



## Departamento Ingeniería Mecánica

**PROGRAMA DE:** ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Materia

<b>HORAS DE CLASE</b>				<b>PROFESOR RESPONSABLE</b>	
TEÓRICAS (anual)		PRÁCTICAS (anual)		Cra. Muxi Maria Eugenia	
Por semana	Total	Por semana	Total	<b>PROFESOR AUXILIAR</b>	
4	64	4	64		

### ASIGNATURAS CORRELATIVAS PRECEDENTES

PARA CURSAR		APROBADA PARA RENDIR
CURSADA	APROBADA	
- Ingeniería y Sociedad - Economía	---	- Ingeniería y Sociedad - Economía

### ENCUADRE GENERAL

La adaptabilidad a los nuevos retos y desafíos del contexto, surge como un concepto clave, lo que impone nuevos requisitos que deberán cumplir los gerentes para desempeñarse en forma exitosa logrando los objetivos y promover calidad en la vida laboral. Finalizado el dictado de la materia el alumno no sólo habrá incorporado conocimientos, que hacen a la especialidad de Administración de Recursos Humanos sino que podrá entender y reflexionar respecto a cuáles son las implicancias de dichas prácticas en su futuro ejercicio profesional.

### OBJETIVOS

- Identificar las actuales funciones y actividades centrales del área de recursos humanos.
- Visualizar el grado de aplicación de las prácticas específicas de la Administración de Recursos Humanos y reflexionar respecto al grado de implicancia futura en su profesión como ingeniero.

### PROGRAMA SINTÉTICO

1. Administración de Recursos Humanos
2. La ARH y su relación con el mercado laboral
3. Gestión por competencias
4. Sistema de Admisión: reclutamiento y selección.
5. Aplicación: diseño de puesto y evaluación de desempeño
6. Desarrollo y Capacitación.
7. Mantenimiento de Recursos Humanos
8. Compensaciones y monitoreo de recursos humanos.
9. Administración Internacional de recursos Humanos.

VIGENCIA AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
------------------	------	------	------	------	------	------



## Departamento Ingeniería Mecánica

**PROGRAMA DE:** ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Materia

### PROGRAMA ANALÍTICO

#### **BLOQUE I-SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Especificidad del área, funciones y subsistemas. Centralización y Descentralización. Carácter contingente y múltiple de la ARH. Función de staff y responsabilidad de línea. Evolución histórica. Diferencia entre la concepción tradicional y la actual concepción de Administración de Recursos Humanos. Gestión del talento Humano para el Alto desempeño.

El desafío de la Administración de Recursos Humanos. Planeamiento de Recursos Humanos estratégicos. Tablero de comando y ejes estratégicos. Los diferentes roles de los profesionales de ARH. Modelo de Múltiples roles. El profesional de Recursos Humanos como agente de cambio.

#### **BLOQUE II- VINCULACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL MERCADO DE TRABAJO.**

Características del Mercado Laboral. Igualdad de oportunidades en el empleo y la ADH. Contrato psicológico. Contrato económico. Empleabilidad. Conocimientos y competencias requeridos para afrontar el siglo XXI.

#### **BLOQUE III- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS**

Definir Competencias. Clasificación. Las competencias y la inteligencia emocional. Evolución de las competencias según niveles jerárquicos. Criterios efectivos para definir competencias. Pasos necesarios de un sistema de competencias.

Esquema global por competencias. El diccionario de competencias.

#### **BLOQUE IV- SUBSISTEMA DE ADMISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

**Reclutamiento de personal.** Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo. Agencias de colocación de empleados eventuales. Reclutamiento entre las clases protegidas: Reclutamiento de mujeres, minorías, discapacitados, personas de edad avanzada. **Selección de personal.** Correspondencia entre personas y puestos. Fuentes de información sobre candidatos. Pasos y técnicas de selección. Entrevista de selección. Pruebas de conocimiento o de capacidad. Procesos de orientación Inducción. Programa de orientación. Ubicación del empleado.

VIGENCIA AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
---------------	------	------	------	------	------	------

*[Handwritten signature]*



## Departamento Ingeniería Mecánica

PROGRAMA DE: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Materia

### **BLOQUE V- SUBSISTEMA DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

**Requerimiento del puesto y diseño.** Diferencia entre diseño, análisis y descripción de puestos. Enriquecimiento del puesto. Consideraciones ergonómicas.

**Evaluación de desempeño.** Beneficios. Programa eficaz de evaluación de desempeño. Métodos de evaluación. La entrevista de evaluación de desempeño.

