

Desarrollo y Calidad de Vida para los Recursos Humanos



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
 FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
 DIVISIÓN SISTEMA UNIVERSIDAD
 ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
 PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
 Programa de la asignatura



Denominación: Desarrollo y Calidad de Vida para los Recursos Humanos

Clave:	Semestre: 5	Área o campo de conocimiento: Recursos Humanos		No. Créditos: 8
Carácter: Obligatoria		Horas		Horas al semestre
Tipo: Teórica		Teoría:	Práctica:	Horas por semana
		4	0	
Modalidad: Curso		Duración del programa: Semestral		

Seriación: Si (X) No () Obligatoria () Indicativa (X)

Asignatura con seriación antecedente: Planeación e integración de los Recursos Humanos.

Asignatura con seriación subsecuente: Ninguna

Objetivo general:

Que el alumno aplique herramientas conceptuales y técnicas dirigidas a la capacitación y desarrollo de los recursos humanos dentro de un ambiente laboral seguro con énfasis en mejorar la calidad de vida del empleado. Asimismo, que comprenda la responsabilidad que adquiere el área de recursos humanos con respecto los integrantes de la organización.

Índice Temático

Unidad	Tema	Horas Teóricas	Horas Prácticas
I	Aspectos generales de la capacitación	8	0
II	Administración de la capacitación	10	0
III	Desarrollo de los recursos humanos	10	0
IV	Comunicación con el personal	8	0
V	Seguridad y salud en el trabajo	12	0
VI	Relaciones laborales	8	0
VII	La responsabilidad social de la administración de recursos humanos	8	0
Total de horas:		64	

Contenido Temático

Unidad 1. Aspectos generales de la capacitación

Objetivo Específico: El alumno destacará la importancia de la capacitación desde el punto de vista filosófico y legal, así como la necesidad del conocimiento de las nuevas tendencias de capacitación.

Unidad 2. Administración de la capacitación

Objetivo Específico: El alumno elaborará un plan de capacitación en el que se haga patente la necesidad de inversión en el capital humano a través de su seguimiento.

Unidad 3: Desarrollo de los recursos humanos
Objetivo Específico: El alumno comprenderá la importancia del desarrollo de los recursos humanos dirigida a una congruencia de la vida profesional con la personal.
Unidad 4: Comunicación con el personal
Objetivo Específico: El alumno reconocerá la importancia de la comunicación con el personal para su adecuada integración.
Unidad 5: Seguridad y salud en el trabajo
Objetivo Específico: El alumno comprenderá la importancia de la seguridad y la salud para el óptimo desempeño de los trabajadores y por ende de los objetivos organizacionales.
Unidad 6: Relaciones laborales
Objetivo Específico: El alumno comprenderá la importancia del cumplimiento del marco legal en las relaciones individual o colectiva dentro de las organizaciones.
Unidad 7: La responsabilidad social de la administración de recursos humanos
Objetivo Específico: El alumno comprenderá la importancia de la responsabilidad ética que adquiere con el personal desde su contratación, en función del respeto que le debe como persona y hasta la terminación de la relación laboral.

Actividades de aprendizaje independiente

Son actividades cognoscitivas que el alumno realiza para aprender de manera independiente, y por lo mismo le exigen una planeación y organización óptimas. En el SUAYED, las actividades de aprendizaje independiente se concretan en el plan o programa de trabajo elaborado por cada asesor, con la finalidad de que el alumno autorregule su aprendizaje mediante las siguientes acciones.

- Establecer un horario de trabajo escolar.
- Desarrollar hábitos de estudio.
- Asignar espacios adecuados para el estudio.
- Realizar búsqueda de información alterna que propicie análisis y reflexión.
- Seleccionar las estrategias de aprendizaje que le faciliten la adquisición, comprensión y utilización de información (apropiarse del conocimiento).
- Realizar autoevaluaciones.
- Formular dudas concretas para promover el diálogo y la discusión con su asesor y tomar decisiones.
- Reflexionar cómo y con qué herramientas aprender.

Actividades de asesoría y tutoría

Consisten en la orientación, guía y acompañamiento que da el asesor al estudiante en su proceso de aprendizaje, a partir de tareas que fomentan el trabajo independiente y colaborativo. En la modalidad a distancia, la asesoría se da a través de un espacio virtual con el apoyo de las herramientas para la educación a distancia: chat, carpeta del estudiante, correo electrónico y foro de discusión. Y en el sistema abierto, los estudiantes acuden a las instalaciones del SUAYED a recibir asesoría personalizada de forma presencial; adicionalmente pueden interactuar entre ellos o con su asesor a través del correo electrónico y la plataforma educativa.

