

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

COORDINACIÓN GENERAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- 1. Unidad Académica:** Facultad de Ciencias Administrativas, Mexicali; Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales, Ensenada; Facultad de Ciencias de la Ingeniería, Administrativas y Sociales, Tecate; Facultad de Contaduría y Administración, Tijuana; Facultad de Ingeniería y Negocios, Guadalupe Victoria; y Facultad de Ingeniería y Negocios, San Quintín.
- 2. Programa Educativo:** Licenciatura en Administración de Empresas
- 3. Plan de Estudios:** 2022-2
- 4. Nombre de la Unidad de Aprendizaje:** Tópicos Avanzados de la Gestión del Talento Humano
- 5. Clave:** 40333
- 6. HC:** 01 **HT:** 03 **HL:** 00 **HPC:** 00 **HCL:** 00 **HE:** 01 **CR:** 05
- 7. Etapa de Formación a la que Pertenece:** Terminal
- 8. Carácter de la Unidad de Aprendizaje:** Obligatoria
- 9. Requisitos para Cursar la Unidad de Aprendizaje:** Ninguno



Equipo de diseño de PUA

Laura Lillian Estrada Terán
Rodolfo Novela Joya

Vo.Bo. de subdirector(es) de Unidad(es) Académica(s)

Adelaida Figueroa Villanueva
Ana Cecilia Bustamante Valenzuela
Angélica Reyes Mendoza
Esperanza Manrique Rojas
Gilberto Manuel Galindo Aldana
Jesús Antonio Padilla Sánchez

Fecha: 24 de marzo de 2021

II. PROPÓSITO DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

La unidad de aprendizaje Tópicos avanzados de la Gestión del Talento Humano, tiene como propósito que el alumno identifique, conozca y entienda el contexto de la administración del Talento Humano, integrando las herramientas y procedimientos que se deben aplicar al colaborar con un equipo de trabajo para ser competitivo y hacer personas con calidad humana. La unidad de aprendizaje pertenece a la etapa terminal del plan de estudios de Licenciatura en Administración, es de carácter obligatorio, corresponde al área de conocimiento de Talento Humano.

III. COMPETENCIA GENERAL DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Diseñar un sistema de calidad orientado a una eficiente administración del talento humano en función del conocimiento y adecuación de la cultura de cada organización, a través del análisis de las características que requiere el entorno laboral para formar personas con calidad humana y que fomenten en su equipo de trabajo liderazgo, la motivación, los valores morales, trabajo en equipo y actitud de servicio, para poder implementar sistemas que permitan la competitividad de las organizaciones, con flexibilidad para adaptarse al cambio de manera responsable y con integridad.

IV. EVIDENCIA(S) DE APRENDIZAJE

Sistema de calidad que permita la formación del talento humano en una organización, a partir de la aplicación de un cuestionario diagnóstico en el que se analicen las fortalezas y debilidades de la organización, se evalúe la situación operativa y administrativa del personal, seleccionando los procedimientos y técnicas a implantar, para finalmente diseñar un protocolo de calidad con ética y responsabilidad social.

V. DESARROLLO POR UNIDADES

UNIDAD I. Administración del talento humano dirigido al establecimiento de una cultura de calidad

Competencia:

Distinguir la calidad en el servicio que presta la función de talento humano en una organización, para analizar su pertinencia y adecuarla a la filosofía organizacional, con el propósito de definir y difundir un modelo de cultura organizacional orientada a la calidad de vida y productividad empresarial, con un alto sentido del respeto a la dignidad humana, apego a la ética y responsabilidad social.

Contenido:

Duración: 4 horas

- 1.1. Concepto de Talento Humano
- 1.2. Definición de ARH
- 1.3. Concepto de Calidad
- 1.4. El proceso de calidad
- 1.5. La calidad y la excelencia en los recursos humanos
- 1.6. Calidad de vida en el trabajo
- 1.7. El servicio de calidad y de excelencia en las áreas funcionales del Talento humano:
 - 1.7.1. Reclutamiento y selección de personal
 - 1.7.2. Relaciones laborales
 - 1.7.3. Capacitación y desarrollo
 - 1.7.4. Seguridad e higiene
 - 1.7.5. Medicina ocupacional
 - 1.7.6. Servicios y prestaciones al personal

UNIDAD II. Recorte de personal y despido (Downsizing)

Competencia:

Analizar las consecuencias implícitas en los procesos de recorte masivo de personal, con el propósito de establecer el clima imperante ante estos fenómenos, tratando las diferentes opciones que tiene la organización ante una situación de crisis, y seleccionar mediante el estudio de los diferentes modelos o alternativas la decisión más eficaz para la organización y su factor humano con un alto sentido de respeto a la dignidad humana, responsabilidad social y ética.

