



222 HCD 16

San Miguel de Tucumán, 07 JUL 2016
Expte. 56.781/15

VISTO:

La presentación efectuada por el Profesor Asociado a/c de la Cátedra Administración de Personal (Plan 1983) /Administración de Recursos Humanos I (Plan 2014), mediante la cual eleva a consideración del Cuerpo el nuevo Programa Analítico de la dicha asignatura, para ser aplicado a partir del Período Lectivo 2016; y

CONSIDERANDO:

Que se ha dado intervención a la Comisión de Implementación y Seguimiento de Plan de Estudios de la carrera de Licenciatura en Administración, quien se expide aconsejando se apruebe el Programa presentado;

Que puesto a consideración del Cuerpo, contando con el aconsejamiento favorable de la Comisión de Enseñanza y de Reforma Curricular y el acuerdo unánime de los Consejeros presentes;

POR ELLO :

EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

En su Sesión Ordinaria de fecha 23 de junio de 2016

RESUELVE:

- Art. 1º Aprobar el nuevo Programa Analítico de la asignatura Administración de Personal (Plan 1983) /Administración de Recursos Humanos I (Plan 2014), para ser aplicado a partir del Período Lectivo 2016, el que como Anexo forma parte integrante de la presente.-
- Art. 2º Hágase saber y resérvese en la Secretaría de Asuntos Académicos a sus efectos.-

Cra. LIDIA INÉS CASARATE
SECRETARÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS - U.N.T.

Cr. JOSÉ LUIS ANTONIO JIMÉNEZ
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



222 HCD 16 PROGRAMA DE ASIGNATURA

PERIODO LECTIVO 2016

I. IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

N O M B R E	Administración de Personal (Plan 1983) /Administración de Recursos Humanos I (Plan 2014)
C A R R E R A	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
CURSO Y CUATRIMESTRE	1983, 4º Año 2º Cuat. LA – 2014, 4º Año 1er. Cuat.LA
PLAN DE ESTUDIOS	1983 - 2014
RESOLUC. PROGRAMA	338-HCD-12
PRECORRELATIVAS	ADMINISTRACIÓN II / CONT.FRA-COMP.ORG-ESTAD- TALLER DER.TRABAJO
OTROS REQUISITOS	Los establecidos reglamentariamente para materias de 4º. año
CARGA HORARIA	63 HORAS

II. CONTENIDOS MÍNIMOS(Según los indicados en el Plan de Estudios)

Objetivos de la Gestión de Recursos Humanos. Importancia de la Gestión de RR.HH. para las organizaciones. Objetivos, Políticas y Procesos de RR.HH. Proceso de Reclutamiento y Selección. Aprendizaje en las Organizaciones. Evaluación y Gestión del Desempeño. Política y Programa de Remuneraciones. La importancia de la Comunicación en las organizaciones. Relaciones Laborales. La Gestión de RR.HH. y la Higiene y Seguridad en el Trabajo. Software que soporten la Gestión de RR.HH. en las organizaciones.

III. FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA(Misión que cumple la materia dentro del Plan de Estudios y la relación y coordinación de enfoques y conocimientos previos con otras asignaturas)

a. Importancia de la Asignatura dentro del Plan de Estudios

Descripción: El contenido de esta materia es la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones. A partir de los fundamentos del Comportamiento Organizacional – estudiados en Administración II – se busca conocer las técnicas que permiten a las organizaciones contar con personal “competente”, como una fuente de ventaja competitiva para las mismas. En otras palabras, se estudian cómo las organizaciones pueden: adquirir, desarrollar y activar las competencias de las personas en el trabajo.

b. Relación de la Asignatura con el Perfil Profesional

Descripción: esta materia le brinda al futuro profesional, las herramientas necesarias para que en su futuro como miembro de una organización, pueda lograr que la misma construya su “ventaja competitiva” a través de las personas que forman parte de ella, a la vez que comprenda cómo él como profesional, tiene que trabajar permanentemente para ser competente .