En el SUAYED, la asesoría se da en tres momentos: apertura, desarrollo y cierre.

Para la modalidad a distancia

Apertura. El proceso en la modalidad a distancia comienza con la entrada del estudiante y el asesor a la plataforma mediante una clave de ingreso. El estudiante trabajará la asignatura de acuerdo con el plan de

trabajo establecido de antemano por el asesor, en el cual se dan las instrucciones detalladas sobre cómo debe preparar las unidades o temas, elaborar trabajos, actividades, prácticas, ejercicios, etcétera; requisitos para presentar el examen y otras sugerencias.

Desarrollo. La entrega de las actividades, casos prácticos, trabajos, cuestionarios, foros, etcétera, se llevará a cabo según las instrucciones y la calendarización programada al inicio del semestre. Asimismo, el alumno desarrollará trabajo colaborativo a través de blogs, wikis, etcétera. El asesor revisará y retroalimentará cada una de las actividades en un lapso no mayor a 48 horas.

Cierre. Al concluir el semestre, el asesor notificará al estudiante su calificación final, vía correo electrónico, y la asentará en actas en los periodos establecidos por la Secretaría de Servicios Escolares. Y el estudiante podrá corroborarla en su historia académica.

Para la modalidad abierta

Apertura. Las asesorías se ofrecerán durante el periodo establecido en el calendario escolar de la UNAM. La asistencia del estudiante al SUAYED es voluntaria, excepto en la primera sesión, a la cual es deseable que acuda para presentarse con sus asesores, conocer y obtener el plan de trabajo de la asignatura (disponible también en la página del SUAYED al inicio de cada semestre), y recibir las instrucciones necesarias para realizar las actividades académicas.

Desarrollo. Las asesorías serán individuales y voluntarias; asimismo, el estudiante solicitará exámenes unidad por unidad, o sólo el global (final), previo acuerdo con el asesor, sin imposición de fechas específicas. El límite para entregar actividades o presentar exámenes parciales o globales será el último día de asesorías, según el calendario escolar y conforme al horario de cada asesor.

Cierre. Al concluir la asignatura, el asesor notificará al estudiante su calificación final (y firmará su reporte de calificaciones si lo solicita) y la asentará en actas en los periodos establecidos por la Secretaría de Servicios Escolares. Y el estudiante podrá corroborarla en su historia académica.

Materiales

Los materiales educativos en el SUAYED son diseñados ex profeso para los estudiantes que ingresan a estas modalidades. Se consideran la base del estudio independiente en tanto son una herramienta fundamental que les permite ponerse en contacto con el conocimiento.

En específico, el estudiante trabajará con una guía didáctica elaborada por docentes de la Facultad para cada una de las asignaturas, con bibliografía adicional que le permitirá ir a las fuentes de información originales. Esta ayuda comprende referencias esenciales sobre los temas y subtemas de cada unidad de la asignatura, y propicia que el estudiante se introduzca en el aprendizaje de los mismos, asimilándolos de lo concreto a lo abstracto y de lo sencillo a lo complejo, por medio de ejemplos, ejercicios y casos, u otras actividades que le permitan aplicarlos y vincularlos con la realidad laboral. Es decir, lo induce al “saber teórico” y al “saber hacer” de la asignatura, y lo conduce a encontrar respuestas a preguntas reflexivas que se formule acerca de los contenidos, su relación con otras asignaturas, utilidad y aplicación en el trabajo. Finalmente, pretende dotar al estudiante de la información suficiente para que pueda autoevaluarse sobre el conocimiento básico de una asignatura, motivarse a profundizarlo y ampliarlo con otras fuentes bibliográficas, y prepare adecuadamente sus exámenes.

La estructura de las guías didácticas contiene los siguientes apartados:

- Información general de la licenciatura (modalidad a distancia)
- Bienvenida (modalidad a distancia)
- Instrucciones generales
- Requisitos técnicos (modalidad a distancia)
- Introducción general a la asignatura
- Objetivo general de la asignatura
- Objetivo particular por unidad
- Temario oficial detallado
- Presentación o introducción general por unidad
- Contenidos
- Actividad integradora y actividades de aprendizaje
- Cuestionarios de reforzamiento por unidad
- Lecturas complementarias (en algunas asignaturas)
- Glosario de términos
- Resumen
- Exámenes de autoevaluación por tema
- Mesografía

Adicionalmente cuentan con repositorios de clases virtuales, videos, lecturas.