Contenido:

Duración: 2 horas

- 2.1. Definición
- 2.2. Principios básicos
- 2.3. Causas del *downsizing*
- 2.4. Tipos de *downsizing*
- 2.5. Condiciones para un *downsizing* estratégico
- 2.6. Impacto del *downsizing* en las personas y en las organizaciones
- 2.7. Síndrome del sobreviviente
- 2.8. Alternativas al *downsizing*

UNIDAD III. Acoso laboral (MOBBING)

Competencia:

Analizar las implicaciones del acoso laboral (*Mobbing*), así como las consecuencias laborales y de imagen corporativa que da la organización a las autoridades laborales y a la sociedad ante este tipo de situaciones, cómo intervenir y solucionar para después prevenir este fenómeno a través del estudio y análisis del contexto y características del acoso laboral en México y en el mundo, con un alto sentido de responsabilidad social y ética.

Contenido:

Duración: 2 horas

- 3.1. Definición
- 3.2. Actores en el acoso laboral
- 3.3. Elementos indirectos en la empresa
- 3.4. Conductas consideradas como acoso laboral
- 3.5. Tipos de acoso laboral
- 3.6. Consecuencias del *mobbing* para la empresa
- 3.7. Consecuencias del *mobbing* para el trabajador
- 3.8. Prevención del acoso laboral
- 3.9. Legislación sobre el acoso laboral

UNIDAD IV. Estrés y burnout en las organizaciones

Competencia:

Analizar el significado de estrés laboral y sus afectaciones, que permita valorar objetivamente las consecuencias para las personas, el clima laboral y la productividad en la organización, a través del estudio de las características de este fenómeno social-laboral, enfocados en un contexto responsable, respetuoso y ético.

Contenido:

Duración: 2 horas

- 4.1. Definición de Estrés
- 4.2. Tipos de estrés
- 4.3. Definición de burnout
- 4.4. Fases del burnout
- 4.5. Sintomatología del burnout
- 4.6. Causas del síndrome del burnout
- 4.7. Componentes personales que aumentan la susceptibilidad
- 4.8. Consecuencias del síndrome del burnout
 - 4.8.1. Psicosomáticas
 - 4.8.2. Conductuales
 - 4.8.3. Emocionales
 - 4.8.4. Actitudinales
 - 4.8.5. Sociales y de relaciones interpersonales
- 4.9. Perfil de la persona vulnerable
- 4.10. Prevención
- 4.11. Tratamiento
- 4.12. Profesiones propensas a sufrir burnout
- 4.13. NOM 035 y la relación con el síndrome del burnout

UNIDAD V. Salud mental y abuso de sustancias tóxicas en las organizaciones

Competencia:

Determinar la razón por la que las personas en las organizaciones sufren de estrés, a través del estudio de alteración de su salud mental y recurren al uso y abuso de sustancias o medicamentos controlados y no controlados para el control de sus emociones, con el propósito de estudiar y analizar la sintomatología, características de los afectados y encontrar la forma de elaborar un programa multidisciplinario de diagnóstico y prevención para el abuso de sustancias, en un marco de integridad, respeto y responsabilidad social.

Contenido:

Duración: 2 horas

- 5.1. Definición la salud mental
- 5.2. Características de la salud mental
- 5.3. Por qué prestar atención a los problemas de salud mental
- 5.4. Tipos de sustancias tóxicas
- 5.5. Uso y abuso de sustancias tóxicas
- 5.6. Adicciones y tipos
- 5.7. Factores de riesgo
- 5.8. Señales de problemas de adicción y diagnóstico
- 5.9. El papel de la empresa
- 5.10. El papel del supervisor
- 5.11. Tratamiento
- 5.12. ¿Cómo diseñar un programa de prevención?
- 5.13. Componentes del programa
 - 5.13.1. Creación de la comisión de trabajo
 - 5.13.2. Determinar objetivos
 - 5.13.3. Aplicación del programa
 - 5.13.4. Criterios de calidad
 - 5.13.5. Corolario
 - 5.13.6. Evaluación

UNIDAD VI. Inteligencia emocional

Competencia:

Distinguir la importancia de la inteligencia emocional así como el control de las emociones en el contexto laboral y de la vida cotidiana, con el propósito de evitar situaciones en el contexto laboral que provoquen en clima organizacional inadecuado, a través del estudio y análisis del origen, características y áreas de aplicación de la I.E. con respeto, responsabilidad y empatía.

