



**UNIDAD ACADÉMICA:** Facultad de Ciencias de la Administración

**CARRERA:** Recursos Humanos

**DIVISION :** Segundo Año

**TURNO:** Mañana – Noche

**OBLIGACION ACADÉMICA:** Planeamiento y Desarrollo de Recursos Humanos  
**6 horas cátedra, cuatrimestral**

**PROFESOR TITULAR A CARGO:** Adriana Cerazo

Firma: .....

Claudio Flores

Firma: .....

### **OBJETIVO:**

Lograr en los alumnos la internalización de conceptos y experiencias relacionadas con los sub procesos de Recursos Humanos denominados: Empleos, Gerenciamiento del Desempeño y la Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. Conceptos y experiencias que deberán ser tratados bajo la óptica teórico – empírico/real - práctica, y basados en la generación de lenguaje técnico profesional.

### **METODOLOGÍA**

La materia se estructura a través de clases teórico prácticas.

Ejercitación práctica de:

- ✓ Diseño de anuncios laborales.
- ✓ GMAT (GMA) aplicado a selección de personal.
- ✓ Evaluaciones del desempeño.
- ✓ Análisis de resultados de evaluaciones de desempeño.
- ✓ Alineación de Estrategia, Cultura y Política de Desarrollo de Carrera.
- ✓ Cuadro de reemplazos.
- ✓ Plan de carrera de una familia de puestos.
- ✓ Diseño de una política de desarrollo de recursos humanos (trabajo práctico individual)

Simulaciones:

- ✓ Role playing de entrevistas.
- ✓ Role playing de una actividad de Assessment Center.
- ✓ Role playing de entrevistas de evaluación de desempeño.

Trabajo Práctico para el segundo cuatrimestre:

- ✓ Elaboración de una política de desarrollo de Recursos Humanos.

### **UNIDAD 1: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO.**

Conceptos de Estrategia y Táctica. Conceptos de Planeamiento y programación. Las cinco etapas en la evolución del planeamiento estratégico. Presupuestación y planeamiento financiero. Planeamiento estático y unidimensional. Planeamiento dinámico multidimensional a nivel de negocio. Planeamiento dinámico multidimensional y creativo a nivel de negocio. Administración estratégica. Formación de la estrategia. Niveles de la estrategia. El análisis prospectivo. La construcción de escenarios futuros. Los escenarios llevados a la práctica. El análisis de las consecuencias.



## **UNIDAD 2: PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN.**

Introducción a la descripción de puestos, como herramienta base para la gestión de Recursos Humanos. Como pronosticar las necesidades de personal. Como pronosticar la oferta de candidato internos y externos. Fuentes de candidatos internos y externos. El papel de una buena base de datos, como se arma y como se nutre. Planes de pasantías y de jóvenes profesionales.

## **UNIDAD 3: GERENCIAMIENTO DEL DESEMPEÑO.**

El proceso de evaluación. Alineación estratégica de las evaluaciones. La función del supervisor en la evaluación. Los pasos para evaluar el desempeño. Como aclarar el desempeño que se espera. Métodos de evaluación: de escala gráfica de calificaciones, de clasificación alterna, de comparación por pares, de distribución forzada, de incidentes críticos, las formas narrativas, de escalas de estimación ancladas a conductas, de administración por objetivos APO, Feed Back 360°. Una mezcla de métodos. Evaluación del desempeño: problemas y soluciones. Como abordar los problemas de la evaluación con escalas de estimación. Como evitar los problemas de la evaluación. Cuestiones éticas y jurídicas en las evaluaciones del desempeño. Errores típicos del evaluador. Entrevista de evaluación. Tipos de entrevistas. Como prepararse para la entrevista de evaluación. Como conducir la entrevista. Evaluar desempeño en el esquema de competencias. Patrones de éxito en los programas de gerenciamiento del desempeño. Análisis de resultados generales de las evaluaciones. Como detectar necesidades para mejorar el desempeño.

## **UNIDAD 4: DETECCIÓN DE POTENCIAL.**

Identificación de la orientación ocupacional. Identificación de la dirección de la carrera. Identificación de patrones de éxito en las carreras. Identificación de competencias. Como identificar las anclas de la carrera. Herramientas para la detección de potenciales. Herramientas complementarias: Coaching, Mentoring y Counseling.

## **UNIDAD 5: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS.**

La perspectiva estratégica en el desarrollo de carrera. Adaptaciones organizativas de la idea de cultura. La cultura organizativa y sus dimensiones estratégicas y de recursos humanos. Auditoria sistemas de desarrollo de carrera. Administración e interpretación. Planificación de sucesión y su conexión con el desarrollo de carrera. Desarrollo de sistemas de carrera. Planteamientos estratégicos y desarrollo de carrera. Planificación de carrera individual en la relación con los pools de talento y la planificación de la sucesión. Las carreras y el desarrollo cognoscitivo de los directivos. Innovaciones corporativas en el desarrollo estratégico directivo. Competencias de tareas de desarrollo y potencial elevado. Planificación estratégica de la sucesión y sistemas de desarrollo directivo. Beneficios de la formalización de los planteamientos de planificación y desarrollo de la sucesión. Opciones de sucesión: herencia de tradiciones. Actualización de la continuidad. Formación para la planificación de la sucesión directiva. Los análisis de sucesión como una responsabilidad clave de la dirección de línea. Datos para desarrollo de la sucesión: hard y soft. Análisis de necesidades para la planificación de desarrollo. Marketing con éxito de la planificación de la continuidad. Cuadros de reemplazos. Sistemas para el desarrollo estratégico directivo. Elementos comunes de los sistemas globales. Elementos del sistema. Marco de planificación estratégica y encaje del desarrollo de la dirección estratégica. Diseño y crecimiento de los sistemas de desarrollo de la dirección estratégica. Uso del modelo



básico DED (desarrollo estratégico directivo). JIT (Just in time aplicado a recursos humanos)

**BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA .**

Administración de Personal - Gary Dessler - Editorial Prentice Hall

Planificación y aplicaciones creativas de Recursos Humanos, E.Burak - Editorial D.de Santos.

Dirección Estratégica de Recursos Humanos (Gestión por Competencias) – Martha Alicia Alles – Editorial Granica.