### **BLOQUE VI- SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE PERSONAS.**

**Capacitación y desarrollo.** Pasos hacia la capacitación. Necesidades de capacitación. Diseño de un programa de capacitación. Evaluación del programa de capacitación. Desarrollo profesional. Distintos enfoques desarrollo de carrera. Plan de jóvenes profesionales.

### **BLOQUE VII- SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS.**

Creación de un entorno laboral seguro. Creación de un entorno laboral sano. Manejo del estrés. Disciplina. Despidos. Consejos para la entrevista de despido. Desvinculación asistida.

### **BLOQUE VIII- COMPENSACIONES Y MONITOREO DE RECURSOS HUMANOS.**

Elección estratégica de la política de compensaciones y elaboración de la estructura salarial. Sistemas de remuneraciones variables. Beneficios adicionales. Funciones de registro y administración de asistencia.

### **BLOQUE X. EXPANSIÓN DE LOS HORIZONTES DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Administración internacional de Recursos Humanos. Contexto global. Diferencia en la ADH a nivel doméstico e internacional. Manejo de los expatriados. Nuevas habilidades del gerente mundial.

VIGENCIA AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
---------------	------	------	------	------	------	------



## Departamento Ingeniería Mecánica

PROGRAMA DE: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Materia

### ESTRATEGIA METODOLÓGICA

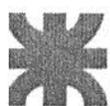
1. Se mantendrá una posición abierta y de respeto hacia los alumnos, como medio posible para el enriquecimiento mutuo y la solución de los problemas si los hubiere.
2. Se utilizarán herramientas de comunicación e interacción electrónica ante la necesidad y requerimiento de los alumnos. No habrá un libro básico, por tal motivo, se exigirá la lectura de distintos capítulos de libros.
3. Las clases constan de:
  - *Clases Teóricas:* estarán a cargo del profesor. Los conceptos básicos serán explicados a través de la exposición dialogada induciendo a conformar un marco participativo y de compromiso logrando un ambiente de estudio teórico-práctico.
  - *Clases Prácticas:* Será un espacio de aprendizaje para debatir, reflexionar y controvertir mediante la resolución de guías, exposiciones grupales, análisis de casos. Se formaran grupos de trabajo con el fin de intercambiar ideas, compartir experiencias y promover pequeños grupos de discusión.
  - *Exposición trabajo final grupal:* Se destinará una clase para que los alumnos describan sobre qué tema de la realidad van a indagar, constituyendo éste el trabajo final exigido por la cátedra. Se destinará otro día para la exposición del mismo.

### METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Para cursar la asignatura se requiere cumplir con:

- La aprobación del un examen parcial o su respectivo recuperatorio. El carácter del mismo será teórico-práctico. Y tienen un porcentaje de aprobación del 60%.
- Se podrá promocionar la materia, cuando el resultado del examen parcial sea igual o superior al 80%.
- La aprobación del Trabajo final obligatorio.

VIGENCIA AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
------------------	------	------	------	------	------	------



## Departamento Ingeniería Mecánica

**PROGRAMA DE:** ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Materia

### BIBLIOGRAFÍA

- IDALBERTO CHIAVENATO  
"Administración de Recursos Humanos".  
Ed. Mc Graw Hill- 2004
- SHERMAN ARTHUR Y BOHLANDER GEORGE  
"Administración de Recursos Humanos".  
Ed. Ibeoamericana. 2001
- ROBBINS STEPHEN  
"Comportamiento Organizacional".  
Ed. Prentice-Hall. 2000
- ALLES MARTHA  
" Dirección Estratégica de Recursos Humanos".  
Ed.. Granica.2000
- STONER JAMES, FREEMAN, GILBERT DANIEL  
" Administración.".  
Ed. Prentice Hall.1995
- GUIZAR RAFAEL  
Desarrollo Organizacional.  
Ed. McGraw Hill
- FIGUERIDO RUBEN Y HATUM ANDRÉS  
Dirigiendo personas.  
Ed. Temas.2004.

AÑO	PROFESOR RESPONSABLE (firma aclarada)	AÑO	PROFESOR RESPONSABLE (firma aclarada)
2014	 Cra. María Eugenia MUXI		
<b>VISADO</b>			
SECRETARIO DE DEPARTAMENTO	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO	SECRETARIO ACADÉMICO	
FECHA:	FECHA:	FECHA:	

VIGENCIA AÑOS	2014	2015	2016	2017	2018	2019