Contenido:

Duración: 2 horas

- 6.1. Definición de IE
- 6.2. Origen de la teoría de la Inteligencia Emocional (I.E.)
- 6.3. Consciente intelectual vs cociente de I.E.
- 6.4. La naturaleza de la I.E.
- 6.5. Inteligencia Emocional y la MATEA
- 6.6. Emociones y control de las emociones
- 6.7. Características de las empresas actuales
- 6.8. Ventajas de la I.E. para la empresa
- 6.9. Habilidades y competencias de la I.E.
 - 6.9.1. Autoconsciencia
 - 6.9.2. Autorregulación
 - 6.9.3. Motivación
 - 6.9.4. Empatía
 - 6.9.5. Habilidades sociales
- 6.10. Áreas de aplicación de la I.E.
- 6.11. La I.E. en el trabajo

UNIDAD VII. Resiliencia en las organizaciones.

Competencia:

Establecer estrategias metodológicas para que el talento humano en las organizaciones se sobreponga a situaciones traumáticas ineludibles, a través del estudio, comprensión y análisis de las características de las personas y organizaciones resilientes, con un alto sentido de integridad y de responsabilidad social.

Contenido:

Duración: 2 horas

- 7.1. Antecedentes
- 7.2. Concepto
- 7.3. Resiliencia en las personas
- 7.4. Resiliencia en las organizaciones
- 7.5. Características de las personas y organizaciones resilientes
- 7.6. Cualidades que caracterizan a las personas resilientes y organizaciones resilientes
- 7.7. Objetivos de la resiliencia
- 7.8. Acciones para aumentar la resiliencia en las organizaciones
- 7.9. Otras herramientas para lograr resiliencia en las organizaciones
- 7.10. Ventajas de una organización resiliente
- 7.11. Rol del liderazgo resiliente

VI. ESTRUCTURA DE LAS PRÁCTICAS DE TALLER

No.	Nombre de la Práctica	Procedimiento	Recursos de Apoyo	Duración
UNIDAD I				
1	Valor agregado de áreas funcionales de los Recursos Humanos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente explica el concepto de calidad. 2. El estudiante desarrolla el valor agregado en las áreas funcionales como son: reclutamiento y selección de personal, relaciones laborales, capacitación y desarrollo, seguridad e higiene, medicina ocupacional, servicios y prestaciones al personal. 3. Realizar una propuesta de valor agregado para una organización. 4. El estudiante entrega el reporte y se comparten resultados en plenaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. 	6 horas
UNIDAD II				
2	Mejores prácticas en el recorte de personal y despido.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente explica el concepto de recorte de personal y despido, así como sus elementos. 2. El alumno diseña un programa de capacitación, así como su implementación en una organización de su elección, dirigidas a mandos medios. 3. El estudiante entrega el trabajo y se comparten resultados en plenaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso. • Información sobre formación de capacitadores de CONOCER. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. • Computadora. • Procesador de textos. • Internet. 	7 horas
UNIDAD III				

3	Tipos de acoso laboral y su tratamiento laboral y legal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente explica el concepto de acoso laboral (Mobbing), así como sus elementos y alcances legales. 2. El alumno diseña un programa de capacitación, así como su implementación en una organización de su elección, dirigidas a mandos medios. 3. El estudiante entrega el trabajo y se comparten resultados en plenaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso. • Información sobre formación de capacitadores de CONOCER. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. • Computadora. • Procesador de textos. • Internet. 	7 horas
UNIDAD IV				
4	Clima laboral para identificar casos de estrés y burnout y posibles alternativas de solución.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente explica el concepto de estrés y burnout así como sus diferencias. 2. El alumno diseña un programa de capacitación, así como su implementación en una organización de su elección, dirigidas a mandos medios. 3. El estudiante entrega el trabajo y se comparten resultados en plenaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso. • Información sobre formación de capacitadores de CONOCER. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. • Computadora. • Procesador de textos. • Internet. 	7 horas
UNIDAD V				
5	Emociones en el personal de la organizacional y proponer mejoras.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El docente explica el semáforo de las emociones en la organizacional. 2. Se aplica el semáforo de las emociones y se analizan los resultados para poder interpretarlos y relacionarlos con las problemáticas presentadas en la organización. 3. Se presentan propuestas de mejora a los resultados 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de caso. • Información sobre formación de capacitadores de CONOCER. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. • Computadora. • Procesador de textos. • Internet. 	7 horas

