

LICENCIATURA EN DISEÑO DEL PAISAJE
(Ciclo De Licenciatura)

Programa

“Dirección de Recursos Humanos”

Profesor:
Prof. Titular: FEDELE, Claudia

2019

Programa - 2019**Carrera:** LICENCIATURA EN DISEÑO DEL PAISAJE**Materia:** DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**Carga Horaria:** 2hs. Semanales**Comisión:** TMA**1.- FUNDAMENTOS**

El contexto altamente competitivo, de continuas y profundas transformaciones en el universo de los negocios, en los distintos mercados y en la misma sociedad, requiere de estrategias y políticas innovadoras de Recursos Humanos. El Plan de Estudio de la materia se enfoca en que el alumno pueda potenciar el aprendizaje sobre temas y contenidos emergentes del mundo de los Recursos Humanos. Asimismo, abarca conocimientos específicos, vinculados con la gestión y la organización del personal, a partir de las funciones claves del área y manteniendo una orientación integradora, multidisciplinaria y dinámica.

2.- OBJETIVOS

El objetivo general de la materia es que los alumnos logren conocer, comprender y aplicar las herramientas de selección, capacitación y gestión del desempeño de los recursos humanos, a fin de obtener una ventaja competitiva basada en el desarrollo del capital humano. Las organizaciones como ámbitos de formación, las competencias de liderazgo y trabajo en equipo se incluyen en el plan de estudios, sumadas a la motivación del personal. Partiendo de la interrelación entre los procesos y funciones de recursos humanos, se hará foco en la cadena de valor, con el propósito de lograr efectividad en la dirección del área. Asimismo, además del impacto del contexto actual sobre la gestión de Recursos Humanos, a lo largo de la materia se presentarán otros contenidos generales. Paralelamente a los conceptos teóricos, se compartirán tendencias y mejores prácticas vigentes.

3.- CONTENIDOS FORMATIVOS**UNIDAD I****Introducción a la Dirección de Recursos Humanos**

Planeación y Dirección de RR.HH. Funciones del área de recursos humanos.

UNIDAD II**Compensaciones y Beneficios**

Descripción de Puestos. Categorías. Personal fuera y dentro de convenio. La influencia legal y sindical sobre las compensaciones y los beneficios del personal. Elementos que integran la compensación.

UNIDAD III**Competencias**

Gestión por Competencias: Definición. Competencias técnicas y Conductuales. Liderazgo, Trabajo en Equipo. Talento y Potencial. Motivación y Conducta.

UNIDAD IV**Empleos. La selección: una herramienta estratégica para la dirección de recursos humanos.**

Marco legal. Planeamiento de las necesidades de reclutamiento de personal. y medios de Reclutamiento. Procesos y técnicas de Selección.

UNIDAD V**Capacitación y Desarrollo**

Procesos de capacitación: Detección y relevamiento de necesidades, elaboración del plan. Diseño de actividades. Implementación. Seguimiento. La transferencia a la tarea. Capacitación vs. Desempeño. Desarrollo de competencias técnicas y conductuales. Autodesarrollo. Programas de Inducción. Coaching y Mentoría.

UNIDAD VI**Gestión del desempeño**

Gestión del desempeño y Evaluación del desempeño: definición y modelo para su implementación. Etapas del rendimiento laboral en un puesto de trabajo. Objetivos del negocio vs. los de desempeño. Acuerdo de expectativas. Coaching en el día a día: seguimiento (Feedback continuo) y Plan de mejora.

4.- BIBLIOGRAFÍA

**Administración De Recursos Humanos - Chiavenato, Idalberto.* Bibliografía clave para todos los temas de la materia.

**Administración de Recursos Humanos – Sherman, Bohlander, Snell – Thomson Ed.*

**Comportamiento Humano en el Trabajo –Davis y Newstrom.*

**Por qué los empleados no hacen lo que se supone deben hacer y qué hacer para corregirlo – F.F. Fournies.*

**La Ecuación Humana – Jeffrey Pfeffer.*

**Recursos Humanos Champions - Dave Ullrich*

**La Quinta Disciplina – Peter Senge.*

**Mentoring – M. Rosa Soler.*

**El Gerente como Mentor – Chip R. Bell.*

**Conducción y Liderazgo – Douglas C. Basil.*

**Liderazgo - Daniel Goleman.*

**El Liderazgo Centrado en Principios - Stephen R. Covey.*

**Gestión del Talento – Pilar Jericó.*

**Comunicación Eficaz – Harvard Business Review – Recopilación de varios autores. Edición Deusto.*

**What makes teams work - Cohen, S. G., & Bailey, D. E.*

**Gestión y desarrollo de recursos humanos - Federico Hernández Pacheco.*

**La Inteligencia Emocional y Social - Daniel Goleman.*

**Diagnóstico, Diseño, Implementación, Organización y Seguimiento de la Formación – Colección Gestión 2000, Training Center. The Institute of Training and Development y Thames Valley University London.*

