



PLAN DE ESTUDIOS 2002

ASIGNATURA: **Administración de Personal.**
CÓDIGO **P719**
ESPECIALIDAD/ES: **Ingeniería Industrial**

Contenidos Analíticos:

UNIDAD 1

Administración de Recursos Humanos como función empresarial. Campo de conocimientos y profesión.

UNIDAD 2: EL TRABAJO

1. Evolución y tendencia.
2. Mercado de trabajo.

UNIDAD 3: LAS RELACIONES DE TRABAJO Y SU ENTORNO INSTITUCIONAL

1. El modelo tripartito de las relaciones laborales, su vigencia.
2. Poder y autoridad del empleador.
3. Poder sindical. Reseña histórica y situación del sindicalismo en Argentina.
4. Poder y regulación del Estado en materia de relaciones laborales.
5. Los Sistemas de Seguridad Social.

Instituciones y competencias: Ministerio de Trabajo de la Nación y Subsecretaría de Trabajo de la Prov. de Buenos Aires.

UNIDAD 4: OBJETIVOS, POLÍTICAS Y ORGANIZACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL

1. Estrategia empresarial y estrategia en recursos humanos.

UNIDAD 5: PROCESOS TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

1. Planificación estratégica de recursos humanos.
2. Dotaciones e incorporaciones, movimientos internos y bajas.
3. Inducción, socialización y capacitación.
4. Desarrollo, empleo y evaluación.
5. Remuneraciones y beneficios.

UNIDAD 6: PROCESOS SOCIALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

1. Cultura organizacional, estilos gerenciales.
2. Apoyo a la dirección y a la supervisión.
3. Comunicaciones y calidad de vida en el trabajo.

UNIDAD 7: PROCESOS DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTO EN EL PLANO INDIVIDUAL

1. Contratación.
2. Atención de quejas y reclamos.
3. Acción disciplinaria. Despido.

UNIDAD 8: RELACIONES LABORALES

1. Negociaciones colectivas y formulación de convenios.
2. Asociaciones profesionales, su organización y dirigencia.
3. Conflictos colectivos, encauzamiento mediante la conciliación y el arbitraje.
4. Medidas de acción directa.



5. Políticas de Servicios Sociales
 - 6 Participación del personal en los resultados y en la gestión.
- UNIDAD 9: SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y AUDITORÍA DE RECURSOS HUMANOS
1. Control de políticas, procedimientos y prevención de fraude.
 2. Contenido y utilización de bases de datos de personal.
 3. Indicadores de personal. Monitoreo de ausentismo.
 4. Mediciones de productividad y costos salariales.
 5. Mediciones de ajuste, satisfacción y motivación en el trabajo.
 6. Propuesta de contabilidad de los "activos humanos de las organizaciones".
- UNIDAD 10: MODALIDADES EMERGENTES EN EL MARCO DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL
1. Cambios en la concepción del vínculo laboral.
 2. Base económica del planteo neoclásico.
 3. Precarización del empleo.
 4. Globalización del empleo.
 5. Crisis de los modelos escalafonarios del trabajo asalariado.
 6. Flexibilidad numérica: nuevas modalidades de contratación. Las proveedoras de personal temporario, la externalización de actividades. Las cooperativas de trabajo. El trabajo domiciliario.
 7. Flexibilidad salarial: renacimiento de los incentivos salariales, las cargas sociales.
 8. Flexibilidad horaria: trabajos en turnos, horas extraordinarias, jornada flexible.
 9. Flexibilidad funcional: Polivalencia, disponibilidad de la fuerza de trabajo

Bibliografía:

Sherman, Bolander, Snell: Administración de recursos humanos, II Edición Internacional, Thomson Editores, 1999

Ulrich: Recursos humanos champions, Gránica, 1997

Beer, Spector, Lawrence, Quinn Mills, Walton: Dirección de los recursos humanos-técnicas de Harvard Business School, Editorial Continental, 1989