Departamento de CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE

GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO: 1625

ÁREA: Adminis-
tración

HORAS DE CLASE

PROFESORES RESPONSABLES

TEÓRICAS

PRÁCTICAS

Mg. Claudia Gabriela Pasquaré

p/semana

p/año

p/semana

p/año

4

64

2

32

ASIGNATURAS CORRELATIVAS PRECEDENTES

APROBADAS

CURSADAS

Introducción a la Administración
Derecho Empresario

Administración General

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ASIGNATURA**DESCRIPCION GENERAL DEL CONTENIDO**

La asignatura estudia la gestión humana como disciplina desde una mirada táctica y estratégica desarrollando específicamente y en detalle las funciones propias de esa gestión y su integración en un plan maestro de recursos humanos.

OBJETIVOS

- Estudiar la gestión de recursos humanos como una disciplina dentro la administración a fin de comprender la importancia de ella en el ámbito organizacional.
- Preparar a los estudiantes como posibles profesionales para ejercer la dirección de recursos humanos en distintas organizaciones.
- Analizar los aspectos de diseño, planificación y control de las distintas funciones de recursos humanos.
- Propiciar el conocimiento de los elementos básicos de un proceso estructurado para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos.
- Iniciar al estudiante en la tarea de investigación y diagnóstico organizacional en aspectos relacionados con la metodología.

CONTRIBUCION AL CAMPO LABORAL Y PROFESIONAL DEL FUTURO GRADUADO

El futuro Licenciado en Administración se formará en aspectos tanto académicos como profesionales en el campo de los recursos humanos para que contribuya a la organización en el aumento de su competitividad a través de la optimización de la gestión y desarrollo del talento humano.

Vigencia
Años:

2015

Departamento de CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE
GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO: 1625

ÁREA: Adminis-
tración**PROGRAMA SINTETICO**

- Unidad 1: La gestión humana.
 Unidad 2: Plan estratégico de recursos humanos: La integración en un plan
 Unidad 3: Gestión de las competencias
 Unidad 4: El puesto como base de análisis de la gestión humana.
 Unidad 5: Comunicación Organizacional.
 Unidad 6: Función de Empleos.
 Unidad 7: Gestión del Rendimiento.
 Unidad 8: Capacitación y Desarrollo de personas.
 Unidad 9: Compensación de personas.
 Unidad 10: Mantenimiento de condiciones laborales.

PROGRAMA ANALITICO**Unidad 1: La gestión humana.**

- ¿Por qué estudiar recursos humanos?
- Evolución histórica, naturaleza y relación con otras disciplinas.
- Objetivos y funciones de la gestión humana. Estructura del sector.
- El contexto de la gestión humana. Variables que lo condicionan.
- El futuro y los retos de la gestión humana.
- El perfil y funciones del director de recursos humanos. Múltiples roles.

Unidad 2: Plan estratégico de recursos humanos: La integración en un plan

- Concepto y objetivos.
- Estrategias organizacionales y planificación de recursos humanos.
- Pasos para la elaboración del plan estratégico de recursos humanos.
 1. Diagnóstico de recursos humanos
 2. Definición de objetivos
 3. Formulación de estrategias
 4. Planes: actividades detalladas y recursos necesarios para ponerlo en marcha
 5. Ejecución y medición
- La evaluación del plan estratégico de recursos humanos.

Unidad 3: Gestión por competencias

- El capital intelectual, el conocimiento y las competencias.
- Noción de competencias y tipos.
- Objetivos de la gestión por competencias.
- Desarrollo del modelo de gestión por competencias.
- Mapeamiento e instrumentalización.

Vigencia
Años:

2015

Departamento de CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE
GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO: 1625
ÁREA: Adminis-
tración

Unidad 4: El puesto como base de análisis de la gestión humana

- Diseño de puestos.
- Análisis de puestos.
- Descripción de puestos.
- Los puestos en los convenios colectivos de trabajo.

Unidad 5: Comunicación Organizacional

- La Comunicación Humana. Conceptos Básicos y Axiomas.
- El papel de la comunicación interna en la organización actual.
- Análisis de la dinámica interna y acciones para la alineación.
- Herramientas de aplicación.

Unidad 6: Admisión de personas

- Reclutamiento y selección de personal.
- Inducción.
- La Ley de Contrato de Trabajo en los procesos de admisión.

Unidad 7: Gestión del desempeño

- Noción de desempeño humano.
- Proceso. Etapas.
- Modelos.
- La entrevista de devolución del desempeño para el desarrollo.

