



<b>Asignatura:</b> Administración de Personal I	<b>Cátedra:</b> Miñana Rufat
<b>Tipo de asignatura:</b> Materia de ciclo obligatorio correspondiente a segundo año	<b>Carga horaria:</b> 4 hs. Semanales – Sábados 9 a 13 hs. <b>AÑO: 2010</b>

**Titular:** *Vicente Miñana Rufat*

**Adjunta:** *Carolina Florez Stutz*

### **Fundamentos de la asignatura**

La calidad de vida de la gente depende, en gran medida, de la calidad de los bienes y servicios que producen las organizaciones.

La calidad de las organizaciones depende, en gran medida, del desempeño de las personas que la integran.

El desempeño de los integrantes de una organización depende, en gran medida, de la calidad de la Estrategia de RRHH, su sistema de Gestión de Recursos Humanos y la alineación con la Estrategia de los Negocios.

De allí deriva la importancia de la calidad de las competencias del profesional de Relaciones del Trabajo, el conocimiento de la importancia de su rol y su área vinculados a la calidad de la vida laboral del personal y su impacto en los negocios. Así mismo es necesario un acabado conocimiento y destreza en la aplicación de los distintos subsistemas que hacen a la gestión del área de su incumbencia.

La gestión de Recursos Humanos demanda que el profesional de Recursos Humanos cuente con la capacidad que le permita comprender y relacionar los intereses de la gente con los de la Organización y su contexto. Para crear valor y obtener resultados los profesionales de recursos humanos deben concentrarse en los aportes y los resultados. Para cumplir con este propósito es necesario contar con los conocimientos de los negocios y formar parte del equipo gerencial. Tener amplio conocimiento de las prácticas de RH para hacer el aporte requerido que significa planificar, diseñar, instalar y administrar herramientas que se correspondan con la cultura y el estilo de administración de la organización donde serán utilizadas (expertos de la especialidad) y contar con conocimiento de la conducción de procesos de cambio: para hacer que las cosas ocurran en el momento adecuado.

### **Objetivos generales:**

Se espera que al concluir el ciclo lectivo, los alumnos sean capaces de:

- Comparar los distintos enfoques teóricos y prácticos respecto del rol del profesional de RR.HH.



- Enfocar Gestión de RR. HH, en la gestión empresarial, con la dimensión y adaptación al crecimiento de las organizaciones actuales.
- Analizar el conjunto de herramientas de gestión imprescindibles para llevar adelante un área de RR.HH.
- Conocer los principios de las prácticas planeamientos, políticas y programas sobre administración de RR. HH. Adecuados a los distintos tipos de organizaciones.
- Conocer el proceso y prácticas del proceso de Empleos.

**Objetivos específicos:**

Se espera que al concluir el ciclo lectivo, los alumnos sean capaces de:

- Conocer la estructura del área de Recursos Humanos (organigramas funcionales y combinados).
- Conocer las funciones del área de Recursos Humanos (Administración de Personal, Compensaciones, Liquidación de remuneraciones, Planeamiento, Desarrollo y Capacitación, Relaciones Laborales, Seguridad e Higiene, Salud Laboral, Comunicación organizacional)
- Conocer herramientas de Coaching, Evaluación de Desempeño, Clima organizacional e Indicadores de Gestión.
- Conocer el Modelo de Gestión por Competencias.
- Conocer el Modelo de Ulrich y su aplicación e implicancias.
- Conocer el desarrollo y prácticas del proceso de Empleos e Inducción de Personal.
- Conocer las principales herramientas que se utilizan en el proceso de Selección de Personal ( Análisis de Curriculum Vitae, Entrevistas, Assessment Center, Batería de Test psicológicos)

**Contenidos:**

**Unidad 1:**

- Importancia del área de RRHH y del rol del Profesional en Relaciones del Trabajo
- Ciclo de Vida Laboral del empleado en las Organizaciones.
- Estructura y Funciones de Recursos Humanos.

**Unidad 2:**

- Administración de Personal, Indicadores de Gestión y Tecnología Informática aplicada.
- Compensaciones.
- Liquidación de Sueldos.

**Unidad 3:**

- Capacitación y Desarrollo



- Evaluación de Desempeño.
- Coaching.

#### **Unidad 4:**

- Comunicación.
- Clima Organizacional.
- Indicadores de Gestión.

