

Materia: Administración de Recursos Humanos

Departamento:

Bibliotecología y Ciencia de la Información

Profesor:

Comandé, Daniel

2° Cuatrimestre - 2016

Programa correspondiente a la carrera de Bibliotecología y Ciencia de la Información Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires

Programas



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS



DEPARTAMENTO: *Bibliotecología y Ciencia de la Información*

ASIGNATURA: *Administración de Recursos Humanos*

PROFESORA: *Daniel Comandé*

Aprobado por Resolución

CUATRIMESTRE: *Segundo*

AÑO: *2016*

Nº (D) *2946/16*

PROGRAMA Nº: *0880*

MARTA DE PALMA
Directora de Despacho y Archivo General

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIA DE LA INFORMACIÓN
ASIGNATURA: Administración de Recursos Humanos
PROFESOR: Bibl. Daniel Comandé
2do. Cuatrimestre de 2016
PROGRAMA No.0880

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

1.- FUNDAMENTACIÓN

La formación del profesional de la información requiere un adecuado conocimiento de la interrelación y conducción de grupos humanos debido a la importancia vital que las personas tienen en la concreción de los logros y fines de las organizaciones.

La inclusión de esta materia en los contenidos de la Carrera de Bibliotecología y Ciencia de la Información, responde a la complejidad que reviste la dimensión humana de las unidades de información, e implica dotar a los estudiantes de un conocimiento fundamental para su ejercicio profesional.

Se pretende brindar herramientas para construir conocimiento científico a partir del estudio de los procesos administrativos que involucran la selección, desarrollo, motivación y cuidado del capital humano como recurso estratégico, lo que sólo es posible a través de un estudio sistemático de la administración de los Recursos Humanos, a través de una visión abarcativa de los diferentes aspectos que caracterizan al personal de las unidades de información

2.- OBJETIVOS

1. Comprender la importancia de dirigir a la gente que trabaja en las unidades de información y su capacidad para desarrollarse, motivarse y crecer junto a la organización.
2. Entender a los Recursos Humanos como una inversión generadora de valor para la organización.
3. Incorporar el uso de herramientas para el mantenimiento de relaciones fructíferas entre el personal y las unidades de información.
4. Dotar a la organización de las medidas más concretas y modernas de preservación de la salud y calidad de vida de los trabajadores

3.- UNIDADES TEMÁTICAS

Unidad 1.- Introducción al estudio de los Recursos Humanos

CHIVENATO

1.1 Las organizaciones

1.1.1 Evolución de la dimensión humana de las organizaciones

1.2 Las personas en las organizaciones

1.2.1 Variabilidad humana

1.2.2 Naturaleza compleja del hombre

1.2.3 Teorías relativas al hombre en la organización

1.2.4 Sistema y Subsistemas de Recursos Humanos

Unidad 2.- Provisión de Recursos Humanos

CHIVENATO

- 2.1 Mercado de trabajo
- 2.2 Movilidad del personal
 - 2.2.1 Rotación del personal
- 2.3 Reclutamiento de Recursos Humanos
 - 2.3.1 Atracción de candidatos
 - 2.3.2 Perfil profesional y descripción de cargos
- 2.4 Competencias

Unidad 3.- Selección de Personal

CHIVENATO

ALLES

- 3.1 Técnicas de selección de personal
- 3.2 Recolección de información sobre candidatos
- 3.3 Entrevistas, recomendaciones, concursos
- 3.4 Aspectos éticos de la selección de personal
- 3.5 Reclutamiento interno vs. Reclutamiento externo

Unidad 4.- Evaluación del desempeño

CHIVENATO

ALLES

- 4.1 Conceptos generales de la evaluación del desempeño humano
- 4.2 Objetivos y beneficios de la evaluación del desempeño
- 4.3 Técnicas de evaluación del desempeño
- 4.4 Evaluación de 360°

Unidad 5.- Mantenimiento de los Recursos Humanos

CHIVENATO

ALLES

- 5.1 Procesos de mantenimiento de los Recursos Humanos
 - 5.1.1 Salarios y compensación
 - 5.1.2 Clasificación de cargos
 - 5.1.3 Remuneración no salarial
- 5.2 Beneficios sociales del trabajador
- 5.3 Relaciones laborales
- 5.4 Desvinculación
- 5.5 Aspectos éticos de la desvinculación

Unidad 6.- Comportamiento organizacional

ROBBINS

- 6.1 Introducción al comportamiento organizacional
- 6.2 Conducta del grupo
- 6.3 Organización en el grupo
- 6.4 Espacio organizacional
 - 6.4.1 Relaciones entre personas y organizaciones
 - 6.4.2 Organizaciones convocantes