**La Capacitación – Oscar J. Blake.*

**Contrate a los Nro.1 – K. Klinvex, O'Clonnel, P. Klinvex. HayGroup.*

**La Personalidad – Jean Claude Filloux.*

**La gestión de los recursos humanos -Dolan, Jackson, Del Valle Cabrera y Schuler.*

**Comportamiento Organizacional – Robbins.*

**El futuro de la dirección de RRHH – D. Ulrich, M. Losey y G. Lake.*

**Mapa Estratégico – Luis Perez van Morlegan.*

5.- METODOLOGÍA DE TRABAJO Y ENSEÑANZA

Se plantearán los conceptos teóricos y básicos que conforman los pilares de una efectiva Dirección de Recursos Humanos, los que serán adaptados al nivel de conocimiento del alumnado. El desarrollo de la materia se efectuará considerando cada subproceso y el impacto sistémico de cada uno de ellos. El análisis y la resolución de casos se trabajarán de modo individual y grupal. Los trabajos prácticos se desarrollarán principalmente en el horario de clases, y se complementarán con los preparados por los estudiantes fuera del aula.

A lo largo de la cursada se realizarán también otras actividades didácticas complementarias, como ser lecturas de textos, investigación y exposición de algunos temas.

6.- PAUTAS DE ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN

Los objetivos expuestos en este programa serán evaluados a través de los trabajos prácticos que los estudiantes realicen, junto con las presentaciones expuestas y el conocimiento demostrado durante las clases. El grado de participación, los avances en la elaboración de los trabajos prácticos, los aportes a la discusión de los temas abordados y la lectura de textos asignados serán evaluados y considerados para el examen parcial.

El curso será evaluado considerando los siguientes criterios:

-Criterios sobre Comportamientos

Participación activa en clase, tanto en los trabajos grupales como en los individuales. Asistencias. Iniciativa, Dedicación, Responsabilidad y Compromiso en el desempeño general que se demuestre durante las clases, también en las actividades en las participen, como ser en trabajos prácticos, sea en equipo o individuales.

-Criterios sobre Procedimientos

Cumplimiento de los plazos establecidos para la entrega de trabajos prácticos, lecturas, investigaciones.

-Criterios sobre Contenidos

Comprensión y aprendizaje de los conceptos presentados durante la cursada, incluyendo lecturas e investigaciones previas a las clases. Incorporación de los mismos a lo largo del desarrollo de la materia y en trabajos prácticos.

7.- CRONOGRAMA

Clase	Fecha	Unidad	Contenido
1	12-mar	1	Introducción a la materia, contenidos generales. Objetivos de la cursada. Funciones que integran el área de Recursos Humanos. Dirección estratégica y Planeación de RR.HH.
2	19-mar	2	Parte I: Compensaciones y Beneficios. Descripción de Puestos. Teoría y Práctica -Casos.
3	26-mar	2	Parte II: Compensaciones y Beneficios. Personal fuera y dentro de convenio. Marco legal y sindical. Teoría y Práctica.
4	09-abr	3	Parte I: Competencias. Gestión por Competencias: Definición. Competencias técnicas y Conductuales. Teoría y Práctica.
5	16-abr	3	Parte II: Competencias. Liderazgo, Trabajo en Equipo. Talento y Potencial. Motivación y Conducta. Teoría y Práctica.
6	23-abr	4	Parte I: Empleos. Planeamiento de las necesidades de reclutamiento de personal. Medios de Reclutamiento. Teoría y Práctica.
7	30-abr	4	Parte II: Empleos. Marco legal. Procesos de Selección. Técnicas de selección. Teoría y Práctica.
8	07-may	5	Parte I: Capacitación y Desarrollo. Procesos de capacitación: Detección y relevamiento de necesidades. Teoría y Práctica.
9	14-may	5	Parte II: Capacitación y Desarrollo. Elaboración del plan. Diseño de actividades. Implementación. Seguimiento. La transferencia a la tarea. Teoría y Práctica.
10	21-may	**	Examen Parcial.
11	28-may	5	Parte III: Capacitación y Desarrollo. Capacitación vs. Desempeño. Desarrollo de competencias técnicas y conductuales. Autodesarrollo. Programas de Inducción. Coaching y Mentoría. Teoría y Práctica.
12	04-jun	**	Examen Recuperatorio.
13	11-jun	6	Parte I: Gestión y Evaluación del desempeño. Definición y Modelo para su implementación. Etapas del rendimiento laboral en un puesto de trabajo. Teoría y Práctica.

14	18-jun	6	Parte II: Gestión y Evaluación del desempeño. Proceso de Evaluación del Desempeño. Objetivos del negocio y de desempeño individual. Teoría y Práctica.
15	25-jun	6	Parte III: Gestión y Evaluación del desempeño. Acuerdo de expectativas. Coaching en el día a día: Seguimiento (Feedback continuo) y Plan de Mejora. Teoría y Práctica.