



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



15º Ord.  
EXP-UNC:0025901/2017

## **RESOLUCIÓN Nº 445**

VISTO:

El programa de la asignatura ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS I o ADMINISTRACION DE PERSONAL, correspondiente a la Carrera de Licenciatura en Administración, propuesto por la Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

Que el mismo contempla Promoción Indirecta en los términos establecido por la Ordenanza HCD Nº 487/2010;  
Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31 de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;  
Que cuenta con la opinión favorable de la Secretaria de Asuntos Académicos y de la Dirección de la Carrera Licenciatura en Administración; por ello,

EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
RESUELVE:

Art. 1º.- Aprobar el programa de la asignatura ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS I o ADMINISTRACION DE PERSONAL, correspondiente a la Carrera de Licenciatura en Administración, del Departamento de Administración, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.

Art. 2º.- Aprobar la Promoción Indirecta propuesta para el año académico 2017.

Art. 3º.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A NUEVE DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

## PROGRAMA DE ASIGNATURA

<b>Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas</b>	
<b>ASIGNATURA: 046-ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS I o ADMINISTRACION DE PERSONAL</b>	<b>AÑO: 2017</b>
<b>CÁTEDRA: NORRY</b>	<b>REQUIERE CURSADA: SI</b>
<b>CHARACTER: Obligatoria</b>	<b>UBICACIÓN EN LA CARRERA: 8º Semestre</b>
<b>CHARACTERISTICA2: Normal</b>	<b>MODALIDAD: Presencial</b>
<b>CARRERA: Lic. en Administración (2009) -</b>	
<b>RÉGIMEN: SEGUNDO SEMESTRE</b>	<b>CARGA HORARIA: 84</b>
<b>C. HORARIA TEÓRICA: 56</b>	<b>C. HORARIA PRÁCTICA: 28</b>

### CONTENIDO MÍNIMO

#### FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

Comprender e incorporar los recursos humanos a la estrategia empresarial, teniendo en cuenta la naturaleza competitiva de las organizaciones, y cómo influye ésta en los integrantes de las mismas, quienes deben aplicar planes, defenderlos y actuar estratégicamente.

Desarrollar el aprendizaje de aspectos prácticos - conceptuales respecto a lo que son los Recursos Humanos y cómo se relacionan con la Administración global.

Comprender la importancia del papel que cumplen las personas en el desarrollo de la vida de las organizaciones ya sea a corto, mediano o a largo plazo.

Al finalizar este curso el alumno deberá estar preparado para analizar, entender y ofrecer soluciones a las cambiantes situaciones que presenta esta rama especializada



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



que es las Administración de las personas.

## PROGRAMA ANALÍTICO

Objetivos Específicos:

- o Comprender los principales desafíos que debe atender la Administración de Recursos Humanos
- o Concientizar de las implicaciones que conllevan los de desafíos los recursos humanos integrantes de una organización.
- o Comprender que las personas es el único recurso que permite adecuarse a los desafíos competitivos y a los cambios del medio.
- o Identificar las implicaciones de los desafíos organizacionales para los Recursos Humanos como profesión.

Contenido:

A. Agenda para la competitividad a través de la gente.

o Retos de Competitividad en el Horizonte: Desafío de la Globalización, la cadena de valor para la competitividad y los servicios de Recursos Humanos, rentabilidad por costos y crecimiento , centro en las capacidades, desafío del cambio constante, la tecnología, el desafío de atraer, retener, medir la competencia y el capital intelectual, racionalizar no es transformación.

B. Las implicaciones de los desafíos empresarios



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- o De los desafíos empresarios para los líderes del futuro.
  - o De los desafíos empresarios para los RRHH como profesión.
- C. Antecedentes históricos de la administración de las personas

#### Bibliografía:

Punto A y b: Unidad 1. Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions 7° Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, (2008).

Punto C: Unidad 2. Werther y Davis. Administración de personal y recursos humanos. Sexta Edición. México, McGraw Hill, 2008.

