PLAN DE ESTUDIOS:	**FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE LA UDI:**
UNIDAD DIDÁCTICA: **ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL**	**SEMESTRE: 6º.**
CRÉDITOS: 5	**RESPONSABLE(S) DE LA UDI: Dra. Flor de María García Martínez**
HORAS/SEMANA: **Intervención docente** | **Total** **Teoría** | | **Práctica** | | **75**	**MODALIDAD:** Presencial (**X**) A distancia ( ) Hibrida ( )
ETAPA DE FORMACIÓN: Básica o inicial ( ) Disciplinar ( ) Especialización o terminal (**X**) Optativa ( )	**EJE CURRICULAR o LGAC (en caso de posgrado de investigación)**
UDI's PRECEDENTES:	**UDI's SUBSECUENTES:**

COMPETENCIA DE LA UDI:	Resolver las diferentes problemáticas de una organización relacionada con el personal que labora dentro de la misma considerando los factores que la conforman
CONTRIBUCIÓN DE LA UDI AL PERFIL DE EGRESO	

SABERES ACTITUDINALES	

UNIDAD DE COMPETENCIA 1 (NOMBRE) FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL	
Conocer los conceptos básicos, finalidad, características, así como las etapas de la administración de personal	
DESEMPEÑOS	• Identificar los conceptos básicos para mejor comprensión de la administración de personal. • Analizar las diversas acepciones de la administración de personal. • Determinar objetivos de la administración de personal • Identificar el origen y desarrollo de la administración de personal. • Clasificar las características de la administración de personal

UNIDAD DE COMPETENCIA 2 EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DEPERSONAL	
Analizará e identificará la importancia y la necesidad de contar con el departamento de personal dentro de la empresa, reconocerá su importancia y las funciones que este realiza para el beneficio de la misma.	
DESEMPEÑOS	• Identificar el desarrollo funcional de la administración. • Reconocer la importancia y necesidad del departamento de recursos humanos • Determinar la estructura orgánica del departamento de recursos humanos. • Analizar los objetivos y funciones del departamento de recursos humanos.

UNIDAD DE COMPETENCIA 3 PLANEACIÓN DEPERSONAL	
Conocer las ventajas, objetivos y la importancia, analizará las políticas y las etapas de la planeación de personal.	
DESEMPEÑOS	• Identificar tipos de políticas de personal. • Determinar la definición e importancia de la planeación de personal. • Analizar el proceso de planeación

UNIDAD DE COMPETENCIA 4 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAL	
Analizar las variables de actuación eficiente por el personal que integra la organización.	
DESEMPEÑOS	

UNIDAD DE COMPETENCIA 5 ATRACCIÓN DEL PERSONAL HACIA LA EMPRES	
Analizar la importancia, características y etapas que constituyen la atracción de personal, a la organización y las prácticas más adecuadas para desarrollarla de manera exitosa.	
DESEMPEÑOS	

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Exposición por parte del maestro
	Mapeo de secuencias y procedimiento
	Mapeos mentales, semánticos, conceptuales
	Elaboración de reportes auténticos de búsqueda, selección y análisis de la información documenta

REQUERIMIENTOS DIDÁCTICOS Y ESCENARIOS	Aula Internet Auditorio Empresas

EVALUACIÓN:

ESQUEMA DE EVALUACIÓN Y PARÁMETROS	
CRITERIOS DE DESEMPEÑO (EJEMPLOS)	**VALOR**
1. tareas	10%
2. Investigación y exposición	20%
3. asistencia	5%
4. Portafolio de evidencias de aprendizaje plataforma GoConqr	20%

5. Casos prácticos	10%
6. Examen corto	5%
7. Reporte de prácticas	30%
Total	100%

REFERENCIAS (actualizadas, 1 en inglés)

Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Argentina: Granica.

Dutta, P. (2018). Consecuencias de una mala planificación de los recursos humanos [Sitio web]. Recuperado de https://www.cuidatudinero.com/13084840/consecuencias-de-una-mala-planificacion-de-los-recursos-humanos

Elivelton. (2018, octubre 17). Detección de Necesidades de Capacitación: ¿por qué implementarlo? [Entrada de blog]. Recuperado de https://es.eadbox.com/deteccion-de-necesidades-de-capacitacion/

Gómez, L. (2016). Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Pearson.

LA CAPACITACIÓN TAMBIÉN ES UNA OBLIGACIÓN [Sitio web]. (s.f.). Recuperado de https://www.ccmexico.com.mx/blog/emprendimiento/la-capacitacion-tambien-es-una-obligacion.html

Ley Federal del Trabajo [Documento PDF]. (2019). Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

Martínez, P. (2015, agosto 14). El poder del buen humor en la gestión de talento. El Economista. Recuperado de https://www.eleconomista.com.mx/empresas/El-poder-del-buen-humor-en-la-gestion-de-talento-20150814-0015.html

Pérez. O. (2019, abril 9). Principales beneficios de una evaluación de desempeño para tu empresa [Entrada de blog]. Recuperado de https://blog.peoplenext.com.mx/principales-beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa

Redacción. (2018). Los 4 estilos de dirección de Likert [Sitio web]. Recuperado de http://canalceo.com/estilos-direccion-likert/

Reucroft, Gema; Scott, Tim (2015). *Human Resource: A Practical Guide*. 1st. Edition Bookboon.com

Rubió, T. (2016). Recursos humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Barcelona: Octaedro.