

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA



Clave: 08MSU0017H

FACULTAD INGENIERÍA



Clave: 08USU4053W

PROGRAMA DEL CURSO:

RECURSOS HUMANOS

| | |
|-----------------------------------|---|
| DES: | Ingeniería |
| Programa(s) Educativo(s): | Ingeniería Física e Ingeniería Matemática |
| Tipo de materia: | Obligatoria |
| Clave de la materia: | SH801 |
| Semestre: | 8 |
| Área en plan de estudios: | Ciencias Sociales y Humanidades |
| Créditos: | 3 |
| Total de horas por semana: | 3 |
| | <i>Teoría:</i> 3 |
| | <i>Práctica:</i> |
| | <i>Taller:</i> |
| | <i>Laboratorio:</i> |
| | <i>Prácticas complementarias:</i> |
| | <i>Trabajo extra clase:</i> |
| Total de horas semestre: | |
| Fecha de actualización: | 31/10/2017 |
| Clave y Materia requisito: | |

Propósitos del Curso:

Al finalizar la materia, los alumnos adquieren conocimientos de las técnicas, normas y procedimientos para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos dentro de una organización.

Al final del curso el estudiante será capaz de:

- Que el alumno conozca las técnicas, y procedimientos para poder aprovechar óptimamente los recursos humanos de una empresa, así como su integración armónica con el fin de que tengan una mejor calidad de vida laboral, social y familiar.

COMPETENCIAS**Básicas:***Trabajo en Equipo y Liderazgo:*

Interactúa en grupos inter, multi y transdisciplinarios de forma colaborativa para compartir conocimientos y experiencias de aprendizajes que contribuyan a la solución de problemas; y coordina la toma de decisiones que inspiran a los demás al logro de las metas de desarrollo personal y social.

- Desarrolla habilidad de negociación ganar- ganar.
- Interactúa con diversas personas que muestran características y formas de pensar diferentes, privilegiando el dialogo en la solución de conflictos.
- Identifica habilidades pertinentes para el emprendimiento considerando las metas personales y de grupo.

Emprendedor:

Emprende proyectos creativos e innovadores que contribuyen al bienestar individual y social, enfrentando los retos del contexto y utilizando herramientas tecnológicas para su desarrollo e implementación.

- Utiliza y optimiza los recursos humanos, naturales, financieros y tecnológicos existentes desde una perspectiva sustentable, asumiendo un compromiso ético.

Profesionales:*Proyecto de Ingeniería:*

Utiliza los conocimientos necesarios para la planeación, análisis, diseño y desarrollo de proyectos de ingeniería, utilizando las tecnologías y los principios de la administración para la optimización de los recursos, considerando su impacto ambiental.

- Define el perfil del personal que estará a cargo del proyecto.

Evaluación de Proyectos de Ingeniería:

Desarrolla las actividades propias de su profesión con base en procesos de calidad y mejora continua.

- Optimiza los recursos tanto materiales como humanos.

| CONTENIDOS (Unidades, Temas y Subtemas) | RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Por Unidad) |
|---|---|
| 1. INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL 1.1. Introducción. 1.2. Origen. 1.3. Otras Disciplinas. 1.4. Historia de las Relaciones de Trabajo. 1.5. Teoría de Sistemas. 1.5.1. Orígenes de la teoría de sistemas. 1.5.2. Concepto de un sistema. 1.5.3. La organización como un sistema abierto. | Describe lo que es la administración de recursos humanos, su origen y su relación con otras disciplinas Determina lo que es un sistema y detalla las partes que la integran. |