#### **Unidad 5:**

- Relaciones Laborales.
- Seguridad e Higiene.

#### **Unidad 6:**

- Modelo de Ulrich

#### **Unidad 7:**

- Modelo de Gestión por Competencias.

#### **Unidad 8:**

- Planificación de Recursos Humanos.
- Proceso de Selección e Inducción.
- Entrevista

#### **Unidad 9:**

- Test
- Assessment Center

#### **Unidad 10:**

- Taller de Aplicación

### **Bibliografía:**

#### **Unidad 1:**

- 📖 La Gestión de los Recursos Humanos. Universidad de Montreal. La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos. Editorial Mc. Graw Hill.
- 📖 Administración de Personal Gestión Técnica y Operativa. Nestor R. Orozco, Eduardo O. Schiel. Aplicación Tributaria SA.



- 📖 Administración de Personal. El papel estratégico de la Administración de Personal. Prentice Hall Hispanoamericana SA.

#### **Unidad 2:**

- 📖 La administración de los recursos humanos en perspectiva. El reto de la administración de los recursos humanos. \*
- 📖 La administración de los recursos humanos en perspectiva. Tecnología para la administración de la información. \*
- 📖 Administración de personal. Funciones del registro. Aplicación tributaria SA.
- 📖 Administración de personal. Determinación y administración de las compensaciones. Aplicación tributaria SA.

#### **Unidad 3:**

- 📖 Desarrollo de la efectividad en recursos humanos. Capacitación y Desarrollo. \*
- 📖 Desarrollo de la efectividad en recursos humanos. Evaluación y mejoramiento del desempeño. \*
- 📖 Coaching El arte de soplar las brasas. Que es el Coaching? Wolk, Leonardo.

#### **Unidad 4:**

- 📖 Gestión integrada de personas. Gestión por competencias. Estimulación de competencias: comunicación interna y participación. \*
- 📖 Medir lo importante. Perspectivas de la medición. \*
- 📖 Medición de la gestión de los recursos humanos y sus impactos económicos financieros. Lic. Correa de Pavón, Elsa. Pavón, Javier Alejandro.

#### **Unidad 5:**

- 📖 Relaciones Laborales. Subsistema de mantenimiento de recursos humanos. \*
- 📖 Recursos humanos. Proceso de seguridad basada en el comportamiento. Minguillón, Roberto F. Pá
- 📖 Recursos humanos. Un ambiente laboral seguro y saludable. \*

#### **Unidad 6:**

- 📖 Reclutamiento de personas. Subsistema de Provisión de Recursos Humanos. \*
- 📖 El proceso de Captación y Selección de personal. Manuel Olleros Izard, Gestion 2000.
- 📖 Proceso de Empleo parte 3.
- 📖 La inducción como parte de un proceso. \*

#### **Unidad 7:**

- 📖 Gestión por Competencias. \*
- 📖 Gestión por Competencias. Cómo implantar la gestión por competencias. Aumentando el rol estratégico de la dirección de recursos humanos. \*
- 📖 Gestión integrada de personas. Gestión por competencias. \*

#### **Unidad 8:**

- 📖 Mónica Tronconi, Silvio Morganti. Los test de selección de personal. Editorial de Vecchi SA,
- 📖 Inducción, Reclutamiento y Selección. Dr. Jaime A. Grados Espinosa. Editorial El Manual Moderno, SA de CV.
- 📖 Detección y Desarrollo del Potencial, El Assessment Center. Lic Verónica Botto, ADPA.



#### Unidad 9:

 Recursos Humanos Champions. Dave Ulrich.

#### \* En apuntes de la Cátedra

**Régimen de evaluación:** asignatura de carácter promocional. Para promocionar la materia sin examen final son necesarios tres requisitos:

1. El promedio de las tres notas (Examen – Trabajo Grupal – Concepto) debe ser 7 (siete) o superior.
2. Ninguna de las tres notas (Examen – Trabajo Grupal – Concepto) debe ser inferior a 6 (seis).
3. 80% de asistencia en Teóricos y Prácticos.

#### **Modalidad de evaluación:**

Algunos de los requisitos que debe cumplir una Evaluación son el tener criterios definidos, explícitos, susceptibles de ser medidos y aplicarse uniformemente a todos los evaluados.