Unidad 7.- Dirección de Recursos Humanos

ROBBINS

- 7.1 Fundamentos de la dirección de Recursos Humanos
 - 7.1.1 Liderazgo
 - 7.1.2 Motivación

- 7.1.3 Comunicación
- 7.2 Trabajo en equipo

Unidad 8.- Sociología de las organizaciones

KRIEGER

- 8.1 Teorías sobre grupos humanos
- 8.2.1 Formación de equipos
- 8.3 El conflicto laboral
- 8.3.1 Nociones y características de los conflictos laborales
- 8.3.2 Relaciones humanas y conflictos laborales
- 8.4 Solución de conflictos

Unidad 9.- Desarrollo de los Recursos Humanos

ROBBINS

CHIAVENATO

- 9.1 Concepto de necesidad de desarrollo del personal
- 9.2 Necesidades organizacionales y desarrollo del personal
- 9.3 Capacitación y desarrollo de Recursos Humanos
- 9.3.1 Coaching
- 9.4 Cultura organizacional
- 9.4.1 Cultura y cambio organizacionales
- 9.4.2 Interacción humana con el desarrollo organizacional
- 9.5 Plan de carrera

Unidad 10.- Medio ambiente de trabajo y gestión del cambio

ROBBINS

- 10.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
- 10.1.1 Medidas de seguridad y prevención de accidentes
- 10.2 Satisfacción en el trabajo
- 10.3 Gestión del cambio organizacional
- 10.3.1 Técnicas de gestión del cambio

4.- METODOLOGÍA DE CURSADA

El dictado de la materia consistirá en clases teóricas de cuatro horas y clases prácticas de 2 horas. El curso consistirá en clases participativas, ejercicios en clase, actividades extra-clase a partir de lecturas adicionales asignadas.

Los trabajos prácticos se basarán en el estudio de casos, comentarios de textos y realización de cuestionarios ad-hoc a responsables de Recursos Humanos de Bibliotecas y organizaciones.

5.- BIBLIOGRAFIA

- Alles, Martha. Selección por competencias.- Buenos Aires: Granica, 2006
- Alles, Martha. Desarrollo del talento humano basado en competencias.- 2ª.ed.act.- Buenos Aires: Granica, 2008
- Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos.-5ª.ed.- Bogotá, McGraw-Hill, 2000

Hatum, Andrés. Alineando la organización: estrategia y prácticas de Recursos Humanos para managers.- Buenos Aires: Granica, 2010
Krieger, Mario. Sociología de las organizaciones.- Buenos Aires: Prentice-Hall, 2001
Robbins, Stephen. Comportamiento organizacional.3- 10ª.ed.- México: Pearson, 2004
Schvarstein, Leonardo. Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes.- 2ª.ed.- Buenos Aires: Paidós, 2002

6.- CRONOGRAMA:

Teóricos: viernes de 17 a 21
Prácticos: miércoles de 19 a 21

Clases Teóricas:

Unidad 1: 16 hs.
Unidad 2: 16 hs.
Unidad 3: 4 hs.
Unidad 4: 4 hs.
Unidad 5: 4 hs.
Unidad 6: 4 hs.
Unidad 7: 4 hs.
Unidad 8: 4 hs.
Unidad 9: 4 hs.
Unidad 10: 4 hs.
Total 62 hs.

7.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y DE PROMOCIÓN

Se adopta el régimen de promoción regular. Para mantener esta condición en la materia, se exigirá a los alumnos:


- 1) Asistencia como mínimo al 75% de las clases prácticas
- 2) Aprobación de dos evaluaciones parciales y un trabajo final sobre un tema que se le asignará con un promedio mínimo de 4 puntos.

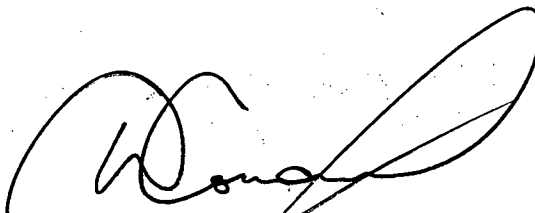
Los alumnos que cumplan con estos requisitos podrán presentarse a rendir examen final como alumnos regulares.

Los alumnos que opten por el régimen de libres, deberán entregar con un mínimo de dos semanas antes de la fecha de examen- y aprobar un trabajo que le será indicado por la cátedra. En todo lo demás, el examen libre se regirá por las condiciones establecidas por las reglamentaciones de la Facultad.

8.- COMPOSICIÓN DE LA CÁTEDRA:

Profesor Adjunta Interino: Daniel Comandé
JTP: Clarisa Borguez


Prof. CARMEN SILVA
DIRECTORA
Dep. BIBLIOTECOLOGIA y
CIENCIA DE LA INFORMACION


Daniel Comandé