



## 1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

<b>Nombre de la asignatura:</b>	<b>Estrategias de Recursos Humanos</b>
<b>Carrera:</b>	<b>Ingeniería en Gestión Empresarial</b>
<b>Clave de la asignatura:</b>	<b>GID-2203</b>
<b>(Créditos) SATCA<sup>1</sup>:</b>	<b>2- 3 - 5</b>

## 2. PRESENTACIÓN

<b>Caracterización de la asignatura</b>
<p>Estrategias de Recursos Humanos es una asignatura que complementa la formación de gestión del capital humano del programa académico de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial. El contenido es creado para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes en el módulo de especialidad que requiere la aplicación de herramientas gerenciales de administración de personas.</p>
<b>Intención didáctica</b>
<p>En la unidad I “Gestión estratégica de los recursos humanos” el estudiante analizará y evaluará a las empresas bajo el enfoque de los recursos humanos, definiendo un plan estratégico.</p> <p>La unidad II “Técnicas y herramientas para la integración y mantenimiento de la gestión de Recursos Humanos” comprende la aplicación de técnicas para la implementación de acciones de alto desempeño e incluye la elaboración de análisis de puestos por competencias, las entrevistas de selección y de evaluación de desempeño, incluye además, el estudio de clima organizacional como herramienta de diagnóstico para desarrollar un ambiente de trabajo enfocado a la productividad.</p> <p>El contenido de la unidad III “Relaciones laborales en las empresas” permite al estudiante comprender la importancia de las relaciones laborales</p>

<sup>1</sup> Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

dentro del ámbito legal, manteniendo el equilibrio entre las relaciones sociales, técnicas, administrativas y legales.

La unidad IV “Desarrollo y cambio organizacional” contempla técnicas y herramientas para que el estudiante adquiera las competencias necesarias en los procesos de cambio en las organizaciones e implemente acciones que auxilien en la transformación de las mismas, con personal sensibilizado y actualizado que permitan potencializar los resultados.

La unidad V “Gestión de desarrollo del talento humano” comprende la aplicación de estrategias para desarrollar talento en las organizaciones a través de la búsqueda de potenciales y su respectivo entrenamiento.

### 3. PARTICIPANTES EN EL DISEÑO Y SEGUIMIENTO CURRICULAR DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de Piedras Negras e Instituto Tecnológico de Acapulco de octubre de 2009 al mayo de 2010.	Instituto Tecnológico de Iguala e Instituto Tecnológico Superior de Alvarado del 10 al 13 de septiembre de 2012, realizado en el IT de Nuevo León.	Reunión Nacional de Seguimiento Curricular de las carreras de Ing. en Gestión Empresarial, Ingeniería en Admón, Contador Público y Licenciatura en Admón del SNEST.
Instituto Tecnológico de Iguala 2018.	Reunión de academia de Ingeniería en Gestión Empresarial del IT de Iguala Octubre 2018.	Revisión del Módulo de especialidad ITIguala noviembre 2018.
Instituto Tecnológico de Iguala 2021.	Reunión de academia de Ingeniería en Gestión Empresarial del IT de Iguala Octubre 2021.	Revisión del Módulo de especialidad ITI octubre del 2021.

### 4. COMPETENCIAS A DESARROLLAR

<b>Competencia general de la asignatura</b>
Reconocer las técnicas de administración de recursos humanos que deben regir para desarrollar un plan estratégico de inclusión y desarrollo del talento humanos en las organizaciones productivas.
<b>Competencias específicas</b>
<p>Analizar a la organización y su contexto para alinear la estrategia general con los procesos de recursos humanos, enfatizando su relación con la competitividad de la organización.</p> <p>Aplicar las técnicas y herramientas fundamentales que se utilizan en la gestión de recursos humanos de las organizaciones modernas.</p> <p>Formular un plan estratégico laboral, sustentado en las implicaciones legales más importantes en la relación laboral y la participación de los sindicatos.</p> <p>Desarrollar habilidades para auxiliar en los procesos de cambio en las prácticas y estrategias implementadas por recursos humanos que permitan potencializar los resultados en las organizaciones.</p> <p>Diseñar procesos y prácticas para la gestión de recursos humanos congruentes con las necesidades de la organización.</p>
<b>Competencias genéricas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis</li> <li>• Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica</li> <li>• Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación</li> <li>• Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente</li> <li>• Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas</li> <li>• Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones</li> <li>• Capacidad de trabajo en equipo</li> <li>• Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad</li> <li>• Compromiso ético.</li> </ul>