#### Objetivos Específicos:

- o Establecer un marco para los aportes efectivos de los RRHH.
- o Conocer las diferentes capacidades que necesita una organización para ser competitiva en el tiempo.
- o Identificar los roles de los Administradores de RRHH para crear valor.
- o Conocer las implicaciones de los roles múltiples en la Administración de Recursos Humanos.

#### Contenido:

A. Modelo para múltiples roles.

- o Para el gerenciamiento de recursos humanos.
- o Para recursos humanos estratégicos
- o De administración de la infraestructura de la organización.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- o De la contribución de los empleados.
- o De la conducción de la transformación y el cambio.
- o Estudios de casos
- B. Los socios de negocios cumplen múltiples roles.
- C. Las implicaciones de los roles múltiples para la Administración de Recursos Humanos.
  - o La evaluación de la calidad de la función de RRHH.
  - o La evolución de la función de RRHH.
  - o Comparación entre Recursos Humanos y gerentes operativos.
- D. Paradojas inherentes a los múltiples roles de los recursos humanos.
  - o Socio estratégico versus aliado de los empleados
  - o Agentes de cambio frente a expertos administrativos.

#### Bibliografía:

Puntos A, B y C: Unidad 2 - Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions 7° Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, (2008).

#### Objetivos Específicos:

- o Instaurar la necesidad de incluir la planificación de RRHH dentro del planeamiento estratégico e identificar las ventajas de su integración.
- o Aprender a elaborar un análisis de puesto estableciendo la relación entre requerimiento del puesto y el desempeño.
- o Explicar los diferentes componentes del análisis de puesto.
- o Interrelacionar análisis de puesto con las restantes actividades de la Administración de



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

Recursos Humanos.

Contenido:

A. Planeamiento de Recursos Humanos.

- o Misión, visión y objetivos organizacionales.
- o Estrategia Corporativa; orígenes de la estrategia.
- o Planeación estratégica de Recursos Humanos; perfiles estratégicos.
- o Modelos de planeación de recursos humanos.
- o Factores intervinientes.

B. Los flujos del trabajo y el análisis de puestos

- o El trabajo desde la perspectiva de la organización
- o El trabajo desde la perspectiva de grupo
- o El trabajo desde la perspectiva individual

C. Diseño y Análisis de puestos

- o Diseño de puestos de trabajos
- o Análisis de puestos de trabajo
- o Descripciones de puestos de trabajo

D. Flexibilidad de la fuerza de trabajo

- o Trabajadores eventuales
- o Horarios de trabajo flexibles
- o Espacios de trabajo móvil

Bibliografía:



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



Punto A: Parte 1 - Unidad 3 -Chiavenato Idalberto. Gestión del talento Humano. Segunda edición o superior. Colombia, McGraw Hill, 2009.

Puntos B, C Y D: Parte II, Capítulo 2- GOMEZ MEJÍA LUIS R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

Objetivos Específicos:

- o Aprender a analizar un mercado de RRHH, segmentarlo e identificar fuentes de reclutamiento.
- o Desarrollar un proceso de reclutamiento.
- o Identificar las etapas indispensables de un proceso de selección.
- o Entender la importancia estratégica de la selección de personal.
- o Comprender la necesidad de un proceso de inducción u orientación.

Contenido:

A. Reclutamiento y Selección de empleados

- o Oferta y demanda de recursos humanos
- o El proceso de contratación
- o Retos en el proceso de contratación

B. El reclutamiento y fuentes de reclutamiento

C. Selección de recursos humanos

- o Fiabilidad y validez
- o Las técnicas de selección



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- o Combinación de predictores
- o Ajuste persona/ organización
- o Reacciones a los instrumentos de selección

#### D. Orientación / Inducción

- o Disminución de la disonancia, tasa de rotación de nuevos empleados.
- o Socialización.
- o La orientación de las personas. Programas de orientación.
- o Contenidos. Beneficios. Seguimiento.
- o Implicaciones internacionales.
- o Ubicación del empleado.
- o Promociones
- o Transferencias.
- o Separaciones
- o Aspectos de la ubicación.