Cre. LIDIA RIES
SECRETARÍA DE ASUNTOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-UNT

Cr. JOSE LUIS ANTONIO JIMENEZ
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

22 2 HCD 1 6

c. Articulación con las materias correlativas
Pre-correlativas. Descripción: La materia pre-correlativa es Administración II, que en el Plan de Estudios está ubicada en el Cuarto año de la carrera, en la que se le dan los fundamentos del Comportamiento Organizacional, que sirven como base para esta materia.
Pos-correlativas. Descripción: Gestión de Recursos Humanos II (optativa).
d. Articulación con materias del mismo año
Descripción: con Administración II, Derecho Laboral y Org. Contable de Empresas.
e. Articulación con materias de otros años
De años anteriores. Descripción: Administración I
De años posteriores. Descripción: Teoría de la Organización.

IV. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

a. Objetivos Generales (Relacionados con el desarrollo global del alumno)
El Objetivo principal de esta asignatura es que el alumno comprenda la importancia de las personas como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones; pueda diseñar y elaborar las políticas para lograr esta ventaja, y finalmente, sea capaz de poner en funcionamiento los procesos propios de la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones.

b. Objetivos Específicos (En relación al segmento de conocimiento que compete a la materia)
<ul style="list-style-type: none"> -adquiera los conocimientos necesarios para que la organización que integre pueda: adquirir, desarrollar, activar y/o eliminar las competencias de los miembros que la componen; - comprenda que la gestión de Recursos Humanos es una función staff y una responsabilidad de línea; - adquiera habilidades para elaborar una planificación de Recursos Humanos, alineada a la estrategia de la organización; - comprenda la importancia de factores de influencia en la gestión de Recursos Humanos, como es por ej. la política de Relaciones Laborales (relación con los gremios y sindicatos); - adquiera habilidades de conducción ; - sea capaz de elaborar políticas y programas de Comunicación para la organización, - sea capaz de elaborar indicadores para la Gestión de Recursos Humanos; - conozca los aspectos básicos que hacen a lo que en la jerga profesional se denomina "administración de Personal" (aspectos vinculados a lo estrictamente administrativo de la gestión: relación con Afip, Ansés, ART, etc.)

ca. LIDIA INES ASCARATE
SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-U.N.T.

Dr. JOSE LUIS ANTONIO JIMENEZ
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

