+2 Actividads. Académicas
LA CÉLULA	3
LA S. ALMORZAR	56+2 Actividads. Académicas
LA S. ALMORZAR	40





IV. Objetivos de la formación profesional

Objetivos del programa educativo

Son objetivos de la licenciatura formar profesionales en Contaduría con alto sentido de responsabilidad, de ética y de servicio para coordinar recursos tangibles e intangibles, así como los esfuerzos del factor humano dentro de las organizaciones, para incrementar su desempeño y capacidad de enfrentar cambios en un entorno globalizado, para:

Generales

- Ampliar su universo cultural para mejorar la comprensión del mundo y del entorno en que vive, para cuidar de la naturaleza y potenciar sus expectativas.
- Asumir los principios y valores universitarios, y actuar en consecuencia.
- Cuidar su salud y desarrollar armoniosamente su cuerpo; ejercer responsablemente y de manera creativa el tiempo libre.
- Desarrollar la sensibilidad y el arte como base de la creatividad.
- Evaluar el progreso, integración e incertidumbre de las ciencias, ante la creciente complejidad de las profesiones.
- Participar activamente en su desarrollo académico para acrecentar su capacidad de aprendizaje y evolucionar como profesional con autonomía.
- Reconocer la diversidad cultural y disfrutar de sus bienes y valores.
- Tomar decisiones y formular soluciones racionales, éticas y estéticas.
- Ejercer el diálogo y el respeto como principios de la convivencia con sus semejantes, y de apertura al mundo.

Particulares

- Controlar las operaciones de una organización bajo los lineamientos contables, legales y fiscales mediante los cuales se puede subdividir el activo, el pasivo y el capital contable y agruparlos de acuerdo a ciertas características de afinidad para proponer sistemas de control y registro de operaciones económicas.
- Generar estados financieros o registros de tipo formal para tener constancia de las diferentes actividades económicas que realizan las organizaciones, dentro del marco normativo nacional e internacional y desarrollar estrategias encaminadas al cumplimiento de los objetivos de las organizaciones privadas, públicas o sociales





- Analizar información financiera y administrativa para dar solución a riesgos identificados a partir de un diagnóstico que permita la evaluación de la eficiencia y eficacia del proceso contable y del sistema de información que posee una organización, con el fin de identificar debilidades, oportunidades de mejoramiento y necesidades de fortalecimiento para proponer alternativas y líneas de solución.

Objetivos del núcleo de formación

Desarrollará en el alumno el dominio teórico, metodológico y axiológico del campo de conocimiento donde se inserta la profesión.

Comprenderá unidades de aprendizaje sobre los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para dominar los procesos, métodos y técnicas de trabajo, los principios disciplinares y metodológicos subyacentes, y la elaboración o preparación del trabajo que permita la presentación de la evaluación profesional.

Objetivos del área curricular de Administración

Interpretar los conocimientos teóricos de planeación, organización, dirección y evaluación de empresas y organizaciones para aplicar las técnicas de la administración en la conducción, evaluación y la correcta toma de decisiones.

V. Objetivos de la unidad de aprendizaje

Analizar las técnicas y procesos vinculados a la administración de los recursos humanos para la incorporación del personal, su mantenimiento y desvinculación en las organizaciones a nivel nacional e internacional.



FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN
CONSEJO ACADÉMICO



FACULTAD DE CONTADURÍA
Y ADMINISTRACIÓN
CONSEJO DE GOBIERNO



VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización

Unidad 1. Naturaleza de la administración de recursos humanos (ARH)

Objetivo: Explicar qué es la administración de recursos humanos (ARH) y cómo se relaciona con el proceso de administración para ubicar las etapas de provisión de personal, desarrollo de las personas y la terminación de la relación laboral, con sus respectivas funciones y actividades.

Temas:

- 1.1. Qué es la ARH y por qué es importante
- 1.2. ARH como proceso: planeación, organización, integración, dirección y control del factor humano.
- 1.3. Estructura y organización del departamento de RH
- 1.4. Funciones de la ARH.
- 1.5. ARH a escala global y en empresas pequeñas.

Unidad 2. Comportamiento organizacional y su relación con otras disciplinas

Objetivo: Reflexionar sobre los aspectos básicos del comportamiento organizacional y su relación con otras disciplinas, analizando las actitudes y valores del individuo y la reciprocidad de éste y la organización, a través de debates y simulación de experiencias reales, para aplicar técnicas de fuerza de ventas

Temas:

- 2.1. El comportamiento organizacional: conceptos y su importancia
- 2.2. El comportamiento, actitudes y valores del individuo y su efecto en el comportamiento organizacional
- 2.3. Disciplinas que aportan al comportamiento organizacional, la psicología, sociología, antropología e ingeniería industrial.
- 2.4. Los individuos y su relación con las organizaciones.
- 2.5. Liderazgo
- 2.6. Comunicación
- 2.7. Manejo de conflictos.
- 2.8. Equipos de trabajo formales e informales
- 2.9. Importancia de la cultura organizacional en la organización del Capital Humano en el área de mercadotecnia.