#### Bibliografía:

Punto A, B y C: Capítulo 5 - GOMEZ MEJÍA LUIS R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

Punto D: Unidad 8- Werther W. y Davis H. Administración de personal y recursos humanos. Cuarta Edición. México, .McGraw Hill, 1996.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



### Objetivos Específicos:

- o Integrar la capacitación con todos los subsistemas de la Administración de recursos Humanos.
- o Identificar principios de aprendizajes y métodos que pueden aplicarse.
- o Relacionar beneficios con los costos de la capacitación.
- o Comprender el desarrollo como fuente para agregar valor a las personas y a la organización.
- o Describir métodos para desarrollar el talento en la organización.

### Contenido:

- A. Capacitación y Desarrollo de los trabajadores
- B. CAPACITACIÓN: Aspectos claves relativos a la formación
- C. Formación versus desarrollo
- D. Desafíos de la formación
  - o Como solución de problemas
  - o Características de los objetivos de la formación
  - o LA formación como inversión
  - o Resultados de la formación
- E. Gestión del proceso de formación
  - o Etapa de definición de necesidades
  - o Clarificación de objetivos
  - o Etapas de implementación
  - o Etapas de evaluación



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



o Costo de no capacitar.

F. DESARROLLO. Definición de desarrollo profesional

o Desafíos del desarrollo profesional

o Fases del desarrollo profesional

o Autogestión de la carrera

o Plan de carrera profesional

G. EL CUIDADO DEL CAPITAL INTELECTUAL

o El capital intelectual. Buenas prácticas

o Desarrollo, planes de sucesión y de carrera y relación con familia de puestos

o Diagramas de reemplazo. Planes centrados en la organización y en la persona.

o El Job Posting-

Bibliografía:

Puntos A,B,C,D E y F: Parte IV. GOMEZ MEJÍA LUIS R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

Punto G: Capítulo 7 - ALLES MARTHA ALICIA Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 2º Edición. Argentina, Ed. Gránica, 2010.

Objetivos Específicos:

.

Contenido:



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

#### A. Evaluación y gestión del desempeño

- o Que es la Evaluación del desempeño
- o Aplicaciones, dimensiones, medidas y herramientas

#### B. Desafíos para medir eficazmente el desempeño

- o Errores y sesgos del evaluador
- o La política de la organización
- o Enfoque la individuo o al grupo
- o Otros

#### C. Gestión de la Evaluación del Desempeño

- o La entrevista, mejora del desempeño.
- o Causas de problemas en el rendimiento.
- o Plan de acción para superación de problemas-
- o La comunicación dirigida al rendimiento.

#### D. Evaluación de Potencial

- o Concepto. Que se evalúa
- o Definición de Alto Potencial
- o El techo en el potencial
- o Metodología. Centros de Evaluación
- o Consecuencias.

#### E. Coaching

- o Definición, origen y esencia.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- o El mentoring, definición, origen y relación con coaching.
- o Aplicación.
- o El gerente como coach. Tradicional versus coach
- o Naturaleza del coaching. Conciencia y responsabilidad.
- o La mente y las cualidades de un coach-

#### Bibliografía:

Puntos A, B y C: Parte IV. GOMEZ MEJÍA LUIS R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

Punto D: AYALA JUAN CALOS, VAN MORLEGAN LUIS, La Gestión Moderna en Recursos Humanos, Cap.XIV, pto 14.3, Primera Edición. Argentina. Editorial Eudeba. 2012

Punto E. WHITMORE JOHN, COACHING, El método para mejorar el rendimiento de las personas. Cap 1, 2, 3 y 4.-Primera Edición, Argentina 2016-

#### Objetivos Específicos:

-

#### Contenido:

##### Gestión por Competencias

A. Introducción. Concepto de competencias

B. Como definir una competencia. Las competencias laborales



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- C. Las competencias y la inteligencia emocional.
- D. Pasos necesarios. Criterios para definir competencias. Niveles.
- E. Esquema y metodología de Gestión por Competencias.
- F. Aplicación a cada proceso de Recursos Humanos-
- G. Ejemplos por área de recursos humanos

#### Bibliografía:

Punto A y G: Gestión de las competencias. Claude Levy - Leboyer. Barcelona, España Ediciones Gestión 2000 SA, 1997.

