



FUNDACION ISI COLLEGE

"Prestigio y tradición en Educación Superior"

Incorporado a la Enseñanza Oficial I-066
Consejo Provincial de Educación del Neuquén

CARRERA: ANALISTA EN GESTION EMPRESARIA

ASIGNATURA: **DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

DEPARTAMENTO/AREA: Ciencias de la Administración

CUATRIMESTRE: IV HORAS CATEDRAS SEMANALES: 4

AÑO: 2009

PROF. A CARGO: LIC. EDUARDO MARTÍN GIMENEZ

FUNDAMENTACIÓN

Se ha comprobado que las Organizaciones más exitosas, aquellas que mejores resultados consiguen, son las que disponen de personal más capacitado con conocimientos actualizados y una actitud favorable de trabajo en equipo. El valor más importante de una empresa no está pues en sus edificios ni en sus máquinas, sino en su personal. Quien se ocupa de administrar los Recursos Humanos se encarga, entonces, de una tarea que va a influir directamente en los resultados de la Empresa o Institución en que trabaja. Los alumnos de Gestión Empresarial se deben formar para esa alta responsabilidad, teniendo presentes las ciencias del comportamiento que son básicas para entender los comportamientos y actitudes que forman las conductas de las personas, pero también estudiar los conceptos fundamentales de la administración de negocios. Porque el hombre o la mujer de Recursos Humanos deben entender y resolver los problemas humanos con un conocimiento técnico de cómo funcionan las Organizaciones y las Empresas.

OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

- Aportar al conocimiento de los conceptos y herramientas clave que sustentan la gestión de Recursos Humanos.
- Transmitir los principales aportes de las teorías actuales de la Administración de Recursos Humanos para que el alumno conozca diferentes modelos para administrar y desarrollar al recurso humano en una empresa.
- Enmarcar los alcances de la Gestión integral de Recursos Humanos dentro de las organizaciones.
- Describir las principales herramientas de gestión.
- Ofrecer una mirada crítica a las problemáticas centrales que afectan al hombre en el trabajo.
- Que el alumno pueda determinar necesidades, confeccionar perfiles, aplicar técnicas de selección y evalúe recursos humanos es forma científica.

EVALUACIÓN

Durante el cursado se tomarán dos exámenes parciales, con opción a recuperatorio al finalizar el dictado teórico de la materia en caso de reprobarlos. Se deberán aprobar con 60 puntos como mínimo como condición para acceder al examen final.

Se les informará a los alumnos acerca de trabajos prácticos y/o investigativos, cuyas fechas y presentación tendrán que ser respetadas por todos los alumnos, por incidir estos en la nota final y ser condicionante para el aprobado del cursado de la materia.

Régimen de Promoción: Aquellos alumnos que logren un 85% en ambos parciales o superen este porcentaje, y hayan presentado y aprobado los trabajos prácticos, quedarán promocionados en la materia y eximidos del examen final. (Quien haya tenido que recuperar un examen parcial quedará excluido de esta posibilidad de promoción).



PROGRAMA ANALITICO

1. La Organización y los Recursos Humanos

1.1. La Organización como Sistema Dinámico

1.1.1. Las Organizaciones

1.1.2. Tipos de Organizaciones

1.1.3. Características de las Organizaciones

1.1.4. Dinámica de la relación con el ambiente

1.2. Filosofía de La Organización.

1.2.1. Cultura Organizacional

1.2.2. Visión

1.2.3. Misión

1.2.4. Valores organizacionales

1.2.5. Comportamiento organizacional

1.3. Las personas como recursos

1.3.1. Los Recursos Humanos y la Organización

1.3.2. El área de Recursos Humanos

1.4. Desarrollo organizacional

1.4.1. Gestión por Procesos

1.4.2. Gestión del cambio

2. Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos

2.1. La gestión del área de RRHH en las organizaciones

2.1.1. Especificidad del área: alcances, funciones y subsistemas

2.1.2. Estructura del área de RRHH

2.1.3. Vínculos estratégicos entre RRHH y la Organización

2.2. El Planeamiento

2.2.1. ¿Qué significa planificar?.

2.2.2. Planeamiento estratégico

2.2.3. Planeamiento operativo

2.2.4. Planeamiento estratégico de Recursos Humanos

2.3. Estructura organizativa y procesos de trabajo

2.3.1. Diseño de la organización

2.3.2. Perspectiva de la persona

2.3.3. Diseño, análisis y descripción del puesto

2.4. Modelo de Gestión de Recursos Humanos

2.4.1. Gestión de Recursos Humanos y estructura organizacional

2.4.2. Gestión de Recursos Humanos

2.4.3. Gestión por competencias

2.4.4. Aplicación del modelo

2.4.5. La entrevista por competencias

3. Subsistemas de Recursos Humanos

3.1. Subsistema de selección de personal

3.1.1. Planeamiento, reclutamiento y selección

3.1.2. ¿Qué es el reclutamiento de personal?