Recursos didácticos Modalidad abierta		Recursos didácticos Modalidad a distancia	
Lecturas obligatorias	(X)	Lecturas obligatorias	(X)
Trabajos de investigación	(X)	Trabajos de investigación	(X)
Clases virtuales (PPT)	(X)	Clases virtuales (PPT)	(X)
Elaboración de actividades de aprendizaje	(X)	Elaboración de actividades de aprendizaje	(X)
Software específico	(X)	Software específico	(X)
Procesadores de textos, hojas de cálculo y editores de presentación	(X)	Procesadores de textos, hojas de cálculo y editores de presentación	(X)
Videos	(X)	Videos	(X)
Graficadores	(X)	Graficadores	(X)
Programación computacional	(X)	Programación computacional	(X)
Plataforma educativa	(X)	Plataforma educativa	(X)
Foro electrónico	()	Foro electrónico	(X)
Chat	()	Chat	(X)
Lista de correos	()	Lista de correos	(X)
Correo electrónico	(X)	Correo electrónico	(X)
Tableros de anuncios	()	Tableros de anuncios	(X)
Sitios de internet	(X)	Sitios de internet	(X)
Plan de trabajo	(X)	Plan de trabajo	(X)

Actividades de autoevaluación

En el SUAYED, el alumno puede determinar con una autoevaluación qué tanto domina los temas, percatarse de las deficiencias en su aprendizaje y superarlas orientado por el asesor; o profundizar en su estudio según sus requerimientos.

El estudiante del SUAYED debe realizar dos tipos de autoevaluación:

Diagnóstica. Consiste en valorar el dominio de temas que son requisito para el aprendizaje de la asignatura en cuestión. Así identificará los conocimientos previos que posee sobre el contenido a cursar.

Del dominio o no dominio del conocimiento. Mediante la resolución de exámenes formativos al término del estudio de cada tema o unidad, el alumno sabrá qué tanto asimiló de los contenidos teóricos revisados, y cuáles son sus logros y deficiencias en su aprendizaje.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Las estrategias de enseñanza son aquellas de las cuales se vale el asesor para mediar, facilitar, promover y organizar los aprendizajes. En el SUAYED, el asesor las utiliza con diversos propósitos:

- Propiciar un acercamiento del estudiante con la realidad.
- Activar conocimientos previos.
- Solucionar problemas y abstraer contenidos conceptuales.
- Organizar información nueva.
- Relacionar conocimientos previos con nuevos.
- Conocer y dominar conceptos.
- Relacionar conceptos.
- Crear comunidades de aprendizaje.

Para ello puede aplicar las estrategias más propicias:

- Actividades introductorias
- Actividades integradoras
- Actividades de discusiones guiadas
- Actividades de resolución de problemas o situaciones
- Actividades de análisis y razonamiento
- Actividades de abstracción de modelos: gráficos, ilustraciones, tablas, diagramas
- Actividades de exploración (investigación)
- Resúmenes
- Organizadores gráficos, mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos
- Analogías y metáforas
- Ejercicios prácticos y problemas de aplicación
- Juegos computarizados
- Cuestionarios de autoevaluación y reforzamiento
- Trabajo colaborativo
- Glosario de términos