Puntos B, C,D, E y F: Capítulo 2 - ALLES MARTHA ALICIA Dirección Estratégica de Recursos Humanos. C2º Edición. Argentina, Ed. Gránica, 2010.

#### Objetivos Específicos:

- o Establecer una relación entre estrategia y al alto desempeño.
- o Identificar componentes de un sistema de alto desempeño.
- o Explicar su aplicación en Pymes.

#### Contenido:

Equipos de alto desempeño

? Concepto. Principios fundamentales.

? Trabajo en equipo. Sistemas, diseño del trabajo.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- ? Políticas y prácticas de Recursos Humanos complementarias.
- ? Estructura horizontal y vertical.
- ? Instrumentación del sistema. Plan de comunicaciones; participación del sindicato.
- ? Transición. Evaluación del éxito del sistema. Resultados.
- ? Aplicación en Pymes.

#### Bibliografía:

Capítulo 16 - Bohlander, Snell y Sherman. Administración de Recursos Humanos. 12<sup>o</sup> Edición. México, Ed. Thompson, 2006.

#### Objetivos Específicos:

- o Entender la importancia de equidad y justicia en las compensaciones.
- o Identificar los factores que influyen en la determinación de las remuneraciones.
- o Explicar los diferentes métodos para establecer escalas salariales.
- o Comprender la importancia estratégica de un sistema de beneficios.
- o Establecer políticas tendientes a minimizar los costos de los beneficios.
- o Explicar los efectos motivadores de los incentivos.
- o Distinguir distintos tipos de incentivos
- o Demostrar la incidencia de la calidad de Vida Laboral en la retención de empleados

#### Contenido:

##### A. REMUNERACIONES:

- o Retribución: Definición. Diseño de un sistema de retribución.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

o Retribución en función del puesto versus retribución individual-

o Herramientas-

B. INCENTIVOS:

o El pago por desempeño. Obstáculos

o Métodos para hacer frente a los obstáculos.

o Tipos de planes

o Diseño de planes para ejecutivos y personal de ventas.

C. BENEFICIOS:

o Visión general, estrategias en beneficios.

o Beneficios legales y voluntarios

o Administración de los beneficios

D. CALIDAD DE VIDA LABORAL

o Comunicación Interna: Los roles directivos

o Promover comunicaciones eficaces.

o Programa de reconocimientos a empleados

o Higiene laboral. Objetivos. Políticas. Condiciones ambientales del trabajo.

o Seguridad laboral. Conceptos. Requisitos. Principios.

o Prevención de accidentes. Coeficientes de frecuencia y de gravedad.

o Cómo identificar las causas de los accidentes.

Bibliografía:

Puntos A, B y C: Parte V. GOMEZ MEJÍA LUIS R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



SA, 2016.

Objetivos Específicos:

- o Comprender los objetivos de un sistema de información en la Administración de Recursos Humanos.
- o Determinar su importancia para la toma de decisiones en la gestión.
- o Entender el enfoque de organización socialmente responsable.
- o Explicar las ventajas de una auditoría en la Administración de Recursos Humanos.
- o Construir indicadores de gestión para RRHH.

Contenido:

A. Sistema de Información de Recursos Humanos.

? Concepto de datos y de información; banco y procesamiento de datos.

? Sistema de información administrativa. Objetivos y planeación de un sistema de información de Recursos Humanos. Principales aplicaciones.

B. Responsabilidad Social en Recursos Humanos.

? Responsabilidad Social de la organización.

? Balance Social.

? Clasificación de las cuentas sociales.

C. Auditoría de Recursos Humanos.

? Estándares de evaluación y control.

? Fuente de información de la auditoría.

? El efecto educativo.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



D. Control de gestión: Tablero de Comando.

o Indicadores de gestión de recursos humanos. Definición, objetivo.

o Proceso para proporcionar inteligencia a la organización

o Ejemplo de indicadores. Áreas que generan información para los indicadores

o Elementos requeridos para una plataforma estratégica de RH.

Bibliografía:

Puntos A, B y C: Capítulos 16 y 17. CHIAVENATO IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición o superior. México, McGraw Hill, 2007.