| | |
|--|---|
| <p>2. EL COMPORTAMIENTO HUMANO</p> <p>2.1. Las Ciencias del Comportamiento. 2.2. La Conducta. 2.3. El Hombre como Sistema Biopsicosial. 2.4. La Personalidad. 2.5. La Motivación. 2.6. La Frustración.</p> | <p>Identifica competencias para un óptimo desempeño en su área laboral.</p> |
| <p>3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL</p> <p>3.1. Demanda Personal. 3.2. Fuentes de Reclutamiento. 3.3. Elementos de la Selección Técnica.</p> | <p>Describe el proceso de reclutamiento y selección de personal para cubrir vacantes.</p> |
| <p>4. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</p> <p>4.1. Introducción y Capacitación. 4.2. El Entrenamiento como Necesidad Legal. 4.3. Formación de Manuales de Entrenamiento.</p> | <p>Describe el proceso de capacitación y desarrollo humano para el diseño de programas de entrenamiento.</p> |
| <p>5. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p> <p>5.1. Preparación de las Evaluaciones Basadas en el Desempeño Durante el Pasado y el Futuro. 5.2. Métodos de Evaluación Basadas en el Desempeño Durante el Pasado y a Futuro. 5.3. Implicaciones del Proceso de Evaluación.</p> | <p>Explica los procesos y métodos para la evaluación del desempeño y el impacto de los resultados en la administración del personal.</p> |
| <p>6. SUELDO, SALARIOS, SERVICIOS Y PRESTACIONES</p> <p>6.1. Evaluación de Puestos. 6.2. Estudios Corporativos de Sueldo y Salarios. 6.3. Determinación del Nivel de Percepciones. 6.4. Desafíos del Área de Compensación. 6.5. Políticas sobre los Servicios y Prestaciones. 6.6. Prestaciones que Otorgan las Leyes. 6.7. Prestaciones que Otorgan las Organizaciones.</p> | <p>Describe los elementos de la remuneración del trabajo y los diferentes tipos de salarios de acuerdo al desarrollo económico y social.</p> <p>Detalla los aspectos importantes para el desarrollo de incentivos y prestaciones, discriminando las políticas que reducen los costos.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>7. RELACIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA</p> <p>7.1. Definición de la Calidad de Vida.</p> <p>7.2. Manuales de Procedimientos y Programas.</p> <p>7.3. El Reglamento Interior de Trabajo.</p> <p>7.4. Enfoques para el Mejoramiento del Entorno Laboral y la Participación de los Empleados.</p> <p>7.5. Higiene y Seguridad Industrial</p> <p>7.6. Elementos Básicos de las Relaciones Laborales.</p> <p>7.7. Negociaciones Colectivas.</p> | <p>Enuncia la función del departamento de personal en la mejora de la calidad de vida, así como la participación del personal.</p> <p>Diferencia los principales conceptos en un proceso de negociación colectiva identificando mecanismos de cooperación entre la organización y el sindicato.</p> |
|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>METODOLOGÍA</p> <p>1. Para cada Unidad, se presenta una introducción por parte del maestro, utilizando un organizador previo temático.</p> <p>2. Se entrega el material gráfico para su lectura. Se diseña un cuestionario para el manejo de los contenidos y debe entregarse una copia al maestro al inicio de la clase, este producto se utiliza para la discusión de tema por equipo y para el resto del grupo.</p> | |
| <p>Métodos</p> | <p>Estrategias</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Centrado en la tarea | <p>Trabajo de equipo en la elaboración de tareas, planeación, organización, cooperación en la obtención de un producto para presentar en clase.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Inductivo | <ul style="list-style-type: none"> ● Observación ● Comparación ● Experimentación |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Deductivo | <ul style="list-style-type: none"> ● Aplicación ● Comprobación ● Demostración |
| <ul style="list-style-type: none"> ● Sintético | <ul style="list-style-type: none"> ● Recapitulación ● Definición ● Resumen ● Esquemas ● Modelos matemáticos ● Conclusión |
| <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lectura ● Lectura comentada ● Expositiva ● Debate dirigido ● Diálogo simultáneo | |
| <p>Material de Apoyo didáctico: Recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Materiales gráficos: artículos, libros, diccionarios, etc. ● Cañón ● Computadora ● Rotafolio ● Pizarrón ● Modelos tridimensionales | |

| EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO | CRITERIOS DE DESEMPEÑO |
|--|--|
| <p>Se entrega por escrito:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realización de actividades. Pruebas escritas. Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simulaciones. Portafolio. | <p>Los resúmenes deberán abarcar la totalidad del contenido programado para dicha actividad.</p> <p>Los cuestionarios se reciben si están completamente contestados, no debe faltar pregunta sin responder.</p> <p>Las exposiciones deberán presentarse en un orden lógico. Introducción resaltando el objetivo a alcanzar, desarrollo temático, responder preguntas y aclarar dudas y finalmente concluir. Entregar actividad al grupo para evaluar el contenido expuesto.</p> <p>Los trabajos se reciben si cumplen con la estructura requerida, es muy importante reportar las referencias bibliográficas al final en estilo APA.</p> |

| FUENTES DE INFORMACIÓN (Bibliografía/Lecturas por unidad) | EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES (Criterios e instrumentos) |
|--|--|
| <p>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Fernando Arias Galacia. <i>Editorial Trillas.</i></p> <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Gary Dessler. <i>Editorial Prentice Hall.</i></p> <p>ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Chruden, H.J. y Sherman, A.W. <i>Editorial continental.</i></p> | <p>Se toma en cuenta para integrar calificaciones parciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cuestionarios, resúmenes, participación en exposiciones, discusión individual, por equipo y grupal cuando sea pertinente y acertada a la temática expuesta. Dichas actividades se promedian y se otorga un valor del 30%. 3 exámenes parciales escritos donde se evalúa conocimientos, comprensión y aplicación. Con un valor del 70% cada uno. <p>La acreditación del curso se integra:</p> <ul style="list-style-type: none"> Promedio de Calificaciones parciales: 70% Trabajos de Investigación: 30% <p>Nota: para acreditar el curso se deberá tener calificación aprobatoria tanto en la teoría como en las prácticas. La calificación mínima aprobatoria será de 6.0</p> |

Cronograma del Avance Programático

S e m a n a s

| Unidades de aprendizaje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| 1. Introducción a la administración de personal | X | X | X | | | | | | | | | | | | | |
| 2. El comportamiento humano | | | | X | X | | | | | | | | | | | |
| 3. Reclutamiento y selección de personal | | | | | X | X | X | | | | | | | | | |
| 4. Capacitación y desarrollo | | | | | | | | X | X | | | | | | | |
| 5. Evaluación del desempeño | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| 6. Suelos, salarios, servicios y prestaciones | | | | | | | | | | | X | X | X | | | |
| 7. Relaciones laborales y calidad de vida | | | | | | | | | | | | | | X | X | X |