Criterios sugeridos de evaluación		
CRITERIOS	PORCENTAJE	CONDICIONES
Actividades de aprendizaje	40%	
Foros	5%	
Trabajo colaborativo	10%	
Cuestionarios	10%	
Examen (exámenes)	35%	
Bibliografía básica:		
<ol style="list-style-type: none"> 1. AGUILAR Pastor, Eva María y Sastre Castillo, Miguel Ángel, <i>Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico</i>, Madrid, Edit. McGraw-Hill, 2003, 411 pp. 2. ÁLVAREZ Aceves, L. Ramón y Romero G. Del Pliego, J. Víctor M., <i>El kaizen en el proceso de capacitación</i>, México, Edit. Grupo editorial Iberoamérica, 2001. [s.p.] 3. ARIAS Galicia, Luis Fernando y Heredia Espinosa, Víctor, <i>Administración de Recursos Humanos: para el alto desempeño</i>, México, Quinta Edición, Edit. Trillas, 1999., 762 pp. 4. ARIZA Montes, José Antonio, <i>et. al., Dirección y Administración Integrada de Personas. Fundamentos, Procesos y Técnicas en Práctica</i>, México, Edit. McGraw-Hill, 2004, 416 pp. 5. BECKER, Brian E., <i>et. al., Cuadro de mando de Recursos Humanos en la empresa</i>, España, Edit. Gestión 2000, Edipe, Watson Wyatt, 2001, 265 pp. 6. BLAKE, Oscar Juan, <i>Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación</i>, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Macchi, 2001. [s.p.] 7. BRATTON, John y Gold Jeffrey, <i>Human Resource Management: Theory and Practice</i>, Gran Bretaña, Third Edition, Edit. Palgrave Macmillan, 2003, 1540 pp. 8. CHIAVENATO, Idalberto, <i>Gestión del Talento Humano</i>, Colombia, Edit. McGraw-Hill, 2002, 586 pp. 9. DECENZO, David A. y Robbins, Stephen P., <i>Administración de Recursos Humanos</i>, México, Edit. Limusa Wiley, 2001, 546 pp. 10. DENISI, Angelo S. y Griffin, Ricky W., <i>Human Resource Management</i>, Boston, Edit. Houghton Mifflin Company, 2001., 550 pp. 11. DESSLER, Gary y Varela, Ricardo, <i>Administración de Recursos Humanos: enfoque latinoamericano</i>, México, Segunda Edición, Edit. Pearson - Prentice Hall, 2004, 314 pp. 12. DIBBLE, Suzanne, <i>Conserve a sus empleados valiosos: Estrategias para conservar el recurso más importante de su organización</i>, México, Edit. Oxford, 2001, 270 pp. 13. DOLAN, Simon L., <i>et. al., La gestión de los recursos humanos. Preparando Profesionales para el Siglo XXI</i>, Madrid, Segunda Edición, Edit. McGraw-Hill, 2003., 391 pp. 14. FERNÁNDEZ López, Javier, <i>Gestionar la Confianza: Un modelo integrador de las políticas de marketing y gestión de personas para alcanzar la excelencia</i>, España, Edit. Prentice-Hall, 2002, 244 pp. 15. FINA Sanglas, Lluís, <i>El reto del empleo</i>, España, Edit. McGraw-Hill, 2001, 460 pp. 16. FISHER, Cynthia D., <i>et. al., Human Resource Management</i>, Boston, Fifth Edition, Edit. Houghton Mifflin Company, 2003, 785 pp. 17. FLETCHER, Shirley, <i>Análisis de competencias laborales: herramientas y técnicas para analizar trabajos, funciones y puestos</i>, México, Edit. Panorama, 2000, 128 pp. 18. FLITZ-ENZ, Jac, <i>Cómo medir la gestión de los recursos humanos</i>, España, Edit. Deusto, 1999, 357 pp. 19. FRENCH, Wendell L., <i>Human Resource Management</i>, Boston, Fifth Edition, Edit. Houghton Mifflin Company, 2003, 800 pp. 20. FRIEDMAN, Brian, <i>et. al., Atraer, gestionar y retener el Capital Humano: Cumplir lo prometido</i>, España, Edit. Paidós-Empresa, 2000 256 pp. 		