La Evaluación reflejará el desempeño de cada alumno, pero en su conjunto también definirá el desempeño de la Cátedra.

Se tendrán en cuenta:

- **Asistencia:** se deberá observar, al menos, 80% de asistencia en los Teóricos y 80% en los Prácticos. Si no se llegara a dicho porcentaje en alguna de las dos actividades se perderá la posibilidad de promocionar la materia. Para considerarse presente, deberá llegar dentro de los 15 min. del horario de comienzo de cursada. Se hará circular una planilla para firmar la asistencia hasta 15 min. de comenzada la clase. Firmar dicha planilla, será responsabilidad de cada alumno. Luego de éste horario, la planilla no circulará más. Sin excepción.
- **Calificación:** se tomarán tres calificaciones:
  1. un examen escrito
  2. un Trabajo Grupal
  3. una nota de concepto por grado de participación y la calidad de las mismas en las comisiones de los Prácticos.
- **Condición de Regular:** A fin de conservar la condición de regular y poder presentarse a Examen Final se deberá obtener al menos una calificación de 4 (cuatro) en cada una de las tres evaluaciones (Examen – Trabajo Grupal – Concepto).
- **Recuperatorios:** Aquellos alumnos que deseen mejorar sus calificaciones a fin de lograr la Promoción ó conservar su condición de Alumno Regular podrán optar por ser calificados nuevamente en los aspectos que lo requieran ( la nueva nota reemplazará la anterior, sea esta inferior o superior a la primera):
  - ✓ *Examen:* nuevo examen.
  - ✓ *Trabajo Grupal:* Rehacer el Trabajo Grupal
  - ✓ *Trabajos Prácticos:* Desarrollar otros trabajos, cuyos temas le serán definidos por los Docentes.



### ***Indicaciones de interés:***

#### **Indicaciones para el armado del Trabajo Práctico Grupal**

El Trabajo Práctico Grupal tiene como objetivo proponer una modalidad de trabajo similar a la que las organizaciones demandan a sus equipos de trabajo, hoy en día, para alcanzar altos estándares de desempeño.

Se presenta a los alumnos un detalle de las consignas que deberán cumplir integrando, un verdadero equipo de trabajo por resultados.

Creemos que este proceso es importante desde el punto de vista de la formación como futuro profesional, por su alto enfoque pragmático.

La consigna es que participen en la elaboración y exposición del proyecto y demuestren una comprensión integral del tema, independientemente de que expongan sólo una parte del mismo.

Se asume que los alumnos son el área de RRHH o una consultora (dependiendo del caso; ver consigna) y basado en la presentación del caso deben “construir” el proyecto solicitado.

Moderamos la conformación de los grupos para procurar que, quienes tienen experiencia laboral y específica en el área de RRHH, se integren en distintos equipos, con el fin de compartir puntos de vista. Investigarán mucho y contemplarán todos los puntos que se les pide consultando la teoría para aplicarla a la realidad. De este modo, tendrán la posibilidad de utilizar tu creatividad, justificarla con la teoría y velar porque el proyecto luzca real y las exposiciones, logren convencer a la audiencia de la factibilidad del proyecto.

Durante este proceso de aprendizaje, contarán con la ayuda de los profesores asignados a las Clases Prácticas. Los alumnos pueden comunicarse con ellos a través de los medios que pongan a su alcance y solicitar su asesoramiento en la planificación y armado del proyecto y los marcos teóricos que lo sustenten.

También, está contemplado establecer momentos de reunión con los profesores para tener un contacto más directo.

El momento de la exposición es el momento de evaluar varias habilidades: viabilidad de la propuesta, capacidad de integración del trabajo en una unidad, análisis de costos, adecuación a la cultura de la empresa, transmisión al resto de los compañeros de cursada, habilidades de presentación orales (síntesis, claridad, administración del tiempo, conocimiento del proyecto y manejo de vocabulario)

Las exposiciones de todos los TP se realizarán en el horario de 9 a 13 horas. Cada Grupo deberá organizar una presentación de 30 minutos, previéndose 10 minutos adicionales para preguntas y conclusiones.

La presencia en clase al momento de exposición de todos los otros trabajos es obligatoria y formará parte de la nota de concepto, que junto con la de los parciales y el proyecto práctico, definirá la aprobación de la materia.