		<p>obtenidos.</p> <p>4. El estudiante entrega el trabajo y se comparten resultados en plenaria.</p>		
UNIDAD VI				
6	Abuso de sustancias.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar en la empresa estudio de caso, ¿cuáles son las acciones que realizan para detectar abuso de sustancias en sus trabajadores? 2. Identificar los protocolos de actuación, ¿cuáles son las estrategias de tratamiento dentro de la organización? 3. Se presentan propuestas: Identificación de abuso de sustancias, prevención de abuso de sustancias y acciones de tratamiento a empleados. 4. El estudiante entrega el trabajo y se comparten resultados en plenaria. 	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre formación de capacitadores de CONOCER. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. • Computadora. • Procesador de textos. • Internet. 	7 horas
UNIDAD VI				
7	Estudio de caso: Análisis de casos resilientes	<ol style="list-style-type: none"> 1. El estudiante realiza dinámicas para identificar casos sobre personajes que hayan superado casos difíciles. 2. Se analizan las características de las personas resilientes. 3. El estudiante sugiere acciones para llevar a cabo un liderazgo que promueva la resiliencia en la organización. 4. El estudiante entrega el trabajo y se comparten resultados en plenaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de casos sobre Resiliencia. • Información sobre formación de capacitadores de CONOCER. • Organización en la que se encuentren realizando servicio social profesional. • Computadora. • Procesador de textos. • Internet. 	7 horas

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):

De acuerdo con el propósito y naturaleza de esta unidad de aprendizaje, alcance de las competencias y evidencias de aprendizaje, se debe proponer estrategias de enseñanza para la facilitación del aprendizaje de los contenidos de las unidades temáticas y del desarrollo de las prácticas de taller, por ejemplo: técnica expositiva, estudios de caso, método de proyectos, aprendizaje basado en problemas, ejercicios prácticos, entre otros.

Estrategia de aprendizaje (alumno):

De acuerdo con el propósito y naturaleza de la unidad de aprendizaje, alcance de las competencias y evidencias de aprendizaje, se deben proponer estrategias de aprendizaje que permitan al alumno el análisis, comprensión y aplicación de los contenidos declarados en las unidades temáticas, por ejemplo: investigación, estudio de caso, trabajo en equipo, exposiciones, visitas a campo, organizadores gráficos, cuadros comparativos, y demás.

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

- Para tener derecho a examen ordinario y extraordinario, el estudiante debe cumplir con los porcentajes de asistencia que establece el Estatuto Escolar vigente.
- Calificación en escala del 0 al 100, con un mínimo aprobatorio de 60.

Criterios de evaluación

- Exámenes.....	30%
- Prácticas de taller.....	50%
- Diseño de sistema de calidad.....	20%
Total.....	100%

IX. REFERENCIAS

Básicas

- Arias, F. (2013). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. (6a ed.). Editorial Trillas. [clásica].
- Cantú, H. (2018). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. (8a ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Crawford, R. (1992). *In the Era of Human Capital*. Editorial Harper Business. [clásica].
- Evans, J., Lindsay, W. (2020) *Administración y control de la calidad*. (10a ed.). Editorial Cengage Learning.
- Fey, C., Björkman, I. y Pavlovskaya, A. (2000). The effect of human resource management practices on firm performance in Russia. *International Journal of Human Resource Management*, vol. 11:1 11:1, 1 18. [clásica].
- Franklin, E. y Krieger, M. (2010). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. Editorial Prentice Hall. [clásica].
- Dessler, G. (1998). *Management. Leading people and organizations in the 21st century*. Editorial Prentice Hall. [clásica].

Complementarias

- Ballesta, O. (2015). *Gestión de personas en empresas líderes en el mercado, ¿Cuál es la diferencia?*. Febrero 22, 2021, de Grandes Pymes. <https://www.grandespymes.com.ar/2015/02/09/gestion-de-personas-en-empresas-lideres-del-mercado-cual-es-la-diferencia/>. [clásica].
- Etzioni, A. (1965). Dual leadership in complex organizations. *American sociological review*, Num. 30. [clásica].
- Flamholtz, E.F. y Lacey, J.M. (1981): Personnel Management, Human Capital Theory, and Human Resource Accounting. Número 27 de la serie de monografías sobre relaciones industriales. *Institute of Industrial Relations, Universidad de California*. Estados Unidos. [clásica].
- Horibe, F. (1999): *Managing knowledge workers*. Editorial John Wiley & Sons. [clásica].

X. PERFIL DEL DOCENTE

Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Licenciatura en Relaciones Industriales y Licenciatura en Administración de Empresas de preferencia con especialidad en Recursos Humanos. Comprobar un ejercicio profesional relacionado con este curso. Tener experiencia docente de mínimo tres años, la docencia sin ejercicio profesional en la industria, no se considera experiencia laboral. Se recomienda sea una persona proactiva, analítica y que fomente el trabajo en equipo dentro y fuera del aula con integridad y compromiso social.