21. GAITO, Horacio, *et. al.*, *Administración de Recursos Humanos con ACCESS y EXCEL*, Argentina, Edit. Omicron System, 2003, 235 pp.
22. GRADOS Espinosa, Jaime A., *Capacitación y desarrollo de personal*, México, Primera Reimpresión, Edit. Trillas, 2004, 354 pp.
23. _____, *Centros de desarrollo y evaluación*, México, Edit. Manual Moderno, 2004, 292 pp.
24. GRATTON, Linda, *Estrategias de Capital Humano: cómo utilizar a las personas en el corazón de las empresas*, España, Edit. Prentice Hall, 2001, 287 pp.
25. HOLCOMB, Jane, *Cómo evaluar fácilmente la capacitación: Logre que su capacitación valga cada centavo*, México, Edit. Panorama, 2001, 134 pp.
26. HUBERMAN, Susana, *Cómo se forman los capacitadores: arte y saberes de su profesión*, Barcelona, España, Edit. Paidós, 1999, 177 pp.
27. IVANCEVICH, John M., *Administración de Recursos Humanos*, México, Novena Edición, Edit. McGraw-Hill, 2005, 664 pp.
28. KLIGNER, Donald E., *Administración del Personal del Sector Público. Contextos y estrategias*, México, Cuarta Edición, Edit. McGraw-Hill, 2001, 454 pp.
29. KROGH, George Von, *et. al.*, *Facilitar la creación del conocimiento: Cómo desentrañar el misterio del conocimiento tácito y liberar el poder de la innovación*, México, Edit. Oxford, 2001.
30. *LEX LABORAL 2005*, México, Edit. Lex, 2005, 469 pp.
31. MCCONNELL, Campbell R., *et. al.*, *Economía laboral*, España, Sexta Edición, Edit. McGraw-Hill, 2003, 598 pp.
32. MONDY, Wayne R., *et. al.*, *Human Resource Management*, New Jersey, Ninth Edition, Edit. Pearson Prentice Hall, 2005, 600 pp.
33. NOE, Raymond A., *et. al.*, *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, Boston, Fourth Edition, Edit. McGraw-Hill-Irwin, 2003, 832 pp.
34. NUSSBAUM, Martha C. y SEN, Amartya (Compiladores), *La Calidad de Vida*, México, Edit. Fondo de Cultura Económica, 1996, 588 pp.
35. PAPALIA, Diane E., *et. al.*, *Desarrollo Humano*, México, Novena Edición, Edit. McGraw-Hill, 2005. [s.p.]
36. PINTO Villatoro, Roberto, *Planeación Estratégica de capacitación empresarial: Cómo alinear el entrenamiento empresarial a los procesos críticos del negocio*, México, Edit. McGraw-Hill, 2000, 206 pp.
37. PRIANTE, Matilde, *Grafología para la selección y evaluación de personal*, España, Edit. Paidós Plural, 2000. [s.p.]
38. REIG, Enrique, *et. al.*, *Los recursos humanos: en las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje*, España, Edit. Thomson, 2003, 251 pp.
39. SÁNCHEZ Luján, Alberto, *Manual Práctico para Recursos Humanos*, México, Edit. Taxxx, 2004, 160 pp.
40. SILICEO Aguilar, Alfonso, *Capacitación y desarrollo de personal*, México, cuarta edición, Edit. Limusa, 2003, 246 pp.
41. VILLARREAL Arrambide, René Patricio y VILLARREAL Ramos, Tania Rocío, *IFA La empresa competitiva sustentable en la era del capital intelectual*, México, Edit. McGraw-Hill, 2003, 400

Bibliografía complementaria:

1. BOHLANDER, Ronnie, *et. al.*, *Administración de Recursos Humanos*, México, Decimosegunda Edición, Edit. Thomson, 2001, 707 pp.
2. BROOKING, Annie, *El capital Intelectual: El principal activo de las empresas del tercer milenio*, España, Edit. Paidós, 1997, 250 pp.
3. BUZAN, Tony y Buzan, Barry, *El libro de los mapas mentales: cómo utilizar al máximo las capacidades de la mente*, España, Edit. Urano, 1996, 350 pp.
4. CÁRDENAS, José Antonio, *et. al.*, *Restricciones organizacionales*, México, Edit. Prentice-Hall, 2002, 173 pp.
5. CARIDE, José Antonio y Meira, Pablo Ángel, *Educación ambiental y desarrollo humano*, España, Edit. Ariel, 2001, 269 pp.
6. DE LA PARRA, Eric y Madero, María del Carmen, *La fascinante técnica de los esquemas mentales: Su*

teoría y aplicación práctica, México, Edit. Panorama, 2002, 229 pp.

7. DESSLER, Gary, *Administración de Personal*, México, Octava Edición, Edit. Prentice-Hall, 2001, 709 pp.

8. EDVINSSON, Leif y Malone, Michael S., *El capital intelectual: Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*, Bogotá, Colombia, Grupo Editorial Norma, 1998, 225 pp.

9. PINTO Villatoro, Roberto, *Proceso de capacitación*, segunda edición corregida y aumentada, México, Edit. Diana, 1992, 192 pp.

10. RODRÍGUEZ, Mauro y Cuevas, Rosa Elena, *Desarrollo Motivacional*, México, Edit. McGraw-Hill, 1998, 71 pp.

11. WERTHER, Jr. y Davis Keith, *Administración de Personal y Recursos Humanos*, México, Quinta Edición, McGraw-Hill, 2000, 582 pp.

Perfil profesiográfico:

Estudios requeridos:

Licenciatura en Administración, Licenciatura en Relaciones Industriales o Licenciatura en Psicología preferentemente con estudios de Maestría en Administración o con estudios de Especialización en Recursos Humanos.

Experiencia profesional deseable:

Tener experiencia en puestos como Director, Gerente o Jefe de Departamento de Administración, Departamento de Recursos Humanos en organismos públicos o privados.

Conocimientos a nivel comprensión del idioma Inglés.

Experiencia docente:

Tener experiencia docente mínima de 2 años.