

PROGRAMA

- ♦ **MATERIA**

CATEDRA: *Administración II (Recursos Humanos) – Management* -
Seminario Desarrollo de Recursos Humanos.

- ♦ **DEPARTAMENTO**

ADMINISTRACIÓN

- ♦ **CARRERA/S**

**ADMINISTRACIÓN - COMERCIALIZACIÓN - COMERCIALIZACIÓN CON
ORIENTACIÓN INTERNACIONAL - CONTADOR - TURISMO**

- ♦ **TURNO**

MAÑANA Y NOCHE

- ♦ **RÉGIMEN**

- ♦ **SEMESTRE**

REGIMEN SEMESTRAL - PRIMER SEMESTRE

- ♦ **Asignaturas correlativas previas**

ADMINISTRACIÓN I

- ♦ **Asignaturas correlativas posteriores**

NINGUNA

- ♦ **PROFESOR TITULAR**

Lic. SEBASTIAN CASTRO

- ♦

♦ **OBJETIVOS**

Consignar los logros que se espera que alcancen los alumnos durante el cursado y al finalizarlo

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 los principales Subsistemas de Recursos Humanos.

Específicos:

- a) Definir y analizar los elementos conformadores de la Administración de Recursos Humanos hasta la Gestión Estratégica de Recursos Humanos.
- b) Estimular habilidades y capacidades para el análisis de los principales Subsistemas 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.

♦ CONTENIDOS

Consignar por Unidad o Bloque temático

Módulo 1

Las Organizaciones como sistemas.

- 1.1. Las organizaciones. Complejidad. Las organizaciones como sistemas sociales. Como sistemas abiertos.***
- 1.2. El sistema socio técnico. Los participantes en la organización. Los objetivos organizacionales.***
- 1.3. Las organizaciones y el ambiente. Complejidad ambiental. Eficacia y eficiencia organizacional.***

Módulo 2

Características de la Administración de Recursos Humanos.

- 2.1. Carácter Multidisciplinario de la Administración de los Recursos Humanos. Carácter contingencial.***
- 2.2. La administración de Recursos Humanos como responsabilidad de Línea y función de staff.***
- 2.3. Políticas de Recursos Humanos: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control. Objetivos de la Administración de Recursos Humanos.***

Módulo 3

Provisión de Recursos Humanos.

- 3.1. Investigación del Mercado Laboral. Reclutamiento de personas. Concepto. El proceso de reclutamiento. Medios de Reclutamiento.***
- 3.2. Selección de personal. Concepto. Etapas del proceso de selección. Inducción.***

Módulo 4

Aplicación de Recursos Humanos.

- 4.1. Diseño de cargos. Concepto. Modelos de diseño.***
- 4.2. Descripción y análisis de cargos. Métodos y etapas en la descripción y análisis de cargos.***
- 4.3. Evaluación de desempeño. Concepto. Métodos de evaluación del desempeño..***

➤ **Módulo 5**

Mantenimiento de los Recursos Humanos. .

- 5.1. Administración de remuneraciones. Evaluación y clasificación de cargos.**
- 5.2. Planes de beneficios sociales. Tipos de beneficios sociales. Costos de los planes de beneficios sociales.**
- 5.3. Higiene y seguridad en el trabajo. Objetivos, condiciones.**
- 5.4. Carrera. Concepto. Distintos Sistemas.**

Módulo 6

Desarrollo del personal.

- 6.1. Entrenamiento y desarrollo de personal. Conceptos, objetivos. Métodos de capacitación y entrenamiento.**
- 6.2. Presupuestos básicos del desarrollo organizacional. Cultura y cambio organizacional.**

Modulo 7

Sistema de Control.

- 7.1. Proceso de control. Concepto.**
- 7.2. Distintos Sistemas de Información y Base de Datos.**
- 7.3. Organización de auditoría.**

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Estrategias Pedagógicas

Mediación Pedagógica. Pedagogía de la Problematización a través de la vinculación teórico-práctica.