22 2 HCD 16

V. CONTENIDOS Y HABILIDADES

<p>a. Contenidos Conceptuales y Procedimentales (Conceptuales: hechos, datos, conceptos, características, etc. Procedimentales: registrar, conciliar, ajuste por inflación etc.)</p>
<p>Unidad Nº 1 Nombre de la Unidad: Introducción a la Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Contenidos: Las Ciencias del Comportamiento y la evolución de la teoría de la Administración. Conceptos básicos y metas del Comportamiento Organizacional. La Administración de Personal y el Comportamiento Organizacional. La Organización como sistema abierto. El subsistema Psicosocial. Las áreas funcionales y la Administración de Personal.</p> <p>Contenidos Procedimentales: ubicar a la materia en la evolución de la disciplina Administración, en el modelo de la Organización como Sistema y en su relación como los contenidos del Comportamiento Organizacional (Administración II).</p>
<p>Unidad Nº 2 Nombre de la Unidad: Dirección y Gestión de Recursos Humanos</p> <p>Contenidos: Evolución de la Gestión: de Administración de Personal a Administración de Recursos Humanos. La ARH como responsabilidad de línea y función de staff. La ARH como proceso. Planificación Estratégica de RR.HH. Políticas y objetivos de la ARH. Los roles de los profesionales de RR.HH.</p> <p>Contenidos Procedimentales: diferenciar lo que tradicionalmente se denomina "Administración de Personal" y la Gestión de Recursos Humanos como se la denomina actualmente. Remarcar que la Gestión de RR.HH. es una "función staff y una responsabilidad de línea" es decir es una responsabilidad de todos los que tienen a cargo personas en las organizaciones.</p>
<p>Unidad Nº 3: Nombre de la Unidad: Descripción y Análisis de Cargos</p> <p>Contenidos: Concepto de Cargo. Concepto de Diseño de Cargo. Descripción de cargos. Análisis de Cargos. Métodos de descripción y análisis de cargos. Etapas del Análisis de cargos. Objetivos de la descripción y análisis de cargos. El Manual de Funciones y el Catálogo de Puestos.</p> <p>Contenidos Procedimentales: analizar y aprender las técnicas para realizar este proceso que se considera básico para el resto de los procesos que se estudian en la materia.</p>
<p>Unidad Nº 4: Nombre de la Unidad: Reclutamiento y Selección</p> <p>Contenidos: El proceso y los medios de reclutamiento. Concepto de selección de personal. Bases para la selección de personas. Entrevistas de selección. Pruebas: de conocimientos, psicométricas y de personalidad. El proceso de selección. Selección por Competencias. Selección grupal. La inducción. El Manual de Inducción.</p> <p>Contenidos Procedimentales: aprender a llevar a cabo y conducir un proceso de Selección de Personal. Aprender a enfrentar un proceso de selección como candidato a ocupar un puesto. Aprender a conducir un proceso y a desempeñarse como integrante de un grupo en un proceso de Selección grupal.</p>

Dr. JOSE LUIS ANTONIO JIMENEZ
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

22 2 HCD 1 6

Unidad Nº 5: Nombre de la Unidad: Capacitación y Aprendizaje en las organizaciones

Contenidos: El aprendizaje individual y el aprendizaje organizacional. Valor estratégico de la capacitación. El enfoque de competencias y la capacitación. El proceso de capacitación. El enfoque de cliente y la calidad total en la capacitación del personal. Evaluación de la capacitación. 4 Nuevas prácticas en capacitación: e-learning, gestión del conocimiento.

Contenidos Procedimentales: analizar las condiciones que se deben dar en la organización para que la Capacitación sea efectiva. Distinguir los factores que intervienen para que un programa de Capacitación fracase. Aprender a elaborar programas de capacitación. Conocer las técnicas y medios de Capacitación efectiva.

Unidad Nº 6: Nombre de la Unidad: Evaluación del Desempeño y del Potencial

Contenidos: Concepto de la Evaluación del Desempeño. Responsabilidad por la Evaluación del Desempeño. El proceso. Objetivos. Beneficios. Métodos tradicionales. Nuevas tendencias. La entrevista de evaluación del desempeño. El proceso de Evaluación del Potencial.

Contenidos Procedimentales: analizar las condiciones que se deben dar en la organización para un Programa de Gestión del Desempeño sea exitoso. Aprender a diseñar un Programa de Gestión del Desempeño. Aprender a conducir una "entrevista de devolución". Aprender las metodologías para elaborar un Proceso de Evaluación del Potencial.

Unidad Nº 7: Nombre de la Unidad: Remuneraciones y Beneficios sociales

Contenidos: Recompensas intrínsecas y extrínsecas. Remuneraciones y productividad. Administración de las remuneraciones. Equilibrio interno y externo. Valoración de los cargos: diferentes métodos. Proceso. Estudio de mercado de las remuneraciones. Política de remuneraciones. Remuneración fija y variable. Tipos de beneficios sociales. Costos de los beneficios sociales.

Contenidos Procedimentales: reconocer la complejidad de este tema en el contexto nacional y regional. Analizar su incidencia en la motivación de las personas en el trabajo. Analizar todos los factores que inciden en su determinación. Diferenciar los conceptos "compensaciones y remuneraciones". Elaborar políticas de Compensaciones. Distinguir el concepto remuneración de beneficio social. Analizar la incidencia de este concepto en el costo total de las empresas.

