



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

PROGRAMA DE ESTUDIO

1	2
---	---

<b>UNIDAD</b> AZCAPOTZALCO, IZTAPALAPA y XOCHIMILCO		<b>DIVISIÓN</b> CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	
<b>Maestría</b> <input checked="" type="checkbox"/> <b>Doctorado</b> <input type="checkbox"/> <b>en Ciencias Administrativas</b>			<b>TRIMESTRE</b> I al II
<b>CLAVE</b>	<b>UNIDAD DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE</b>		<b>CRÉDITOS</b>
9226004	<b>GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO</b> OBL. ( )    OPT. ( X )		6
<b>HORAS TEORÍA</b>	<input type="text" value="3"/>	<b>HORAS PRÁCTICA</b>	<input type="text" value="0"/> <b>SERIALIZACIÓN</b> Autorización

**OBJETIVO (S)**

Al final de la UEA, el alumno será capaz de: desarrollar las estrategias para la gestión del capital humano, para poder implantar un modelo conforme a las necesidades propias de la organización o empresa pública o privada y aplicar un diagnóstico y proponer estrategias de mejora

**CONTENIDO SINTÉTICO**

**I.- Gestión de recursos humanos vs. Administración de recursos humanos**

**II.- Sistema de gestión de recursos humanos**

1. Planeación de recursos humanos
2. Desarrollo humano
3. Compensación
4. Relaciones laborales
5. Desarrollo organizacional
6. Evaluación

**III. Estrategias para diagnosticar el modelo de recursos humanos actual en la organización o empresa**

**IV.- Diseño o adaptación de modelo de gestión de recursos**

**V.- Características de la organización o empresa diagnosticada**

**MODALIDADES DE CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE**

El profesor facilitará la construcción de conocimientos, habilidades y competencias a través de dinámicas que propicien el trabajo en grupo de forma cooperativa y colaborativa, fomentando el manejo correcto de la información en forma oral y escrita.

El profesor presentará los objetivos educativos y realizará un diagnóstico del grupo en forma breve y sencilla. A partir de la lectura previa de la bibliografía básica, se propiciará que el alumno realice la búsqueda, selección, análisis y síntesis de información actualizada.

El profesor iniciará las sesiones haciendo una introducción al tema, planteará preguntas, ejes de discusión y abrirá el debate al grupo. Se crearán espacios de diálogo para que el alumno use correctamente la argumentación lógica, respete las opiniones diversas, desarrolle el pensamiento crítico y creativo y logre una empatía con los valores éticos en el uso correcto de los conocimientos, las técnicas y métodos desarrollados.

El profesor explicará el desarrollo de conceptos, técnicas o procesos, presentará ejemplos y abrirá un espacio para plantear preguntas y dudas. Posteriormente, aplicará ejercicios o problemas que resolverán los alumnos de manera individual, en equipo o el grupo en su conjunto, facilitando el tránsito de la teoría a la práctica. Se realizarán ejercicios de tipo analítico en los que los alumnos tendrán que efectuar un esfuerzo de abstracción, ordenamiento y construcción, tales como elaboración de clasificaciones, categorizaciones, mapas conceptuales, diagramas, tipologías o análisis comparativos.

**MODALIDADES DE EVALUACIÓN**

El alumno será evaluado de manera continua bajo las modalidades que le serán presentadas al inicio del curso. El profesor desarrollará instrumentos, con indicadores acordes a los objetivos educativos, para evaluar los conocimientos, habilidades, competencias y el grado de compromiso de los alumnos con respecto al programa de trabajo.

Incluirá evaluaciones periódicas y, en su caso, evaluación terminal. Las evaluaciones pueden incluir participación en clase, elaboración de fichas, controles de lectura, exposiciones individuales o de grupo y elaboración de trabajos de investigación.

**BIBLIOGRAFÍA NECESARIA O RECOMENDABLE**

1. Abramson, R. y Halset, W. (1986) *Programación para la Mejora del Rendimiento*, Of. Int'l del Trabajo OIT, Ginebra
2. Alles, M. (2002). *Desempeño por Competencias Evaluación de 360°*, Buenos Aires, Argentina: Ed. Gránica,
3. Aktouf, O. (1998). *La administración entre tradición y renovación*, Colombia: Editorial Universidad del Valle.
4. Abarbanel, A. F. y otros. (1992). *Cultura Organizacional*, Legis Fondo Editorial p.p. 163-186
5. Albert, K. et al. (1986). *Biblioteca de administración estratégica*. México: McGraw Hill.
6. Albert, K. (1984). *Manual De Administración Estratégica*. México: McGraw Hill.
7. Alles. M. A. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Ed. Gránica.
8. Antons, K. (1978). *Práctica de la dinámica de grupos*. Barcelona: Ed. Herder.
9. ARMO. (1979). *Antecedentes para la elaboración de programas de adiestramiento*. México: ARMO.
10. Biasca, R. (2001). *¿Somos competitivos?* Argentina; Ed. Gránica.
11. Bushe G., R. (1991). *Estructuras paralelas de aprendizaje*. USA: Ed. Addison Wesley.

SELLO