



UNIVERSIDAD CAECE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

PROGRAMA DE: RECURSOS HUMANOS		
CODIGO DE LA CARRERA 080	PLAN DE LA CARRERA 05T	CODIGO ASIGNATURA 1432/05T
AÑO 2º	CUATRIMESTRE 2º	VIGENCIA 2005
CARRERA: CONTADOR PUBLICO		
Nº DE RESOLUCIÓN MINISTERIAL 1178/96		Nº DE RESOLUCIÓN INTERNA 185/95 – 51/05

CONTENIDOS MINIMOS

Objetivos de la gerencia de Recursos Humanos, de la empresa, de los trabajadores. La motivación. Escalas de necesidades. Los sistemas de Personal. Empleos. Capacitación. Evaluación del desempeño. Plan de carreras. Reemplazos. Remuneraciones o compensaciones. Quejas y reclamos. Disciplina y ausentismo. La administración. La función del personal. La gerencia de línea. Objetivos operativos. La gerencia asesora (staff). El sistema de empleo. Sus instrumentos. La planificación de necesidades. Búsqueda y selección. Técnicas de entrevistas. El ingreso. La inducción. El seguimiento. El sistema de capacitación. Las áreas de acción. Técnicas de conducción. La Gerencia General. Evaluación de desempeño. Entrevistas. Plan de carreras reemplazo. Plan no obligatorio. Reemplazo necesario previsto. Proyección de potencial. Responsabilidades de Personal y de la Línea. Remuneraciones. Formas. La evaluación de tareas o funciones. Justicia absoluta y relativa. Los métodos. Necesidades de decisión. Los beneficios indirectos. Distintas formas. El sistema de quejas. Requisitos básicos. Procedimientos. El sistema disciplinario. Requisitos básicos. Normas de existencia real. Comportamiento de individuos. El ausentismo. Posibles actitudes. Control. Apoyo. La administración de personal.

PROGRAMA ANALITICO

1. LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

Concepto de organizaciones, su complejidad y racionalidad. Niveles y recursos. Las organizaciones como sistemas sociales. Las organizaciones como sistemas abiertos: diferentes enfoques.

El comportamiento humano en las organizaciones. Interacción personas-organización-ambiente. Eficacia organizacional. Reciprocidad entre individuo y organización. Relaciones de intercambio. Clima organizacional.

2. GERENCIAMIENTO DE RRHH

Principales teorías organizadoras, escuelas y estilos de administración de recursos humanos: Administración científica. Escuela de relaciones humanas, Teoría sistémica, Teoría X e Y, Teoría Z.

Función Estratégica y operativa de la gestión de RRHH. Recursos humanos en pequeñas, medianas y grandes empresas.

Subprocesos de incorporación, aplicación, desarrollo, mantenimiento y de control: objetivos, responsabilidades y organización.

Cultura empresarial, políticas y procedimientos de recursos humanos.

3. LA INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS A LA ORGANIZACION

Variables que interviene en la Planificación de los Recursos Humanos.

Reclutamiento. Búsqueda externa y promoción interna. Medios de búsqueda de personal.

El perfil de puesto tradicional y el perfil por competencias.

Etapas y herramientas de un proceso de selección.

La entrevista laboral: tipos de entrevista, el rol del entrevistador.

El proceso de inducción al puesto y a la organización.

4. APLICACIÓN DE LOS RRHH

Importancia y propósito del análisis de tareas. Definición de puestos vs. definición de competencias.

Descripción de puestos: su utilidad, tipos, pasos de un programa, datos que se incluyen.

El análisis de puestos y los sistemas de valoración.

Evaluación del desempeño: concepto, beneficios, nuevas tendencias.

5. CAPACITACION Y DESARROLLO

La Capacitación y su peso estratégico en la organización. Aprendizaje. Detección de necesidades. Programación y ejecución del entrenamiento. Medios audiovisuales.

Evaluación de resultados. Relación. Capacitación / Desarrollo de personal.

Cuadro de reemplazos e inventario de RRHH. Evaluación del potencial. Planeamiento de carrera.

6. IMPLEMENTACION DE COMPENSACIONES, SEGURIDAD Y RRHH

Compensación y productividad. Aspectos económicos, legales y sindicales. Concepto de recompensas, castigos, equidad. Investigación salarial. Política de remuneraciones.

Beneficios sociales.

Higiene y seguridad.

Relaciones Laborales.

7. CONTROL EN RECURSOS HUMANOS

Disciplina: concepto y aplicación.

Proceso de control: criterios, medios, sistemas de información. Concepto de auditoría de RRHH, objetivos. Indicadores cualitativos y cuantitativos.

Servicios externos en el área. Evaluación de proveedores. Análisis d costos y beneficios.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M.A. (2000). *Dirección Estratégica de RRHH*. Buenos Aires: Granica.

Aquino, J./ y otros (1996). *Recursos Humanos*. Macchi.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.

Fitz-enz, J. (1999). *Cómo medir la gestión de los RRHH*. Buenos Aires: Deusto.

Gore, E. (1998). *La educación en la empresa*. España: Granica.

Lawler, E. (2001). *Cómo recompensar la excelencia*. Colombia: Norma.

Ulrich, D. (2000). *Recursos Humanos Champion*. Granica.

METODOLOGIA

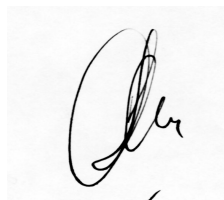
Se desarrollarán clases teóricas y teórico-prácticas, con participación activa y metódica del alumno.

APROBACIÓN DEL CURSADO DE LA ASIGNATURA

- Cumplimiento del 75% de asistencia
- Evaluaciones parciales según lo establecido en la planificación de la materia, presentada en su oportunidad por la cátedra y aprobada por el Departamento.

EVALUACIÓN FINAL: REGIMEN DE APROBACIÓN DE LA MATERIA

La evaluación final consistirá en un examen oral y/o escrito, que comprenda la totalidad de los contenidos, según el programa vigente de la materia.



ARNOLDO MUHRER
Director de Departamento



MARIANA ORTEGA
Secretaria Académica