## 5. COMPETENCIAS PREVIAS DE OTRAS ASIGNATURAS

### **Competencias previas**

- Reconocer las técnicas básicas y legales de búsqueda, selección, integración, mantenimiento y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.
- Reconocer los fundamentos de administración y de dirección de personal.
- Definir los principios de dirección y habilidades directivas y de las diferentes teorías e motivación y su aplicación.
- Realizar análisis y descripciones de puestos utilizando la metodología apropiada.
- Manejar el concepto de gestión de recursos humanos aplicada en organizaciones
- Manifiestar una conducta ética durante el desarrollo de las actividades académicas que se realice en el aula y en los trabajos de campo.

## **6. TEMARIO**

<b>Temas</b>		<b>Subtemas</b>
<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	
I	Gestión estratégica de los recursos humanos	1.1 Modelo del proceso de gestión estratégica 1.1.1 Misión, visión y valores de la organización 1.1.2 Fuerzas externas e internas clave de la organización 1.1.3 Formulación de estrategias 1.2. Proceso estratégicos de la gestión de recursos humanos 1.2.1 Desarrollo de la filosofía empresarial

		<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.2 Determinación de objetivos estratégicos de RRHH</li> <li>1.2.3 Formulación e implementación de estrategias de RRHH</li> <li>1.3 Indicadores de desempeño de la gestión de recursos humanos <ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.1 Indicadores de desempeño global y específicos</li> <li>1.3.2 Herramientas de medición del desempeño</li> </ul> </li> <li>1.4 Diseño de un modelo de gestión de la estrategia a la gestión de recursos humanos</li> </ul>
II	Técnicas y herramientas para la gestión de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 El enfoque por competencias <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1.1 Modelo por competencias</li> <li>2.1.2 Identificación de competencias</li> </ul> </li> <li>2.2 Análisis de puestos por competencias <ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.1 Proceso del análisis de puestos</li> <li>2.2.2 Productos del análisis de puestos</li> </ul> </li> <li>2.3 Planeación del capital humano <ul style="list-style-type: none"> <li>2.3.1 Modelos de planeación</li> <li>2.3.2 Inventario de recursos humanos</li> </ul> </li> <li>2.4 Entrevistas <ul style="list-style-type: none"> <li>2.4.1 Tipos de entrevistas</li> <li>2.4.2 Manejo de entrevistas</li> </ul> </li> <li>2.5 Clima organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>2.5.1 Elementos del diagnóstico del clima organizacional</li> <li>2.5.2 Usos de la información</li> </ul> </li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Leyes y reglamentos laborales en México <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.1 Organismos reguladores de las relaciones laborales</li> </ul> </li> </ul>

III	Relaciones laborales en las empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1.2 Documentos normativos de las relaciones laborales</li> <li>3.2 Contratación individual y colectiva <ul style="list-style-type: none"> <li>3.2.1 Contenidos del contrato</li> <li>3.2.2 Los sindicatos</li> <li>3.2.3 Administración del contrato colectivo</li> </ul> </li> <li>3.3 Manejo de las relaciones de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1 Normas y políticas de personal</li> <li>3.3.2 Medidas disciplinarias</li> </ul> </li> <li>3.4 Los conflictos de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>3.4.1 Conflicto interpersonal y funcional</li> <li>3.4.2 Tratamiento del conflicto</li> <li>3.4.3 La renuncia laboral</li> </ul> </li> <li>3.5 Diseño de un modelo estratégico de relaciones laborales</li> </ul>
IV	Desarrollo y cambio organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1 Enfoque sistémico <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1.1 Teoría de sistemas</li> <li>4.1.2 Enfoque sistémico y la gestión de recursos humanos</li> </ul> </li> <li>4.2 Cultura organizacional <ul style="list-style-type: none"> <li>4.2.1 Culturas fuertes y débiles</li> <li>4.2.2 La gestión de recursos humanos como creadora de culturas fuertes</li> </ul> </li> <li>4.3 Enfoques para administrar el cambio en las organizaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>4.3.1 Modelos de cambio organizacional</li> <li>4.3.2 La función del gestor de recursos humanos en los proceso de cambio</li> </ul> </li> <li>4.4 Desarrollo organizacional</li> </ul>

