

# PROGRAMA DE ESTUDIO

## DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

1. IDENTIFICACION DE LA ASIGNATURA
2. OBJETIVOS
3. CONTENIDOS
4. BIBLIOGRAFIA
5. EVALUACIÓN
6. METODOLOGIA

**AÑO 2013**

## **IDENTIFICACION ASIGNATURA**

<b>ASIGNATURA</b>	<b>: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>
<b>CARRERA</b>	<b>: Administración Pública</b>
<b>CÓDIGO</b>	<b>: 3732</b>
<b>NIVEL</b>	<b>: 7</b>
<b>REQUISITO</b>	<b>: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>

## **OBJETIVO GENERAL**

El programa tiene por objetivo describir, analizar y explicar la importancia de la Administración del Capital Humano en las organizaciones públicas y privadas, a través de la exposición de los procesos de gestión que buscan incrementar la competitividad en dichas organizaciones.

## **II.- OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- a. Describir el ambiente, interno y externo, en el que se desarrolla el Capital Humano.
- b. Exponer, en forma comparativa, las percepciones respecto al desarrollo del Capital Humano, presentes en los sistemas públicos y los privados.
- c. Describir y analizar los procesos de obtención del Capital Humano.
- d. Describir y analizar los procesos de formación del Capital Humano.
- e. Describir y analizar los procesos de compensaciones del Capital Humano.
- f. Describir y analizar los procesos de evaluación del Capital Humano.

### **III.- DESARROLLO TEMATICO.**

#### **I.- LAS CARACTERISTICAS DEL CAPITAL HUMANO**

1. Definición de Capital Humano
2. Relaciones del Capital Humano con los demás recursos de la organización
3. Evolución de la gestión del Capital Humano
4. La competitividad del Capital Humano

#### **II.- EL CAPITAL HUMANO EN LOS AMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO**

1. La definición de lo público, paradigmas de explicación.
2. La definición de lo privado, paradigmas de explicación.
3. Los derechos fundamentales

#### **III.- EL PROCESO DE OBTENCION DEL CAPITAL HUMANO**

1. La planificación del Capital Humano
2. Análisis y descripción de los puestos de trabajo
3. Determinación de competencias laborales
4. El reclutamiento del Capital Humano
5. La selección del Capital Humano
6. Los procesos sustractivos de Capital Humano
7. Evaluación del proceso de obtención del Capital Humano

#### **IV.- LA FORMACION DEL CAPITAL HUMANO**

1. El proceso de inducción
2. La capacitación
3. El desarrollo
4. El desarrollo organizacional

## V.- LAS COMPENSACIONES DEL CAPITAL HUMANO

1. Las compensaciones financieras
  - a. La consistencia interna : utilización de la evaluación de cargos y evaluación del desempeño del capital humano
  - b. La consistencia externa : utilización de los estudios del mercado salarial
2. Las compensaciones no financieras
  - a. El trato justo
  - b. El desarrollo de carreras
  - c. Lo sistemas de beneficios sociales
  - d. Elementos de seguridad industrial

## VI.- EVALUACION DEL CAPITAL HUMANO

1. Sistemas basados en la medición de las conductas de los trabajadores
2. Sistemas basados en la medición de los rasgos de las personas
3. Sistemas basados en la medición de actitudes de las personas

## MEDIOS DE EVALUACIÓN Y FACTORES DE PONDERACIÓN DE LA CALIFICACION

La evaluación se configurará a partir del siguiente polinomio:

Porcentaje	Actividad		
25	1ª PEP :		
25	2ª PEP :		
25	AYUDANTIA ( incluye notas de cátedra con el profesor)		
25	Trabajo de aplicación práctica	Informe escrito	70 %
		Exposición	20%
		Autoevaluación	10 %

## **METODOLOGÍA**

Predominará la modalidad clase expositiva y la discusión dirigida; sin perjuicio de que, el trabajo grupal en análisis de texto y casos formarán parte de las actividades habituales durante el transcurso del semestre académico. La ayudantía incluirá, con prioridad, la evaluación de lecturas, así como la realización de trabajos grupales sobre la base de textos y ejercicios, todo ello basado en técnicas interactivas a través de la red.

## **VI.- BIBLIOGRAFÍA**

Se sugiere, para quienes buscan profundizar las materias estudiadas, consultar:

WERTHER ,WILLIAM& DAVIS , KEITH  
Administración de recursos humanos  
Ed . Mc Graw Hill , 6ª edición, 2008

DESSLER, GARY  
Administración de Personal  
Ed.Prentice Hall, 8ª edición 2001

SASTRE CATILLO,MIGUEL ANGEL& AGUILAR PASTOR,EVA MARIA  
Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico .Ed.Mac Graw Hill, 1ª edición, 2003.

VALLE CABRERA, RAMON  
La gestión estratégica de los Recursos Humanos .Ed. Prentice Hall, 2ª edición, 2004

MINTZBERG, HENRY – AHLSTRAND, BRUCE & LAMPEL,JOSEPH  
Safari a la estrategia . Ed. Gránica , 1ª edición , 1999

RIDDERSTRALE, JONAS& NORDSTRÖM  
Funky Business.Ed. Prentice Hall , 1ª edición, 2000

RIDDERSTRALE, JONAS& NORDSTRÖM  
Karaoke capitalism .Ed. Prentice Hall, 1ª edición , 2004

CHOMALI, FERNANDO & MAJLUF , NICOLAS  
Etica y responsabilidad social en la empresa. Ed. Aguilar, 1ª edición , 2007

CHIAVENATO, IDALBERTO  
Administración de Recursos Humanos .Ed.Mac Graw Hill , 8ª edición. 2007

ALLES, MARTHA ALICIA  
Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias .Ed.Gránica , 2007.

TARIFEÑO SALAZAR, EDUARDO

Estado y ciudadanía en la construcción de los derechos laborales .Dirección del Trabajo, 2004

TARIFEÑO SALAZAR, EDUARDO

Planificación y Gestión Estratégica de Recursos Humanos. Texto de apoyo. 2012.

ETKIN, JORGE

Política , gobierno y gerencia de las organizaciones . Ed. Prentice – Hall, 2000.

FLORES, FERNANDO

Inventando la empresa del siglo XXI . Ed.Dolmen. 1998

GOMEZ – MEJIA , BALKIN , CARDY

Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Ed. Prentice – Hall, 2002.