

CARRERA: LIC. EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASIGNATURA: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA

PLAN: 2008

NIVEL: 4TO AÑO

SEMESTRE: 2°

HORAS CÁTEDRA POR SEMANA: 6

AÑO ACADÉMICO: 2013

PROFESOR A CARGO: LIC. ANDRÉS GERMÁN PEREZ RUFFA

I-OBJETIVOS

El alumno contará con una sólida formación que le permitirá realizar tareas de diagnóstico, monitoreo, intervención y conducción de problemas, correspondientes a recursos humanos en distintos tipos de organizaciones.

Objetivos de la materia:

- Desarrollar el pensamiento estratégico.
- Conocer las complejidades de los escenarios actuales y futuros para diagnosticar y operar frente a las nuevas tendencias organizacionales.
- Conocer herramientas de gestión de Recursos Humanos que agreguen valor a la organización.
- Comprender las variables que condicionan los comportamientos organizacionales y, proponer intervenciones regulatorias y creativas.
- Diseñar y gestionar la comunicación interna y su relación con la comunicación externa.
- Diseñar, planificar e implementar programas de desarrollo en la organización.
- Identificar las diferentes culturas organizacionales (públicas, privadas, tercer sector) y diseñar/guiar programas de cambio y desarrollo organizacional.

II-CONTENIDO

Unidad 1: Paradigmas

Paradigmas y modelos mentales. Fuentes de origen y herramientas de análisis. Influencia de los modelos mentales en las organizaciones. Cultura organizacional: características e impacto en el comportamiento organizacional. Creatividad e innovación. Aprendizaje.

Bibliografía obligatoria

- Kastika, Eduardo – “Introducción a la creatividad”- INNOVAR - 2003.
- Kofman, Fredy - “Metamanagement” – Editorial Granica – 2001.
- Senge, Peter – “La Quinta Disciplina”- Editorial Granica - 2004.
- Vicente, Miguel y otros – “Principios fundamentales para la administración de organizaciones”- Pearson Educación - 2008.

Unidad 2: Análisis organizacional

Descripción del negocio: variables del entorno, factores situacionales. Cadena de valor. FODA, Cruz de Porter y problematización. Análisis de actores y de factibilidad. El sistema de dirección: estructura y procesos claves del área. Función de staff.

Bibliografía obligatoria

- Mintzberg, Henry y otros – “Safari a la Estrategia” - Editorial Granica - Octubre 1999.
- Ossorio, Alfredo - Planeamiento Estratégico - INAP.
- Vicente, Miguel y otros – “Principios fundamentales para la administración de organizaciones”- Pearson Educación - 2008.

Unidad 3: Estrategia

Pensamiento Estratégico. Estrategia organizacional: corrientes de pensamiento. Los recursos humanos como recursos estratégicos. Incidencia de los cambios en las estrategias organizacionales en los recursos humanos.

Bibliografía obligatoria

- Mintzberg, Henry y otros – “Safari a la Estrategia” - Editorial Granica - Octubre 1999.

Unidad 4: Rol de RR.HH.

El papel del director o gerente de recursos humanos en la estrategia de la organización; su integración con la alta dirección y con las gerencias de línea. Descripción de funciones. Perfil y rol de negociador. Liderazgo.

Bibliografía obligatoria

- Bonache, Jaime y Cabrera, Angel – “Dirección Estratégica de Personas” – Prentice Hall - 2004.
- Senge, Peter – “La Quinta Disciplina”- Editorial Granica - 2004.
- Vicente, Miguel y otros – “Principios fundamentales para la administración de organizaciones”- Pearson Educación - 2008.

Unidad 5: Herramientas de RR.HH.

Políticas y herramientas para la gestión de recursos humanos. Gestión del conocimiento. Coaching. Mentoring. Assesment Center. Offshoring. Outsourcing. Gestión del cambio.

Bibliografía obligatoria

- Bonache, Jaime y Cabrera, Angel – “Dirección Estratégica de Personas” – Prentice Hall - 2004.
- Kofman, Fredy - “Metamanagement” – Editorial Granica – 2001.
- Muradep, Lidia – “Coaching para la Transformación Personal” - Granica - 2009/10.

Unidad 6: Control de gestión

La inversión en recursos humanos y el rendimiento del Departamento de RR.HH., relacionado con la gestión integral de la organización. Control de la gestión de recursos humanos. Tablero de comando.

Bibliografía obligatoria

- Kaplan, Robert & Norton, David – “Mapas Estratégicos” - Gestión 2000 - 2004.
- Ulrich, Dave; Huselid, Mark y Becker, Brian – “Cuadro de Mando de Recursos Humanos en la Empresa” - Gestión 2000 - 2001.

Bibliografía optativa

- Bonatti, Patricia (comp.) – “Teoría de la Decisión” - Prentice Hall/Pearson Educación - 2011.
- De Bono, Edward - "El pensamiento lateral"- Paidós - 1994.
- Gilli, Juan José y otros - "Diseño organizativo: estructuras y procesos" - Editorial Granica - 2007.
- Goleman, Daniel - "Inteligencia emocional en la empresa" – Vergara - 1999.
- Gómez Fulao, Juan Carlos y otros - "Las claves de una organización eficiente" - Editorial Biblos - 2010.
- Gómez Fulao, Juan Carlos - Magdalena, Fernando - "Sistemas Administrativos" - Editorial Macchi - 1999.
- Mintzberg, Henry – “Diseño de organizaciones eficientes”- Editorial El Ateneo - 2001.
- Rees, David y Porter, Christine – “Habilidades de Dirección” – Thomson – Quinta Edición - 2001.
- Robbins, Stephen - "Comportamiento Organizacional" - Editorial Prentice-Hall, 7ma edición.
- Serra, Roberto; Iriarte Jorge y Le Fosse, Guillermo - "El Nuevo Juego de los Negocios" - Grupo Editorial Norma - Buenos Aires (2000).

III-METODOLOGÍA

La materia se organiza en base a clases teórico-prácticas.

Las herramientas prácticas utilizadas para alcanzar los objetivos planteados son:

- Análisis de casos: casos reales o creados para debatir/ analizar diferentes cursos de acción.
- Dinámicas de equipo: actividades en las cuales los alumnos tienen que llegar a conclusiones grupales.
- Portafolio de actividades: registro de los aprendizajes, que constituye una colección ordenada de evidencias que presenta las producciones que se fueron realizando durante el transcurso del cuatrimestre.
- Debates: los alumnos exponen sus puntos de vista sobre un tema de la materia.

En el documento del plan de trabajo se detallan día por día la actividad teórica y el tiempo dedicado a las prácticas.

IV-CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Cada alumno es evaluado mediante un parcial escrito individual y un portafolio de actividades.

Existe un examen recuperatorio para los alumnos que tengan insuficiente en el parcial escrito, que reemplaza la nota mencionada.

El examen final es escrito e individual.