3.1.3. Selección



3.2. Subsistema de capacitación

- 3.2.1. La capacitación en las organizaciones.
- 3.2.2. ¿Qué entendemos por capacitación?.
- 3.2.3. Capacitación y gestión organizacional
- 3.2.4. Aprender en el contexto organizacional
- 3.2.5. El proceso de capacitación
- 3-2-6. La capacitación como sistema
- 3.2.7. La detección de necesidades
- 3.2.8. El diseño del programa de capacitación
- 3.2.9. La implementación del programa de capacitación
- 3.2.10. Evaluación de la capacitación

3.3. Subsistema de desarrollo del personal.

- 3.3.1. La capacitación y el desarrollo de recursos humanos
- 3.3.2. Proceso de Mejora Continua: orientación y/o auto perfeccionamiento
- 3.3.3. Plan de Carrera: desarrollo de la carrera profesional

3.4. Subsistema de administración de personal, de calidad laboral y de relaciones laborales

- 3.4.1 Subsistema de administración de personal
- 3.4.2. Administración de las remuneraciones
- 3.4.3. Subsistema de relaciones laborales
- 3.4.4. Subsistema de calidad laboral

CRONOGRAMA

UNIDAD	I	II	III
% (*)	33	34	33

(*) Sobre el total del tiempo destinado al cuatrimestre

BIBLIOGRAFÍA

- CHIAVENATO, I , (2000), Capítulo "Las Organizaciones" en: *Administración de Recursos Humanos*, McGraw Hill, Bogotá.
- CHURI, M., DOMINIK, RIVERO (2001), Apartado B "Ambiente Externo de las Organizaciones" en: *Teoría de la Organizaciones*, Mc Graw Hill Interamericana
- MARISTANY, J, (2000), 'Cultura', en: *Aministración de Recursos Humanos*, Prentice Hall, Buenos Aires
- CHIAVENATO, I. (1998), 'La administración de RRHH.' en *Administración de recursos humanos*, MacGraw Hill, México
- ULRICH, D.(1997), Cap. 6 "Convertirse en un agente de Cambio" en: *Recursos Humanos Champions*, Granica, Bs. As.
- SHERMAN, (1998), 'El desafío de la administración de Recursos Humanos', en: *Administración de Recursos Humanos*, Mac Graw Hill, México.
- LAZZATI, S. *Planificación estratégica y Planificación Operativa*, en MANAGEMENT. Funciones, estilos y desarrollo." Ed. Macchi. 1991
- MARISTANY, J. *Planificación Estratégica Cap 11 y Descripción de Tareas Cap 12*, en: *Administración de Recursos Humanos*, Prentice Hall Ed, 2000
- CHIAVENATO, I (2000), 'Diseño de Cargos', en: *Administración de Recursos Humanos*, McGraw Hill, Bogotá.
- LEVY-LEBOYER, C. *Introducción en Gestión de las Competencias*. Ediciones Gestión 2000.
- LEVY-LEBOYER, C. *Cap.1 y Cap 2 en Gestión de las Competencias*. Ediciones Gestión 2000.
- SHERMAN, BOHOLANDER, Snell *Planeación y reclutamiento de Recursos Humanos Cap. 3*. En *Administración de Recursos Humanos, Soluciones Empresariales*, 1998.
- CHIAVENATO, I. *Selección de personal*. Cap. 6, en *Administración de Recursos Humanos*, Mc Graw Hill, 2000.
- BLAKE, O, *La capacitación como manifestación particular del fenómeno educativo*. Cap. 1, en *La Capacitación*, Macchi Ed., Buenos Aires. (1997)
- CHIAVENATO, I, "Entrenamiento Y DESARROLLO DE PERSONAL", cap. 13 en *Administración de Recursos Humanos*, Mac Graw Hill Ed., Bogotá. (2000)
- TRAINING CLUB, "Metodos, sistemas formativos y gestion de la planificacion operativa", Cap. 3 en *Planificación de la formación*, Gestion 2000, EPISE. (2000)
- SHERMAN, A, "CAPACITACIÓN", CAP.5 EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, INTERNATIONAL THOMPSON ED, MEXICO. (1999)
- MARISTANY, J. "Desarrollo de Personal", en: *Administración de Recursos Humanos*, Prentice Hall, Buenos Aires (2000)
- CHIAVENATO, I, "Evaluación del desempeño humano" Cap. 8, en *Administración de Recursos Humanos*, Mac Graw Hill Ed., Bogotá. (2000)
- BATLEY, T, "Revisiones del desempeño" en: *Técnicas de Gestión para profesionales*, Granica Ed., Barcelona. (1992)
- Apuntes de la cátedra.