



## Programa de Asignatura

**UNIVERSIDAD DE SONORA**

Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas

**DIVISIÓN DE INGENIERÍA**

Programa: Ingeniería en Sistemas de Información

Asignatura	Gestión del Recurso Humano (ELECTIVA DE SOCIALES O HUMANIDADES)	Clave: 6914	Semestre: Séptimo
Tipo: OBL	H. Teoría: 4      H Práctica: 0	HSM: 4	Créditos: 8
Requisitos: 230 Créditos	Clave		

**Objetivo General:** Apoyar la formación integral del Ingeniero industrial y de Sistema. Proporcionándole herramientas técnicas y científicas que le permitan y faciliten la coordinación de grupos de trabajo.

### CONTENIDO DEL PROGRAMA

Nombre del Tema	Hrs	Objetivo del tema	Subtemas	Referencia Libro,      Capitulo
I. Introducción al curso de Administración de Recursos Humanos	8	- Determinar la importancia de la administración de los recursos humanos, como un proceso de acrecentamiento y conservación de esfuerzos.	1.1 Técnicas de los recursos humanos. 1.2 Subsistemas de los recursos humanos. 1.3 Dificultades en la administración de recursos humanos.	Idalberto Chavenato "Administracion de Recursos Humanos" Parte II Cap. 4

II. Entrevista, reclutamiento, selección de personal e inducción	9	- Reconocer la selección de personal como un proceso impreso para reducir el margen de error en la concentración.	<p>2.1 Importancia de la selección de personal.</p> <p>2.2 La selección como un proceso técnico y científico.</p> <p>2.3 El flujo de la selección de personal (pasos).</p> <p>2.4 La Entrevista.</p> <p>2.5 Importancia de la inducción</p> <p>2.6 Programa de la inducción</p>	<p>Jorge E. Orozco R.  “Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal”  Confederación Patronal de la Republica Mexicana.  Idalberto Chavenato  “Administración de Recursos Humanos”  parte III, cap. 5, 6</p>
--	---	---	---	---

III. Análisis del Trabajo	8	Organización eficaz de los trabajos para conocer con precisión lo que cada persona hace.	<p>3.1 Su necesidad</p> <p>3.2 Propósito</p> <p>3.3 Su técnica</p> <p>3.4 Proceso de diseño</p> <p>3.5 Beneficio</p> <p>3.6 Tipos</p>	<p>“Análisis de Puesto”  Agustín Reyes Ponce.  Ed. Limusa</p>
IV. Organigrama	4	Conocer su importancia	<p>4.1 Definición.</p> <p>4.2 Actividades previas al diseño</p> <p>4.3 Filosofía de la empresa y los tipos de organigrama.</p>	<p>Chruden y Sherman.  “Administración de personal”  CECSA  Gobierno del Estado de Sonora. Samuel Ocaña  “Manual de diseño de los</p>

<p>V. Compensación: Sueldos, Salarios y Prestaciones</p>	<p>4</p>	<p>Describir la relación entre la remuneración y las prestaciones al personal</p>	<p>5.1 Administración de salarios 5.2 Prestaciones obligatorias y voluntarias 5.3 Compensación de incentivos</p>	<p>organigramas”  Idalberto Chavenato “Administración de Recursos Humanos” parte V, cap.10, 11</p>
<p>VI. Seguridad e Higiene</p>	<p>8</p>	<p>Planear, construir y conservar sus centros de trabajos de manera que disminuya o evite los riesgos de trabajo.</p>	<p>6.1 Concepto. 6.2 Importancia 6.3 Aspectos legal 6.4 Causas de los accidentes 6.5 Salud ocupacionales 6.6 Precisión de los términos</p>	<p>Ley federal del trabajo Mtro. Trueba Urbina Ed. CECSA  “Control de riesgos de trabajo” Ed. Alfa Omega Johon V. Grimaldi, Rollin H. Simon.</p>
<p>VII. Educación y Entrenamiento</p>	<p>8</p>	<p>Promover el entrenamiento como un proceso educacional que capacita a diestra y forma de manera sistemática y</p>	<p>7.1 Importancia. 7.2 Aspectos Legales 7.3 Programas 7.4 Comisión Mixta</p>	<p>Fernando Arias Galicia “Admón. de recursos humanos para el alto</p>