Unidad 8: Capacitación y Desarrollo de personas

- El aprendizaje en los adultos.
- La capacitación estratégica, objetivos y garantías.
- El proceso de capacitación en la organización.
- Los procesos de desarrollo: planeamiento de carrera; rutas de carrera, métodos de desarrollo de personas.

Unidad 9: Compensación de personas

- Los componentes del mix salarial: remuneraciones, incentivos y beneficios sociales.
- Equidad interna y externa.
- Aspectos normativos de las compensaciones.

Vigencia años

2015

Departamento de CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA DE
GESTION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

CÓDIGO: 1625

ÁREA: Adminis-
tración**Unidad 10: Mantenimiento de condiciones laborales**

- El mantenimiento de las condiciones laborales como estrategia de recursos humanos.

BIBLIOGRAFIA**Unidad 1: la gestión humana como disciplina****Bibliografía básica**

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 1: Evolución conceptual.
Capítulo 2: La gestión humana como función organizacional
Capítulo 3: Los contextos sociales e históricos y las variables que condicionan la gestión humana.
- RECURSOS HUMANOS CHAMPIONS. Dave Ulrich. Granica. 1999. Capitulo 2
- LOS PERFILES DE EXIGENCIAS EN LA OCUPACIÓN DEL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS. Pereda Marín, Santiago Berrocal Berrocal, Francisca; Sanz Gómez, Pedro. 2003. *Psicología desde el Caribe*, num. julio-diciembre, pp. 13-38.

Bibliografía de consulta

- COMPETENCIAS DE LA DIRECCION DE PERSONAS. UN ANALISIS DESDE LA ALTA DIRECCION. Javier Quintanilla, Carlos Sanchez-Runde y Pablo Cardona. Pearson Educación S.A.2004. Capítulos 1 y 2.

Unidad 2: Plan estratégico de recursos humanos: la integración en un plan**Bibliografía básica**

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 9: La planificación de la gestión humana: bases conceptuales y herramientas.
Capítulo 20: Sistemas de indicadores para el monitoreo de las políticas de gestión humana.

Bibliografía de consulta

- LA GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS. 2da Edición. Ramon J. Valle Cabrera. Pearson Educación, S.A. 2004. Capítulo 2.
- IDENTIFICACION, MEDICION Y GESTIÓN DE LOS ACTIVOS INTANGIBLES: SITUACIÓN ACTUAL Y UNA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN. Jorge Trillini. Revista Escritos Contables y de Administración. Vol. 2, Nro.1, Año 2011.

Unidad 3: Gestión por competencias**Bibliografía básica**

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 10: La gestión de las personas basada en competencias.
- MOIRANO, R., (Moirano R. (2015) In Press: Revisión del Estado del Arte: Competencias. Revista de Escritos Contables y de Administración. DCA. UNS.

Bibliografía de consulta

- Manuel López Quero, Francisca Berrocal Berrocal, Santiago Pereda Marín. Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. Dirección y organización: Revista de dirección, organización y administración de empresas, ISSN 1132-175X, N° 28, 2002, p.43-54

Unidad 4: El puesto como base de la estructura organizacional

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 11: El análisis y la descripción de puestos.
- BOHLANDER, SNELL Y SHERMAN, Administración de recursos humanos. Thomson Learning. 2001. Capítulo 3: Requerimientos del puesto y diseño de las organizaciones para lograr la productividad de los recursos humanos.

Unidad 5: Comunicación organizacional

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 8: Comunicación interpersonal.
Capítulo 14: Comunicación organizacional.

Bibliografía de consulta

- TEORIA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA. Paul Watzlawick. Ed. Herder. 2002
- CONOCIMIENTO PARA LA ACCION. Chris Argyris. Granica. 2009

Unidad 6: Admisión de personas

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 13: Reclutamiento, selección e inducción del personal.
- LA GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS. 2da. Edición. Ramón Valle Cabrera. Pearson Education S.A. 2004 Capitulo 3.

Bibliografía de consulta

- Ernst & Young. Manual del Selector de Personal. Cátedra: Dirección de Recursos Humanos. Prof. Mireia Valverde

Unidad 7: Gestión del desempeño

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 15: Gestión del desempeño.
- DIRECCION Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS. Gómez Mejía, Luis: Balkin, David y Cardy, Robert. 3ª. Edición. Pearson Educación. Madrid 2001

Unidad 8: Capacitación y Desarrollo de personas

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014.
Capítulo 16: Aprendizaje y capacitación.
Capítulo 17: Desarrollo de carrera.
- LA GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS. 2da. Edición. Ramón Valle Cabrera. Pearson Education S.A. 2004 Capítulos 4 y 5.

