



DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Especialista en contenido:	LIC. JOSE NICOLAS VISCAYA	AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO (FIRMA Y SELLO)
Fecha de elaboración:	SEPTIEMBRE, 1993	
Elaborado por:	LIC.JOSE NICOLAS VISCAYA.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa “desarrollo del recursos humanos”, como unidad curricular del programa de ciencia política, mención administración pública ha sido diseñado a partir del concepto de sistema aplicado a la organización pública.

En tal sentido, hipotetizamos que una organización esta compuesta por subsistemas y el de recursos humanos en esta concepción particular se considera como algo único y de primera atención.

MODALIDAD Y ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA

Este programa tiene la modalidad de ofrecer al participante la oportunidad de obtener un conocimiento actualizado sobre los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos relacionados con la planificación y gestión de los recursos humanos de una organización, con particular referencia al sector público.

ESTRATEGIA DE ESTUDIO

El Programa Ha Sido Organizado En Dos Partes:

Primera: Se Presenta Un Marco De Referencia Teórico Conceptual Que Permite Comprender El Rol Que Le Corresponde De Desempeñar Al Subsistema De Recursos Humanos En Una Organización.

Segunda: Se Intenta Aplicar Dicho Marco Conceptual En El Análisis Y Compresión De Sub-Sistema De Recursos Humanos En El Sector Publico.

OBJETIVO TERMINAL DE LA ENSEÑANZA

Orientar al participante a comprender las intenciones de los sistemas y sub-sistemas con respecto al recurso humano.

Analizar la situación de los recursos humanos en el sector público nacional y regional.

Propiciar experiencia de índole teórico-practico que faciliten aplicación de conceptos, modelos, principios y estrategias para el desarrollo del recursos humano.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
ORGANIZACIÓN Y RECURSO HUMANO..		QUE EL PARTICIPANTE SE FAMILIARICE, INTERNALICE Y APLIQUE LAS DIFERENTES TEORIAS, QUE INTENTAN EXPLICAR EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES..
DURACIÓN		
3 SEMANAS		
EVALUACIÓN		
20 %		
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN		
• Revisión bibliográfica. • Exposiciones de los alumnos y estudio de casos.		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS		
• Aplicar teoría de los sistema a la organización publica como objeto de estudio científico, para comprender las interacciones necesarias que se producen entre los diferentes subsistemas a los fines de lograr la misión.		
CONTENIDOS		
• El recurso humano en el sistema de una organización. • Importancia del recurso humano. • El subsistema conductual básico en el trabajador: entrada, elaboración y salida. • Teoría sobre el comportamiento humano en la organización: conductismo, psicoanálisis, teorías x y, teorías motivacionales, otras teorías. • .		

UNIDAD II	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
PLANIFICACION DEL RECURSO HUMANO..	SE PRETENDE QUE EL PARTICIPANTE LOGRE DESARROLLAR LAS COMPETENCIAS NECESARIAS PARA LA PLANIFICACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN FUNCION DE LA MISION DE LA ORGANIZACIÓN..
DURACIÓN	
2 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20 %	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Exposiciones de los alumnos y estudio de casos.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1. La organización y la necesidad de planificación del recurso humano. • La misión de la organización. • El perfil del personal deseado. Relación cargo-sujeto. 2. El sistema del recurso humano: detección de necesidades, reclutamiento y selección.	
CONTENIDOS	
• Organización del recurso humano. • Talleres de trabajos de grupo. • Técnicas de reclutamiento y selección.	

UNIDAD III	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO..	EL ALUMNO COMPRENDERÁ LA NECESIDAD DEL MEJORAMIENTO CONTINUO DEL RECURSO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN..
DURACIÓN	
2 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• REVISION BIBLIOGRAFICA. • TALLERES Y EXPOSICION DE ALUMNOS.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1 Capacitación y desarrollo organizacional. • Análisis de las necesidades. • Inducción de la motivación para la capacitación. • Teorías de aprendizaje y programas de capacitación. • Mejoramiento de la eficiencia de los programas de capacitación.	
CONTENIDOS	
• Capacitación y desempeño. Motivación al trabajo. • Motivación al trabajo. • Necesidades de capacitación.	

UNIDAD IV	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
DESEMPEÑO EN LA ORGANIZACIÓN..	QUE EL PARTICIPANTE SE FAMILIARICE CON LOS DIFERENTES ASPECTOS QUE ESTAN RELACIONADOS CON EL FUNCIONAMIENTO DEL SUJETO EN LA ORGANIZACIÓN..
DURACIÓN	
2 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20 %	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión de bibliografía. • Talleres.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
1.- el trabajar en equipo: grupo formales, el líder y el desempeño en equipo, equipos funcionales. 2.-la comunicación, el proceso de comunicación, barreras de la comunicación y de comunicación 3.- beneficios del empleado, la remuneración, sistemas de pagos por resultados y bonificación, manejo de conflicto.	
CONTENIDOS	
• Administración de conflicto. • El liderazgo. • Concepto y análisis en la empresa pública.	

UNIDAD V	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
EVALUACION DE DESEMPEÑO..	QUE EL ALUMNO SE CAPACITE EN LOS DIFERENTES SISTEMAS, TECNICAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL EMPLEADOEN EL CARGO..
DURACIÓN	
2 SEMANAS	
EVALUACIÓN	
20%	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión de bibliográfica. • Talleres. • Casos prácticos.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
• El proceso de evaluación del desempeño. • Métodos de evaluación del desempeño. • Ventajas y desventajas.	
CONTENIDOS	
• Concepto básico. • Uso de los resultados de la evaluación. • Responsabilidad de los evaluadores. • Escalas graficas. • Escogencia forzada. • Investigación del cargo.	

UNIDAD VI	OBJETIVO TERMINAL DE UNIDAD
RECURSOS HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO.	SE ESPERA QUE EL PARTICIPANTE SE CAPACITE EN LAS TECNICAS DE PLANIFICACION Y GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR POLITICO VENEZOLANO.
DURACIÓN	
2 SEMANAS.	
EVALUACIÓN	
20 %	
ESTRATEGIA DE INSTRUCCIÓN	
• Revisión bibliográfica. • Talleres y casos prácticos.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
• Al subsistema de los recursos humanos en el contexto de la administración pública. • Los recursos humanos y sector público regional y su impacto en la descentralización.	
CONTENIDOS	
• Oferta y demanda de los recursos humanos. • Perfil del cargo. • El recurso humano necesario para el desarrollo del país.	

BIBLIOGRAFÍA

- Lemus, Luis A. Administración, Dirección Y Supervisión. Editorial Kape.
- Nash, M, (1991). Como Incrementar La Productividad Del Recurso Humano. Barcelona España.
- Harris, D.H. (1992). Administración De Recursos Humanos.
- Armstrong M. (1991). Gerencia De Recursos Humanos. Bogotá Legis.
- Chiavenato, I. 1990. Administración De Recursos Humanos. México. Mcgraw Hill.
- Deming, W. S/F. Al Sistema De Merito Al Trabajo Y La Evaluación Anual.
- Scholtes, P.R. 1987. Disertación Sobre Las Enseñanzas De Deming.
- Celis, A, Perales, O.M. Reinoso. Educación Para La Competividad.
- Ouchi W. 1982. Teoría Z.
- A. Como Desarrollar El Talento Gerencial.
- Walton M. 1992. Como Administrar Con El Método Deming.
- El Método De Deming En La Práctica.