		<p>4.4.1 Intervenciones de Desarrollo organizacional en procesos humanos</p> <p>4.5 Diseño del cambio de la gestión de los recursos humanos en las empresas</p>
V	Desarrollo y cambio organizacional	<p>5.1 El talento humano y la productividad</p> <p>5.1.1 La escases de talento y su impacto en la organización</p> <p>5.1.2 Definición de perfiles para el alto desempeño</p> <p>5.1.3 Herramientas para la captación del talento humano</p> <p>5.2 herramientas para el desarrollo del talento humano</p> <p>5.2.1 La gestión del desempeño</p> <p>5.2.1.1 Técnicas e instrumentos de evaluación del desempeño</p> <p>5.2.1.2 Evaluación del desempeño 360</p> <p>5.3.1 Plan de entrenamiento a futuro</p> <p>5.3.1.1 Visión del desarrollo de RR HH</p> <p>5.3.1.2 Estrategias de capacitación: e-learning, auto-aprendizaje educación virtual, Cruzada y dual, coaching y mentoring</p>

## 7. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Tema 1.	<b>Gestión estratégica de los recursos humanos</b>
Actividades de aprendizaje	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar documentalmente sobre las diversas técnicas administrativas que conforman la gestión de los RRHH presentando un resumen de la investigación, haciendo comentarios en grupo.</li> <li>• Identificar de manera individual los conceptos básicos de la gestión estratégica.</li> <li>• Reconocer las características de la gestión estratégica de los RRHH.</li> </ul>	

- Investigar, para su discusión y análisis, los elementos que integran la filosofía organizacional.

Competencia específica y genéricas

Analizar a la organización y su contexto, para alinear la estrategia general con los procesos de recursos humanos, enfatizando su relación con la competitividad de la misma.

Tema 2. **Técnicas y herramientas para la gestión de recursos humanos**

Actividades de aprendizaje

- Analizar, en equipo y presentar en plenaria los pasos para la realización del análisis de puesto por competencias.
- Presentar ante el grupo perfiles de puestos para el alto desempeño de empresas de la localidad.
- Realizar ejercicios prácticos del análisis y descripción de puestos.
- Realizar el diseño y descripción de puestos, por competencias para empresas con alto desempeño.
- Dramatizar entrevistas de selección y evaluación del desempeño utilizando el modelo de competencias.
- Identificar los factores que determinan la percepción que los trabajadores tienen de la empresa.
- Diseñar un cuestionario de estudio de clima organizacional, justificando cada uno de los factores y criterios determinantes del ambiente de trabajo.

Competencia específica y genéricas

Aplicar las técnicas y herramientas fundamentales que se utilizan en la gestión de recursos humanos de las organizaciones modernas.

Tema 3. **Relaciones laborales en las empresas**

Actividades de aprendizaje

- Realizar un mapa conceptual de los aspectos legales que participan en las relaciones laborales.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar y presentar en resumen los diversos tipos de contratos laborales.</li> <li>• Presentar un diseño de contrato colectivo de trabajo explicando las partes que lo conforman y justificando el clausulado de acuerdo a la ley Federal de Trabajo</li> <li>• Investigar los tipos de sindicatos y presentar estrategias de negociación con cada uno de estos tipos.</li> <li>• Diseñar un manual de normas y políticas de personal incluyendo medidas disciplinarias</li> </ul>	
Competencia específica y genéricas	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formular un plan estratégico laboral, sustentado en las implicaciones legales más importantes en la relación laboral y la participación de los sindicatos.</li> </ul>	
Tema 4	<b>Desarrollo y cambio organizacional</b>
Actividades de aprendizaje	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la naturaleza de los cambios, así como los cambios en el sistema orgánico y en el campo de fuerza, presentado mediante el uso de diapositivas.</li> <li>• Exponer por equipo de trabajo, el proceso de cambio en las organizaciones.</li> <li>• Analizar mediante casos prácticos, las fases del cambio, enfocándose en sistemas abiertos.</li> <li>• Estudiar casos reales para identificar los cambios en el comportamiento humano y la resistencia al cambio</li> <li>• Conocer y establecer mediante el análisis de casos reales, los requisitos para que una organización lleve a cabo un cambio de manera eficaz.</li> </ul>	
Competencia específica y genéricas	
Desarrollar habilidades para auxiliar en los procesos de cambio en las prácticas y estrategias implementadas por recursos humanos que permitan potencializar los resultados en las organizaciones.	
Tema 5	<b>Gestión de desarrollo del talento humano</b>