Bibliografía de consulta

- Revista Harvard Bussines Review América Latina, pág. 56. Marzo 2012.
- Oscar Blake La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones ed. Macchi 1997 cap. 0,1,5

Unidad 9: Compensación de personas

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014. Capítulo 19: Compensaciones.

Bibliografía de consulta

- LA GESTION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS. 2da. Edición. Ramón Valle Cabrera. Pearson Education S.A. 2004 Capitulo 6.

Unidad 10: Mantenimiento de condiciones laborales.

Bibliografía básica

- VIGIER-PASQUARE-MENICHELLI-TARAYRE, Gestión humana en las organizaciones. Competencias en desarrollo. Altaria. 2014. Capítulo 18: Las relaciones laborales.

Bibliografía de consulta

- DIRECCION Y ADMINISTRACION INTEGRADA DE PERSONAS. José Ariza Montes, Alfonso Carlos Morales Gutiérrez, Emilio Morales Gutiérrez. Mc Graw Hill. 2004. Capítulo 10.

MODALIDAD DE DICTADO

La materia se dicta durante tres clases de dos horas semanales con desarrollos teórico-prácticos buscando que el alumno pueda a partir de la visión del conocimiento abstracto convertirlo en competencias por medio de diversos trabajos de aplicación en el campo profesional. Se utilizan recursos multimediales en el dictado de la materia como así también aportes desde el ejercicio de la disciplina en diversas áreas.

MODALIDAD DE CURSADO Y APROBACION

ESCALA DE CALIFICACIÓN

- 1: DESAPROBADO
- 2: APROBADO
- 3: APROBADO CON DESEMPEÑO DESTACADO (PARA PROMOCIÓN)

CONDICIONES PARA EL CURSADO DE LA MATERIA

- 40% de la aprobación del cursado esta dado por el 1° parcial, que debe ser aprobado en el primer examen o en su respectivo recuperatorio (nota dos o tres)
- 40% de la aprobación del cursado esta dado por el 2° parcial, que debe ser aprobado en el primer examen o en su respectivo recuperatorio (nota dos o tres)

Vigencia años	2015			
---------------	------	--	--	--

- 20% representado por el desarrollo del Trabajo Práctico Integral. La nota estará dada por el desarrollo del trabajo práctico a lo largo de todo el cuatrimestre, sus entregas parciales y la entrega final. Serán tenidos en cuenta además de los contenidos, el trabajo en clase y la presentación en tiempo y forma de las entregas pautadas.

MODALIDAD DE LA APROBACION FINAL

El examen final de la materia podrá aprobarse por medio de la promoción durante el cursado de la materia o por medio de un examen en algunas de las fechas que se ponen a esos efectos.

CONDICIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA MATERIA

A efectos de poder acceder a la promoción de la materia, los exámenes parciales deberán ser aprobados en primera instancia (cada uno) es decir no se puede acceder a la promoción si resulta necesario rendir examen recuperatorio.

Asimismo la aprobación debe ser con desempeño destacado (nota 3)

Con respecto al Trabajo Práctico Integral el mismo deberá también mostrar un desempeño destacado. (nota 3)

SISTEMAS DE CONSULTAS A INSTRUMENTAR PARA LOS ALUMNOS

Los alumnos dispondrán de dos horarios de consulta semanales de dos horas cada uno.

Asimismo podrán consultar con el material publicado en el página web que la materia posee en el sitio de la Universidad Nacional del Sur o contactarse por e-mail con los profesores de la materia.

Vigencia años	2015		
---------------	------	--	--

7/7

VIGENCIA DE ESTE PROGRAMA

AÑO	PROFESOR RESPONSABLE	AÑO	PROFESOR RESPONSABLE
2014	Mg. Claudia Pasquare		
COORDINADOR AREA	SECRETARIO ACADÉMICO Cr. Carlos Alberto FERREIRA Secretario Academico Depto. Ciencias de la Administración		DIRECTOR DE DEPARTAMENTO Mg. (Gra) REGINA DURAN Directora Decaba Depto. Ciencias de la Administración
Fecha:	Fecha:		Fecha:

u
i