



CATEDRA: *Management*

➤ **DEPARTAMENTO**

ADMINISTRACIÓN

➤ **CARRERA**

Contador Público

➤ **TURNO**

Noche

➤ **SEMESTRE**

Primero - 2004

➤ **Asignaturas correlativas previas**

ADMINISTRACIÓN I

➤ **Asignaturas correlativas posteriores**

Sin correlativa

➤ **PROFESORES**

Lic. Daniel HERRERA



➤ OBJETIVOS

Generales.

- a) Desarrollar en los estudiantes capacidad de análisis en el proceso de toma de decisiones para la Gestión Estratégica de Personas y su articulación con la Estrategia de la Organización.
- b) Lograr una visión integradora del rol de las Personas en las Organizaciones Modernas.
- c) Comprender las estrategias de Recursos Humanos en el Desarrollo de las Organizaciones.
- d) Vincular a los cursantes con las principales políticas de Recursos Humanos.

Específicos:

- a) Definir y analizar los elementos conformadores de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos.
- b) Estimular habilidades y capacidades para el análisis de las principales políticas de Gestión en Recursos Humanos.
- c) Analizar y evaluar casos en búsqueda de diagnósticos y propuesta para la Gestión de los Recursos Humanos.
- d) Comprender la articulación de las personas a los procesos laborales para facilitar su mejor desarrollo y acompañamiento.
- e) Lograr la comprensión de los procesos de desarrollo y cambio en los grupos de trabajo, a partir del análisis y aplicación de técnicas y dinámicas.

➤ CONTENIDOS

Módulo 1

De la Administración a la Gestión Integral de Personas.

- 1.1. Conceptos, Funciones de la Administración de Personal. Las Personas dentro de la Organización.***
- 1.2. Formas Estructurales. Evolución histórica desde el departamento de personal a la gestión integral de personas.***

Módulo 2

Gestionando el Conocimiento: Entrenamiento en las Organizaciones.

- 2.1 Importancia y principios del Entrenamiento.***
- 2.2 Procedimiento del entrenamiento y formación de Capacitadores***

Módulo 3

Comunicación Organizacional

- 3.1 EL Proceso de Comunicación. Comunicación y Sistema Social. La Organización como una red conversacional.**
- 3.2 Tipos de redes comunicacionales. El esquema de Shannon. La ventana de Johad.**

Módulo 4

Disciplina y motivación – Administración de remuneraciones.

- 4.1 Necesidades del hombre – Motivación. El comportamiento. Autoridad. Límites y estilos de liderazgo.**
- 4.2 Participación.**
- 4.3 Estructuras salariales, análisis, relevamiento de puestos, sistemas para valoración. Administración de las remuneraciones. Tipos de remuneraciones. Compensación por incentivos. Sistema de evaluación de cargos. Ausentismo**

Módulo 5

Cambio Organizacional.

- 4.1 Procesos de Cambio. Paradigmas – Resistencia al cambio.**
- 4.2 Nuevos lenguajes en las organizaciones de hoy.**

Módulo 6

Capacitación y Desarrollo.

- 6.1 Concepto y aplicación. Instrumentos de Conducción. Detección de Necesidades. Formas de desarrollo. Follow up.**
- 6.2 Evaluación de la capacitación – Evaluación del desempeño – Empowermnet.**
- 6.3 El kaisen, mejoras continuas. Planeamiento y desarrollo de carrera. Plan de sucesión.**

Modulo 7

Selección de Personal.

- 7.1 Análisis de puestos. Manual de objetivos y funciones – Perfiles de los puestos.**
- 7.2 Tareas evaluación – Proceso de reclutamiento – fuentes internas y externas – Avisos y Segmentos.**
- 7.3 Formulario de búsqueda – Importancia de la línea.**
- 7.4 Programación de las entrevistas.**

Modulo 8

Entrevista Inicial y formularios ..

- 8.1. Entrevista técnica – Otras Evaluaciones – Test ambientales.**
- 8.2. Evaluación de la entrevista. Informe de exámenes preocupacionales.**
- 8.3. Ingreso – Inducción y Seguimiento.**

➤ **ESTRATEGIAS METODOLOGICAS**

- ✓ Clases participativas
- ✓ Trabajos grupales
- ✓ Ejercicios
- ✓ Estudio de Casos

➤ **RECURSOS DIDACTICOS**

- ✓ Análisis de Textos de la **Guía y material de Estudio** proporcionado por el Profesor
- ✓ Utilización de videos y
- ✓ proyecciones multimedia

➤ BIBLIOGRAFIA

▪ Bibliografía General

Lic. AMIOTTI, Alberto : Artículos varios y Guía y Material de Estudio

Lic. HERRERA, Héctor: Artículos varios y Guía y Material de Estudio

Chiavenato, Idalberto, Administración de Recursos Humanos
2da. Edición. México. McGrawHill. 1995

Crhuden y Sherman: Administración de Personal
Méjico CECSA. 1974.

