



Dotación e Inducción de Recursos Humanos

1. Datos de identificación

División de adscripción de la UA		Departamento		Academia
División de Ciencias Sociales y de la Cultura (DCSC)		Departamento de Estudios Organizacionales		DCSC - Administración y Recursos Humanos
Programa educativo		Área de formación		Tipo
Licenciatura en Administración Dual		Básica Particular Obligatoria		Curso - Taller
Modalidad	Semestre	Créditos	Clave	Prerrequisitos
Dual	[3]	[9]		Ninguno
Horas	Relación con otras unidades de aprendizaje			
Teoría [60] Práctica [20] Total [80]	En el ciclo que se imparte (relación horizontal)			En otros ciclos (relación vertical)
	Administración de Recursos Humanos, Diseño Organizacional			Desarrollo Organizacional
Saberes previos				
• Conocimientos básicos de administración. • Habilidad para el razonamiento lógico y la interpretación de información. • Comprensión lectora de textos técnicos. • Manejo básico de herramientas digitales (hojas de cálculo, navegación en línea). • Actitudes responsables y disposición para el aprendizaje en modalidad dual.				
Elaboró		Fecha de elaboración		Actualizó
Juan Martín Flores Almendárez		Septiembre de 2025		Juan Martín Flores Almendárez
				Fecha de actualización Junio 2026

2. Competencia de la unidad de aprendizaje

El estudiante desarrolla un programa de dotación e inducción en las organizaciones, integrando los conocimientos teóricos con la práctica profesional en entornos reales de la modalidad dual.

Perfil de egreso

La/el egresado/a de la Licenciatura en Administración en modalidad DUAL se caracterizará por:
Dominio conceptual y metodológico: Posee conocimientos teóricos, técnicos y metodológicos para gestionar de forma responsable, eficaz y eficiente organizaciones privadas, públicas y sociales.
Proyección internacional e investigación: Se desempeña con pertinencia internacional; desarrolla capacidades de investigación para generar conocimiento y tomar decisiones informadas para el cambio organizacional.
Habilidades interpersonales y ética: Toma decisiones con apego a leyes, normas y valores; trabaja en equipo, negocia, dirige y logra objetivos con integridad y enfoque de bienestar.
Emprendimiento, intraemprendimiento e innovación: Demuestra espíritu emprendedor e impulsa la innovación de procesos y modelos de negocio, incorporando TIC con visión global y sustentable.
Pensamiento crítico y rol profesional versátil: Actúa de forma analítica, crítica y reflexiva como empresario, promotor, director, consultor, asesor e investigador, coadyuvando a la solución de problemas organizacionales y del entorno económico, político y social.

3. Competencias a las cuales contribuye la unidad de aprendizaje

Genéricas	Disciplinares	Profesionales
Escucha y pondera situaciones para accionar de forma tolerante, asertiva y afectiva.	Capacidad de conducción: iniciativa, emprendimiento, liderazgo. Compromiso ético y responsabilidad social.	Planifica la demanda de capital humano en las organizaciones.



Genéricas	Disciplinares	Profesionales
Aplica de forma ética sus conocimientos y habilidades en su campo laboral. Propicia ambientes que favorezcan el trabajo en equipo con calidad, calidez y creatividad. Propone procedimientos y resuelve problemas de la esfera laboral y en nuevas situaciones.	Habilidad para identificar problemas y presentar alternativas de solución. Habilidad de trabajo en equipo, profesional e interprofesional	Identifica y atrae al talento humano susceptible de incorporarse a las organizaciones. Diagnostica, evalúa y selecciona al talento humano.

4. Contenido temático por unidad

Unidad 1. Planifica la demanda de capital humano en las organizaciones.
1. Explica el sistema de administración de recursos humanos. 2. Identifica la planeación estratégica. 3. Describe las técnicas de detección de recursos humanos. 4. Describe las técnicas internas y externas de suministro de personal.
Unidad 2. Identifica y atrae al talento humano susceptible de incorporarse a las organizaciones
1. Describe el análisis de puesto. 2. Describe los tipos, fuentes, medios y técnicas de reclutamiento. 3. Examina las etapas de selección. 4. Identifica el proceso de inducción y contratación.
Unidad 3. Diagnóstica, evalúa y selecciona al talento humano.
1. Identifica el contexto legal de la selección de personal en México (Art. 123 CPEUM y Art. 7-38 LFT). 2. Describe los tipos y procesos de diagnóstico y evaluación de personal. 3. Explica y aplica el proceso de entrevista laboral. 4. Describe los elementos de una batería psicométrica laboral. 5. Explica y aplica diferentes tipos de pruebas psicométricas del ámbito laboral.