<p>VIII. Evaluación de Desempeño</p> <p>IX. Auditoria de Personal</p>	<p>8</p> <p>8</p>	<p>organizada por el cuál el personal adquiere conocimientos, aptitudes y habilidades y destrezas en función de los objetivos definidos.</p> <p>Conocimientos y manejo de los métodos de evaluación al desempeño.</p> <p>Reconocer la importancia de la auditoria de personal en la detección de fuerzas y debilidades.</p>	<p>7.5 Implementación y cumplimiento.</p> <p>8.1 Definición 8.2 Propósitos de la E.D. 8..3 Tipos de evaluación 8. 4 Proceso de E. 8.5 Responsabilidad de la E.</p> <p>9.1 Concepto de la auditoria 9.2 Tipo de Auditoria 9.3 puntos Auditables 9.4 Fases de la Auditoria</p>	<p>desempeño” Cap.12</p> <p>Admón... de R. H. Idalberto Chiavenato Editorial Mc Graw-Hill Segunda edición. Cap 14</p> <p>Idalberto Chiavenato “Administración de Recursos Humanos” Cap. IX</p> <p>Agustín Reyes Ponce Administración de Personal. Capitulo X</p>
---	-------------------	---	--	--



## Programa de Asignatura

**UNIVERSIDAD DE SONORA**

**DIVISIÓN DE INGENIERÍA**

Departamento de Ingeniería Industrial y de Sistemas Programa: Ingeniería en Sistemas de Información

### **METODOLOGÍA Y RECURSOS DIDÁCTICOS**

- Investigación del tema ( mínimo 3 autores )
- Revisión de las fuentes
- Determinación de los propósitos
- Elaboración de la carta de instrumentación didáctica
- Acetatos, pizarrón, rota folio.
- Películas
- Técnicas: Análisis de Ambientación, de integración
- Taller teórico practica

### **FORMA DE EVALUACIÓN**

- Asistencia
- Participación en grupo, individual
- Evaluación del grupo si se cumple con la carta de instrumentación didáctica
- Reporte final o Trabajo ( Exponiendo: obj. general de cada tema: su importancia, aplicación.- derecho
- A calificación y aprobación del curso.

**BIBLIOGRAFÍA:**

NUMERO	AUTOR	TITULO	EDITORIAL	EDICIÓN	AÑO
1	ADALBERTO CHIAVENATO	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	MC GRAW HILL	TERCERA	2002
2	JORGE E. OROZCO	PROCESO PRÁCTICO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	COPARMEX	PRIMERA	2000
3	AGUSTÍN REYES PONCE	EL ANÁLISIS DE PUESTOS	LIMUSA	DÉCIMA TERCERA	1998
4	CHRUDEN Y SHERMAN	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	CECSA	DÉCIMA SEXTA	1996
5	GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA	MANUAL DE DISEÑO DE LOS ORGANIGRAMAS	EDO DE SONORA	.....	2000
6	MTRO. TRUEBA URBINA	LEY FEDERAL DEL TRABAJO	CECSA	TRIGÉSIMA	2001
7	JOHON V. GRIMALDI, ROLLIN H. SIMON.	CONTROL DE RIESGOS DE TRABAJO	ED. ALFA OMEGA	OCTAVA	
8		ADMÓN. DE RECURSOS HUMANOS		NOVENA	1998

9	FERNANDO ARIAS GALICIA  AGUSTÍN REYES PONCE	PARA EL ALTO DESEMPEÑO  ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	CECSA  CECSA	SÉPTIMA	1996
---	---	--	--------------------	---------	------