<b>Actividades de aprendizaje</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En equipos de trabajo, analizar y comparar las diferentes técnicas y métodos de capacitación y desarrollo.</li> <li>• Analizar el diseño de un programa de capacitación y desarrollo</li> <li>• Realizar un ensayo respecto a las perspectivas de desarrollo del talento humano</li> <li>• Diseñar un programa de desarrollo de talento humano.</li> </ul>	
<b>Competencia específica y genéricas</b>	
Diseñar procesos y prácticas para el desarrollo de talento de personas congruentes con las necesidades de la organización.	

## 8. PRÁCTICAS

<p>Unidad I. Diseño de la planeación estratégica de los Recursos Humanos.</p> <p>Unidad II. a) Diseño de un análisis de puestos.  b) Levantamiento de un inventario de personal.  c) Diseño del proceso de integración de Recursos Humanos.</p> <p>Unidad III. Elaboración de un contrato individual y colectivo de trabajo.</p> <p>Unidad IV. Diseño de un Sistema abierto de capital humano en una organización.</p> <p>Unidad V. Conformación de un programa de capacitación, adiestramiento y desarrollo de personal, con base a un DN.</p>
---

## 9. PROYECTO INTEGRADOR

<p>El objetivo del proyecto que planteé el docente que imparta esta asignatura, es demostrar el desarrollo y alcance de la(s) competencia(s) de la asignatura, considerando las siguientes fases:</p> <p><b>Fundamentación:</b> marco referencial (teórico, conceptual, contextual, legal) en el cual se fundamenta el proyecto de acuerdo con un diagnóstico realizado, mismo que permite a los estudiantes lograr la comprensión de la realidad o situación objeto de estudio para definir un proceso de intervención o hacer el diseño de un modelo.</p> <p><b>Planeación:</b> con base en el diagnóstico en esta fase se realiza el diseño del proyecto por parte de los estudiantes con asesoría del docente; implica planificar</p>
---

un evento, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.

**Ejecución:** consiste en el desarrollo de la planeación del proyecto realizada por parte de los estudiantes con asesoría del docente, es decir llevar a cabo el evento propuesto según el tipo de proyecto, es la fase de mayor duración que implica el desempeño de las competencias genéricas y específicas a desarrollar.

**Evaluación:** es la fase final que aplica un juicio de valor en el contexto laboral-profesión, social e investigativo, ésta se debe realizar a través del reconocimiento de logros y aspectos a mejorar se estará promoviendo el concepto de “evaluación para la mejora continua”, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.

## 10. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS (ESPECÍFICAS Y GENÉRICAS)

Instrumentos Examen Cuadros sinópticos Cuadros comparativos Reportes de lectura Investigación documental y/o de campo Cuadro de doble entrada Organizador grafico Reporte de investigación Material de exposición Trípticos, carteles, artículos y revistas. Reporte de eventos académicos (simposio, congresos, conferencias, talleres etc.) Manual de prácticas Proyecto de investigación.	Herramientas Rúbrica Lista de cotejo Matriz de valoración Guía de observación
---	---

## 11. FUENTES DE INFORMACIÓN

### **Bibliografía**

#### **básica**

1. Dessler. Gary (2009). Administración de Recursos Humanos. 11ª edición México:. Pearson.

2. Werther y Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill

3. Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill

4. Gómez.Mejía, Luis, David Balkin, Robert Cardy. (2008) Gestión de recursos humanos. 5 edición de España: Pearson, Prentice Hall.

5. Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos, para el alto desempeño. Ed. Trillas

#### **Bibliografía complementaria**

1. Chruden Sherman. Administración de Personal. Ed. CECSA

2. Kotter, John. El factor: Liderazgo. Ed. Norma

3. Rodríguez, Valencia Joaquín. Administración Moderna de Personal. Ed. Thomson

4. Chiavenato, Idalberto, Gestión del talento Humano, Ed. Mc. Graw Hill

5. Fernández López Javier, Gestión por Competencias, Un modelo estratégico para la Dirección de Recursos Humanos, Ed. Prentice Hall

6. Alles Martha, Desarrollo del Talento Humano basado en competencias, Ed. Gárnica