

Portal Aspirantes
Contenido del programa
Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Objetivo
Formar profesionistas capaces de solucionar problemas derivados de las relaciones laborales del Recurso Humano, dentro del marco legal de las áreas de Administración, Tributación, Seguridad Social y Labora, a través de la dirección estratégica para la toma de decisiones, con apoyo de las Tecnologías, la Contabilidad Financiera y Administrativa fomentando el respeto, ética y la responsabilidad social de las organizaciones.
Requisitos de ingreso
Estudios concluidos de bachillerato, aprobar el examen de ingreso y cubrir los requisitos de pre-inscripción.
Perfil de ingreso
<p>El aspirante a la Licenciatura en Dirección Estratégica de Recursos Humanos debe poseer competencias genéricas declaradas en el EXANI-II y adquiridas en el nivel medio superior que le permitan desarrollar y contribuir con pensamiento crítico a la solución de problemas de su entorno, de manera interpersonal y colectiva, identificando, ordenando e interpretando ideas, redactando textos con base en el uso normativo de la lengua. Los saberes básicos que se requieren para cursar la Licenciatura antes mencionada son:</p> <p>Saberes teóricos</p> <ul style="list-style-type: none">• Conocimientos disciplinarios del área económico-Administrativa• Nivel básico de inglés• Conocimientos multidisciplinarios como: Matemáticas Básicas, Metodología de la investigación, cultura general, tecnologías de la Información y comunicación, globalización, competitividad, habilidades del pensamiento, lectura y redacción, razonamiento lógico-matemático, etc. <p>Saberes heurísticos</p> <ul style="list-style-type: none">• Capacidad de análisis y síntesis• Habilidad para el manejo de computadoras• Facilidad para comunicarse adecuadamente en forma verbal y escrita• Desarrollo de su inteligencia emocional• Capacidad para el manejo pacífico de conflictos• Utilización de los medios de información para la negociación interpersonal• Trabajo en equipo• Toma de decisiones• Capacidad para resolver problemas <p>Saberes Axiológicos</p> <ul style="list-style-type: none">• Iniciativa• Perseverancia• Responsabilidad• Ética personal• Creatividad

- Liderazgo
- Empatía
- Tolerancia

Título que otorga

Licenciado en Dirección Estratégica de Recursos Humanos

Perfil de egreso

El egresado de la Licenciatura en Dirección Estratégica de Recursos Humanos es un profesionalista capaz de solucionar problemas derivados de las relaciones laborales del Recurso Humano, dentro del marco de las áreas de Administración, Seguridad Social, Fiscal y Laboral, a través de la dirección estratégica para la toma de decisiones, con apoyo de las Tecnologías, Contabilidad Financiera y Administrativa fomentando respeto, ética y responsabilidad social.

Las competencias de un egresado de la Licenciatura en Dirección Estratégica de Recursos Humanos son:

Manejo de alta dirección

Maneja estrategias que impliquen la reestructuración de los sistemas tradicionales de la organización, mediante la aplicación de técnicas de desarrollo organizacional y técnicas de desarrollo de personas, de la negociación y la comunicación de acciones, del análisis y toma de decisiones, con el fin de optimizar los procesos organizacionales del recurso humano, de la productividad e imagen organizacional.

Organización del Recurso Humano

Organiza el Recurso Humano, a partir del uso de manuales organizacionales, de políticas y normatividad laboral vigente, del uso de herramientas tecnológicas, de la negociación y comunicación asertivas de ideas, con la finalidad de efficientar los procesos y la comunicación de los mismos, mejorando la productividad de la organización.

Diagnóstico de las obligaciones en materia de seguridad social

Diagnosticar las obligaciones en materia de seguridad social, a partir del análisis e interpretación de los contenidos de las diversas disposiciones legales que le son aplicables a las organizaciones, con el objetivo de tener un mejor panorama de los derechos y obligaciones de los patrones y del capital humano con equidad, justicia, responsabilidad y ética, a fin de orientar en la toma de decisiones.

Evaluación de las diferentes alternativas para el cumplimiento óptimo de las obligaciones de seguridad social

Evaluar las diferentes alternativas para el cumplimiento óptimo de las obligaciones de seguridad social, con base en las leyes de la materia, buscando el beneficio mutuo dentro del contexto obrero- patronal actuando con honestidad, equidad y transparencia, con el objetivo de seleccionar las mejores estrategias que orienten a una adecuada toma de decisiones.

Organización de información contable, laboral y fiscal

Organizar de forma responsable la información contable, laboral y fiscal del área de recursos humanos, a partir de la identificación de la información con características contables, del uso de las bases de datos, de la información de las condiciones laborales de los trabajadores, con apoyo de las TIC; para proporcionar información oportuna que sea resumida en los estados financieros correspondientes, así como para fines de revisión por parte de las autoridades Federales y Locales.

Gestión de tramites fiscales y laborales

Gestionar trámites fiscales y laborales derivados de la relación obrero-patronal, a partir de la aplicación de la normatividad vigente, del uso de TIC, del uso de las bases de datos con equidad, responsabilidad, justicia social y compromiso, a fin de cumplir de forma oportuna con las Leyes Federales y Locales.

Planeación de costo-beneficio en materia fiscal

Planear el costo-beneficio en materia fiscal, mediante la comparación de los costos previstos con los beneficios esperados, la atención a procesos, acciones y proyectos en función de las necesidades de las instituciones públicas y privadas, de la normativa aplicable, del cálculo y elaboración de los reportes respectivos con honestidad, responsabilidad y ética profesional apoyándose en las tecnologías de la información y comunicación, con la finalidad de establecer los fondos financieros necesarios para cubrir los pagos y determinar el impacto financiero de la emisión de pensión y jubilación de los trabajadores.

Ejecución de sistemas integrales de gestión de información

Ejecuta sistemas integrales de gestión de información administrativos, procesos laborales, de seguridad social y fiscal, a través del uso de portales y software especializados, acorde a la normatividad vigente y manuales de procedimientos de la empresa, con el fin de lograr el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación obrero-patronal.

Planeación de acciones de previsión social y laboral

Planear acciones de previsión social y laboral, a partir del cumplimiento ético de las normas fiscales y de seguridad social, considerando las políticas públicas del país y las condiciones financieras de la organización, de la organización de información de los trabajadores, para optimizar sus recursos financieros.

Administración de procesos laborales, de seguridad social y fiscal

Administrar los procesos laborales, de seguridad social y fiscal, mediante la aplicación de las teorías correspondientes, el apoyo de las TIC y la aplicación de las normas éticas, del análisis de informes, para lograr el buen desempeño de las organizaciones y la satisfacción de los recursos humanos.