Punto D: : Capítulo 1 - ALLES MARTHA ALICIA Dirección Estratégica de Recursos Humanos. 2º Edición. Argentina, Ed. Gránica, 2010. Pag. 38 a 45.

## EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 1

Trabajos Prácticos: 3

Recuperaorios: 1

Otros: 1

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Parciales: Se evaluarán aspectos conceptuales teóricos y prácticos evaluando terminología, pertinencia de las repuestas, claridad conceptual e integración con



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



contenidos de las materia siendo necesario contar con un nivel del 50% de repuestas correctas para su aprobación.

Trabajos prácticos: se desarrollaran en grupos de 4 o 5 alumnos con resolución de los casos en el aula, evaluándose 3 (tres) de ellos en función la resolución, relación con conceptos teóricos, aplicación de herramientas, participación de cada integrante, nivel de la propuesta en cuanto a complejidad y calidad e integración del tema con la materia en general. Será indispensable asistir al 80% de los trabajos prácticos.

Taller: Se tendrá en cuenta la predisposición del alumnos a participar activamente en esta actividad, la actitud frente a sus compañeros / Grupo, la capacidad de detectar errores, la aplicación de conceptos vistos en teóricos y las repuestas o soluciones propuestas.

Recuperatorio: Se aplicaran los mismos criterios y modalidad que el detallado en el primer examen parcial.

Trabajo Final: Se tendrá en cuenta para evaluar el análisis realizado, la capacidad para determinar debilidades y necesidades, calidad y pertinencia de las propuestas superadoras, integración global con contenido de la materia, calidad de la presentación y/o exposición de sus integrantes.

### **CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN**

Condiciones de Regularidad:

- Aprobar el examen parcial con cuatro (4) puntos o más.
- Obtener un promedio de cuatro (4) puntos o más en los trabajos prácticos.
- Tener cuatro (4) puntos o más en el Trabajo Práctico Final que se le solicite.
- Contar con una asistencia al 80% de las clases prácticas.



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



- Asistir a las clases teóricas que se definan como obligatorias

#### Condiciones de Promoción

- Aprobar el examen parcial, los trabajos prácticos y el Trabajo Práctico Final que se le solicite con promedio de siete (7) y notas no inferiores a seis (6)
- Contar con una asistencia al 80% de las clases prácticas.
- Asistir a las clases teóricas que se definan como obligatorias

#### **MODALIDAD DE EXAMEN FINAL**

Alumnos Regulares: Examen escrito, basado principalmente en el desarrollo y aplicación de los conceptos teóricos de hora y media de duración.

Alumnos examen promoción indirecta: Aquellos alumnos que en el transcurso del cursado hayan obtenido la regularidad con promedio de 7 o más puntos en cada una de las evaluaciones anteriormente mencionadas en el punto anterior, sin nota menor a 6 (Seis), se harán acreedores de un examen especial, oral, que abarcará los temas que no hayan sido evaluados en instancias anteriores y se determinen como de suma importancia para la asignatura.

Alumnos Libres: Para los alumnos que no alcanzaron el mínimo aceptable durante el cursado, no completaron la cantidad mínima de asistencia a clases prácticas o no pudieron cursar la materias por diferentes problemas tendrán la opción de rendir la materia con un doble examen:

- 1- En primer lugar, deberán aprobar un examen de carácter práctico o de estudio de casos.
- 2- Una vez aprobado este primer examen, se le entregará un examen equivalente al



FACULTAD  
DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS



exigido a los alumnos de carácter regular.

### **DOCENTES**

41713 - ALMADA, SABRINA

42450 - GARCIA ARAOZ, RODOLFO

35655 - LAROVERE, MARIANA ELENA

43980 - NINCI, VALERIA MARIA

32757 - NORRY, CARLOS ALBERTO (Coordinador)

50202 - TRABATTONI, JOSE MARIA

### **CANTIDAD DE DOCENTES**

5

### **CARGOS DE LOS DOCENTES**

1 Profesor Titular , 1 Profesor Adjunto, 1 Profesor Asistente, 1 Profesor Ayudante A, 1  
Profesor Ayudante B