Collins y Devana. The Portable MBA.
J.Wiley and Son. USA. 1990

Davis, K y Newstrom, J. Comportamiento Humano en el Trabajo.
McGrawHill. Méjico. 1999

Hampton, Webber y Summer. Manual de Desarrollo de RRHH.
Ed Trillas. Colombia. . 2da. Ed. 1989.

Kelly, Joe. Relaciones Humanas en la Empresa.
2da. Ed. Ed. El Ateneo. BsAs. 1978

Pithod, Abelardo. Comportamiento Organizacional.
BsAs. Ed. Docencia. 1993

Scot,t, W y Mitchell, T. Sociología de la Organización
BsAs. El Ateneo. 1974

Stoner, Freeman y Gilbert Jr. Administración.
Prentice Hall Hispanoamérica. Méjico. 1996

Tausky, K. Conducción y Organización.
BsAs. El ateneo 1978

• BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Bazinet, André (1984), “ La evaluación del Rendimiento”
Editorial Herder, Barcelona.

De Ansorena Cao (1996), “ 15 pasos para la Selección de Personal con éxito. Método e Instrumentos” Paidós, Barcelona.

Fernandez Rios y otro (1997) “Valoración de Puestos de Trabajo” Ediciones Díaz de Santos , Madrid.

Gassalla Dapena, José M (1997) “La nueva dirección de Personas” Ediciones Pirámide, Madrid.

Gomez Llera German “ Dirigir es educar”, 1995, Mc Graw Hill, España.

Margerison Charles y otros , (1993), “ Administración en Equipo”, Macchi, Buenos Aires.

Pinto Villatoro, Roberto (1990) “ El proceso de Capacitación”, Editorial Diana

Rodriguez Fernandez, Andrés - Dir - (1995) “ Los Recursos Humanos en las Administraciones Públicas”, Tecnos S.A, España.

Ulrich Dave (1997) “Recursos Humanos”, Granica, Buenos Aires.

Valle Cabrera Ramón (1995) “ La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos”, Addison-Wesley Iberoamérica, EEUU.

BIBLIOGRAFIA ESPECIFICA ADICIONAL

Alforja Publicaciones de Educación Popular (1996), “ Técnicas participativas para la Educación Popular” 7º Edición, Lumen Humanitas, Buenos Aires.

Belcher, John G “ Participación en los beneficios”, (1993), Granica, Buenos Aires.

Bell, Chip R (1997) “Mentoring”, Gestión 2000 Aedipe, Barcelona.

Besseyre Des Horts C.H. (1990), “Gestión Estratégica de los Recursos Humanos” Deusto, España.

David José (1997), “ Juegos Creativos para la Vida Moderna”, 4ta Edición, Lumen-Humanitas, Buenos Aires.

Etkin, Jorge R. y otro (1992), “Identidad de las Organizaciones, Invariancia y Cambio” Mc Graw Hill, España.

Erkin, Jorge R. (1994), “La doble moral de las Organizaciones”, Mc Graw Hill, España.

Guia de Dirección de Personal (1992) “ Lo mejor de INC.”, Ventura Ediciones, México.

Mahon, Heberto, (1992), “Las personas: la clave para el éxito de su empresa”, Vergara Editor.

Nelson, Bob (1998), “1001 Formas de Recompensar a sus

Empleados”, Gestión 2000 Aedipe, Barcelona.

Pain Abraham (1990) “ ¿ Cómo realizar un proyecto de capacitación?, Granica, Buenos Aires.

Pain Abraham (1991) “ ¿ Cómo evaluar las acciones de capacitación?, Granica, Buenos Aires.

Petrick y otro (1997) “ Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos”, Gestión 2.000, Barcelona.

Riccardo Riccardi y ot (1995) “ El arquitecto del Desarrollo Humano y Organizacional”, Macchi, Buenos Aires.