Desarrollar en los estudiantes distintos tipos de enfoques: Teóricos. Teóricos - prácticos. Interdisciplinarios. Reflexivos. Críticos. De integración Grupal. De creatividad e Innovación. De actualización permanente.

Estrategias Didácticas: Técnicas Grupales, Análisis de Casos.

♦ BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía General y Especial por Unidad

▪ Bibliografía General

Alles, Martha A. (1998) “ Empleo. El proceso de Selección”, Ediciones Macchi, Buenos Aires.

Alles, Martha A. (2000) “ Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias”, Ediciones Granica, Buenos Aires.

Alles, Martha A. (2002) “ Desempeño por Competencias”, Ediciones Granica, Buenos Aires.

Alles, Martha A. (2003) “ Gestión por Competencias. El Diccionario”, Ediciones Granica, Buenos Aires.

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

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.

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

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

Werther y ot (1995) “ Administración de Personal y Recursos Humanos ”, McGraw-Hill, México.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

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

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

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

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

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

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

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

Editor.

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

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

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

BIBLIOGRAFIA ESPECIFICA ADICIONAL

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

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, Invariación y Cambio” Mc Graw Hill, España.

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

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

Thiagarajan, S y otro (2000) “ Equipos de trabajo” Actividades y Juegos de Integración. Prentice Hall, México.

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

BIBLIOGRAFIA POR UNIDAD

Unidad 1 a la 7 bibliografía básica recomendada:

CHIAVENATO, Idalberto “ Administración de Recursos Humanos”, 5ta Edición, Mc.Graw Hill

CHIAVENATO, Adalberto (2002) “ Gestión del Talento Humano “Mc.Graw Hill, Bogotá

♦ **REGULARIDAD**

Asistencia (75% mínimo)
75% Mínimo
Trabajos Prácticos y condiciones de Regularización (vid. Reglamento) - Formales (con calificación explícita)
2 (dos)
Evaluaciones Parciales y condiciones de Regularización (vid. Reglamento): dos parciales con posibilidad de recuperar uno

♦ **EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN [Condiciones de Promoción] (vid. Reglamento)**

Promoción Directa: NO
Promoción Indirecta: SI
▪ REGULARIDAD
75% DE ASISTENCIA.
75% DE LOS PRÁCTICOS INFORMALES APROBADOS.
DOS PRÁCTICOS FORMALES APROBADOS.
DOS PARCIALES APROBADOS CON UN MÍNIMO DEL 60%
SÓLO UN PARCIAL TIENE POSIBILIDAD DE RECUPERACIÓN.
▪ PROMOCIÓN INDIRECTA
HABER CONSEGUIDO LA REGULARIDAD
GLOBAL APROBADO CON EL UN MINIMO DE 7 (SIETE) 78 AL 80%
GRILLA DE CALIFICACIÓN PARA LOS PARCIALES Y FINALES SI SE SIGUIERA LA INSTANCIA ESCRITA:
0 – 19 %1 (UNO) Desaprobado.
20 – 39 %.....2 (DOS) Desaprobado.
40 – 59 %.....3 (TRES) Desaprobado.
60 – 65 %4 (CUATRO) Aprobado.
66 – 71 %.....5 (CINCO) Aprobado.
72 – 77 %.....6 (SEIS) Aprobado.
78 – 83 %.....7 (SIETE) Aprobado.
84 – 89 %8 (OCHO) Aprobado.
90 – 95 %.....9 (NUEVE) Aprobado.
96 – 100 %.....10(DIEZ) Aprobado.

➤ **CRONOGRAMA**

- **Trabajos Prácticos Formales:** Dos trabajos prácticos formales

a) Primer Práctico Formal Novena Semana Efectiva de Clase, presentación grupal con evaluación individual

b) Segundo Práctico Formal Penúltima Semana Efectiva de Clase, presentación grupal con evaluación individual

- **Evaluaciones parciales:**

- **Recuperatorio:**

a) Última semana de Clase

- **Promoción Indirecta:**

Última semana de Clase

- **Horarios de Consulta semanales :** Consultar en Sección Alumnos