5. Metodología de trabajo docente y acciones del estudiante

Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
*aprendizaje basado en problemas.	Propicia el trabajo colaborativo y por descubrimiento.	Participación proactiva en trabajo individual.
*aprendizaje basado en proyectos.	Genera sinergias entre los estudiantes.	Aprendizaje colaborativo.



Metodología	Acción del docente	Acción del estudiante
*estudio de casos Estrategias didácticas: *Apertura: Lluvia de ideas, reporte de lectura a partir de organizadores gráficos (cuadro sinóptico, mapa conceptual). *Desarrollo: Exposición magistral e integración de saberes con apoyo de organizadores gráficos; debate, utilización de role playing y dramatización para entrevista; demostración lúdica de habilidades a partir de trabajo en equipo. . Aplicación de batería de pruebas psicométricas. *Cierre: estudio de caso, elaboración de productos académicos para proyecto integrador y actividad lúdica.	Coadyuva al desarrollo de habilidades entre los estudiantes	Trabajo en equipo. Asiduidad, responsabilidad y compromiso.

6. Criterios generales de evaluación (desempeño)

Rubros de evaluación	Actividades	Productos
Área de conocimientos Exámenes 40% Área de habilidades y destrezas Resolución de casos prácticos 10% Proyecto final 20% Exposición 20% Área de actitud Participación y trabajo en equipo 10% Total 100%	Integración de la consultoría de contratación, destacando el diseño del puesto, promoción de la vacante, evaluación documental de aspirantes y selección de candidatos a través de entrevista de trabajo y batería psicométrica. Todas las enunciadas en el portafolio de evidencias.	Expediente del proyecto integrador con expedientes individuales de aspirantes y candidatos. Portafolio de evidencias individual por estudiante.

Se recomienda que en cada actividad se practique la autoevaluación y coevaluación con los estudiantes.



7. Perfil deseable del docente

Saberes / Profesión	Habilidades	Actitudes	Valores
Licenciatura en Psicología con énfasis en el área Organizacional.	Organizado	Disposición para la innovación educativa y mejora continua.	Responsabilidad y ética profesional.
Licenciatura en Administración con énfasis en Recursos Humanos.	Proactivo	Compromiso con la formación integral del estudiante.	Honestidad y objetividad en la evaluación.
Licenciatura en Relaciones Industriales.	Comunicativo	Acompañamiento activo y asesoría constante al estudiante en el aula y en el entorno laboral dual.	Respeto y empatía hacia los estudiantes.
Licenciatura en Administración	Toma de Decisiones	Incluyente	Colaboración y trabajo en equipo con el cuerpo docente y el entorno empresarial.
Deseable postgrado en el área de Capital Humano.		Respetuoso	Apegado a normas
Deseable experiencia en el área (comprobable, mínimo 3 años)		Tolerante	
Dominio de conocimientos en:		Empático	
Aplicación de entrevistas de trabajo.		Responsable	
Aplicación y evaluación de pruebas psicométricas en el área laboral.			
Diseño de puestos de trabajo.			

8. Bibliografía

Basica

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Münch Galindo Lourdes	Administración del talento: la gestión del activo más valioso de la organización	Trillas	2023	
Dessler Gary	Administración de Recursos Humanos	Pearson Educación de México	2022	
Muniain Gómez, Jorge	Reclutamiento inteligente: las mejores prácticas del mundo para buscar y seleccionar talento	Ediciones Culturales Paidós	2020	
Ayensa Esparza, Á. M.	Operaciones administrativas de recursos humanos	Paraninfo	2020	



Complementaria

Autor(es)	Título	Editorial	Año	URL
Chiavenato, I.	Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones	McGraw-Hill	2020	
Snell Scott A.	Administración de Recursos Humanos	Cengage	2020	
Werther William & Keith Davis	Administración del capital humano. 8va edición	Mc Graw Hill	2019	
Grados, Jaime	La entrevista en las organizaciones. 3ra edición.	Manual Moderno	2017	

Tepatitlán de Morelos, Jalisco, a 15 de junio de 2026

Nombre y firma de la Jefa de Departamento de Estudios Organizacionales	Nombre y firma del Presidente de Academia de Administración y Recursos Humanos
 Dra. Nadia Natasha Reus González	 Mtro. Jesel Octavio Ramírez Barba

CENTRO UNIVERSITARIO DE LOS ALTOS
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA CULTURA
DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS ORGANIZACIONALES