Ulrich Dave y otros (1998) “ El Futuro de la Dirección de Recursos Humanos”, Ediciones Gestión 2.000, Barcelona.

Wilson, Terry (1998) “ Manual del empowerment”, Gestión 2000 Aedipe, Barcelona.

➤ **REGULARIDAD**

▪ **Asistencia** (75% mínimo)

▪ **Trabajos Prácticos**

- **Formales** Se realizaran Estudio de Casos. con participación obligatoria en el 100% de los mismos
- **Informales** 80% de los ejercicios que se realicen,

▪ **Evaluaciones Parciales**

- Con calificación explícita. Hasta dos (2) y un (1) recuperatorio.
- Los alumnos deben aprobar como mínimo dos (2) de las tres (3) instancias para mantener su regularidad y acceder al examen final o a la promoción directa.
- Excepcionalmente y con expresa autorización de la Dirección de Desarrollo Académico para los alumnos que no aprueben cada una de estas instancias, podrá haber un **recuperatorio global** que cada cátedra programará para la semana inmediata posterior a la finalización de clases.

➤ **EVALUACION Y PROMOCION**

▪ **Promoción Directa**

75% DE ASISTENCIA.

75% DE LOS PRÁCTICOS INFORMALES APROBADOS.

AMBOS PARCIALES Y UN EXAMEN GLOBAL APROBADO.

LOS DOS PRÁCTICOS FORMALES APROBADOS.

SÓLO UN PARCIAL TIENE POSIBILIDAD DE RECUPERACIÓN.

EXIGENCIAS: 70% MÍNIMO PARA APROBAR PARCIALES Y EL GLOBAL SE RINDE A TRAVÉS DE UN TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN UNA O MAS ORGANIZACIONES TENIENDO EN CUENTA LOS TEMAS PROPUESTOS EN EL PROGRAMA.

EL GLOBAL DEFINE LA PROMOCIÓN DIRECTA (Y NO POSEE LA OPCIÓN DE RECUPERACIÓN).

▪ **Promoción Indirecta**

75% DE ASISTENCIA

75% DE LOS PRÁCTICOS INFORMALES APROBADOS.

UN PARCIAL Y AMBOS PRÁCTICOS FORMALES APROBADOS.

- **Obtenida la Promoción Indirecta. La se deberá presentar un trabajo final, individual o grupal a ser expuesto en oportunidad de la mesa de examen.**

LOS ESTUDIANTES QUE NO CUMPLAN CON NINGÚN O SÓLO PARTE DE LOS REQUISITOS ARRIBA INDICADOS SERAN CONSIDERADOS COMO ALUMNOS LIBRES

(LOS TRABAJOS PRÁCTICOS INFORMALES SE REALIZAN EN EL TRANSCURSO DE LA CLASE Y TIENEN POR OBJETIVO:

- REFORZAR LOS CONCEPTOS ENSEÑADOS.
- CONTROLAR LA INTERNALIZACIÓN DE LOS TEMAS PROPUESTOS.
- VINCULAR LA TEORIA CON LA PRÁCTICA.
- INTENSIFICAR LA VINCULACIÓN GRUPAL EN EL AULA.
- INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES.
- OBSERVAR LA CAPACIDAD DISCURSIVA DE LOS CURSANTES.
- EXAMINAR LA APROPIACIÓN DEL METALENGUAJE DE LA GESTIÓN DE PERSONAS.
- DESARROLLAR LA CAPACIDAD CRÍTICA DE LOS ESTUDIANTES.
- OPINAR SOBRE LOS FENÓMENOS SOCIALES DE RELEVANCIA A PARTIR DEL PERFIL DE CARRERA.
- VINCULAR A LOS ESTUDIANTES CON PERSPECTIVAS INTERDISCIPLINARIAS O MULTIDISCIPLINARIAS A TRAVES DEL ANÁLISIS DE LOS TEMAS PROPUESTOS.
- ETC.

➤ **CRONOGRAMA**

SEMANAS	-	LECTADO MODULOS	-	PARCIAL	-	GLOBAL
1		MODULO 1	X			
2			X			
3			X			
4		MODULO 2	X			
5		MODULO 3	X			
6		MODULO 4	X			
7			X			
8		MODULO 5	X			
9		MODULO 6	X			
10		MODULO 7	X			
11		MODULO 8	X			
12			X			
						X MODULOS 1,2,3,4
						X MODULOS 5,6,7 Y 8
13						GLOBAL