Unidad 3. Desafíos de la ARH

Objetivo: Analizar las tendencias que afectan la administración de recursos humanos como soporte para la administración estratégica de recursos humanos

Temas:

- 3.1. El contexto de la ARH: un ambiente dinámico y competitivo
- 3.2. Retos del presente y del futuro de los RH
- 3.3. Planeación estratégica de RH
- 3.4. Desafíos y Estrategia funcional: planes, políticas, prácticas y evaluación de RH
- 3.5. Exigencias de la gestión internacional de RH.
- 3.6. Estructura y organización del departamento de RH
- 3.7. Competencias del responsable/jefe/gerente de recursos humanos
- 3.8. Inventario de RH y sistema de información de personal

Unidad 4. Funciones de la provisión de personal

Objetivo: Identificar a la provisión de personal como un proceso integrado y orientado hacia metas de reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal para generar directrices prácticas de planeación de recursos humanos.

Temas:

- 4.1. Análisis de puestos: objetivos y métodos de elaboración
- 4.2. Reclutamiento: fuentes internas y fuentes externas, medios
- 4.3. Selección: objetivos, procesos e indicadores
- 4.4. Selección por competencias, entrevista de evento conductual
- 4.5. Contratación de personal: contrato laboral y expediente
- 4.6. Socialización y contrato psicológico: expectativas de intercambio y reciprocidad
- 4.7. Inducción y bienvenida

Unidad 5. Funciones de mantenimiento de personal

Objetivo: Analizar políticas y prácticas de socialización, capacitación, evaluación del desempeño y remuneración para alcanzar las metas estratégicas de la organización, a partir de la permanencia y productividad del personal.

Temas:

- 5.1. Capacitación y aprendizaje: enfoques y métodos; diseño, ejecución y evaluación de programas
- 5.2. Desarrollo de personal
- 5.3. Administración de compensaciones y prestaciones: financieras y no financieras
- 5.4. Evaluación del desempeño: justificación, objetivos, pasos y métodos



Unidad 6. Funciones de desarrollo profesional: planes de carrera y derechos de los trabajadores

Objetivo: Describir alternativas de soporte a los individuos, los grupos y la organización, como el plan de vida, la seguridad e higiene en el trabajo, la salud y los derechos de los trabajadores, para volverse más efectivos en un ambiente cambiante.

Temas:

- 6.1. Plan de vida, plan de carrera y conservación del talento
- 6.2 Modelos de carrera profesional: modelo tradicional (lineal), modelo Proteo (auto dirigido hacia criterios propios) y modelo sin barreras (cruce organizacional, movilidad, flexibilidad) y servicio civil de carrera
- 6.3. Empowerment
- 6.4. Coaching
- 6.5 Mentoring

Unidad 7. Funciones de desvinculación y terminación de la relación laboral

Objetivo: Comprender la desvinculación y su gestión para beneficio de la organización y de las personas.

Temas:

- 7.1. Reducción de la fuerza de trabajo
- 7.2. Rotación y ausentismo de personal: costos primarios (cuantificables), secundarios (cualitativos) y terciarios (estimables)
- 7.3 El despido: separación justificada e injustificada
- 7.4. Renuncia voluntaria y entrevista de salida (o de retiro)
- 7.5. Jubilación y outplacement (desvinculación programada o asistida)

Unidad 8. El área de recursos humanos

Objetivo: Analizar la estructura y organización del departamento de recursos humanos para determinar los rasgos y destrezas que caracterizan a los responsables del área de RH, con lo cual se puede evaluar esta función nodal a nivel organización.

Temas:

- 8.1. Auditoría de recursos humanos
- 8.2. Evaluación de la función de ARH
- 8.3. Futuro de la administración del talento humano



VIII. Acervo bibliográfico.

Básico:

- Alles, M.A. (2008) Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. 3ª ed. Granica: México. Disponible en: <https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/direccic3b3n-estratic3a9gica-de-recursos-humanos-gestic3b3n-por-competencias-casos-martha-alles.pdf>
- Arias Galicia, F. y Heredia, V. (2018). Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Trillas: México.
- Bohlander, G.W., Snell, S.A. y Morris, S.S. (2018). Administración de Recursos Humanos. 17ª ed. Cengage Learning: México
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ª ed. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de recursos humanos. Disponible en: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano. 6ª ed. Pearson: México.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2016). Gestión de recursos humanos. 5ª ed. Pearson Prentice Hall: España.
- Ivancevich, J. (2010). Administración de Recursos Humanos. 10ª ed. México: McGraw Hill Interamericana
- Porret, M. (2018). Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 6ª ed. Alfaomega ESIC: Madrid