Unidad Nº 8: Nombre de la Unidad: Higiene y seguridad en el trabajo

Contenidos: Higiene en el trabajo. Condiciones ambientales. Condiciones atmosféricas. Seguridad en el trabajo. Calidad de vida laboral. El stress laboral. Contenidos Procedimentales: generar conciencia sobre la importancia de la gestión de la Higiene y seguridad en las organizaciones. Analizar todos los factores que inciden para generar un "trabajo seguro". Analizar el concepto "calidad de vida laboral" y las condiciones que se deben dar para que se den en nuestras organizaciones.

Unidad Nº 9: Nombre de la Unidad: Relaciones Laborales

Contenidos: Política de Relaciones Laborales. El Sindicalismo. Medios de acción empresarial. Representación de los trabajadores en la Organización. Conflictos Laborales. Resultados del conflicto. Convención colectiva. Negociación Colectiva.

Contenidos Procedimentales: analizar la importancia de los gremios como factor de poder en las

222 HCD 16

relaciones laborales. Analizar las diferentes políticas que pueden adoptar las organizaciones en su relación con los mismos. Conocer los medios para solucionar conflictos. Conocer las diferentes etapas de una Negociación Colectiva.

Unidad Nº 10: Nombre de la Unidad: La Gestión de Recursos Humanos y la Comunicación

Contenidos: El concepto de comunicación. Comunicación verbal. Políticas de comunicación en la Organización. La comunicación en el Sistema disciplinario. Formas en que la Organización se comunica. 5 Imagen e identidad.

Contenidos procedimentales: Analizar la importancia de una Gestión de las Comunicaciones en las organizaciones. Elaborar Programas de Comunicaciones. Analizar la incidencia del rumor en el clima general de la organización. Analizar los tres sentidos y los contenidos de cada uno de ellos, de la comunicación en las organizaciones: vertical descendente y ascendente y horizontal.

Unidad Nº 11: Nombre de la Unidad: La gestión de Recursos Humanos y los Sistemas de Identificación

Contenidos: Conceptos de datos e información. Base de datos en Recursos Humanos. Procesamiento de datos. Sistema de Información Gerencial. Sistema de Información de Recursos Humanos. Planeación de un Sistema de Información de RR. HH. Principales aplicaciones del sistema.

Contenidos Procedimentales: analizar la importancia de un buen software de RR.HH. para la Gestión efectiva de los mismos. Conocer los software existentes en el medio y el servicio que brindan.

b. Habilidades Procedimentales(analizar,, interpretar, comparar, diseñar, relacionar,buscar, explicar, elaborar, redactar, resolver, utilizar,etc)

- . Manejar el vocabulario técnico y los problemas de definición de la disciplina;
- . Identificar, explicar y aplicar los distintos procesos y técnicas que se emplean en la gestión de Recursos Humanos ;
- . Tomar decisiones individuales y grupales, evaluando alternativas en casos prácticos de aplicación;
- . Conocer la realidad actual de las organizaciones y su Gestión de Recursos Humanos a través de la experiencia de profesionales especializados de empresas del medio.

c. Habilidades Actitudinales (Valores y actitudes. Ej. mostrar interés, disposición, responsabilidad, tolerancia, conducta ética; apreciar, valorar, aceptar, respetar, etc.)

- Desarrollar la capacidad para comprender la importancia que una adecuada Gestión de Recursos Humanos tiene para el desarrollo integral de las personas, la organización y la sociedad;
- Desarrollar las capacidades de reflexión, discusión y consenso;
- Desarrollar actitudes positivas hacia el mejoramiento de la calidad de vida laboral y los principios éticos en las relaciones humanas; .Desarrollar la capacidad para entender a la Gestión de Recursos Humanos como una gestión destinada a satisfacer al cliente interno; .Adquirir habilidades de diagnóstico de situaciones empresariales;
- . Aprender a elaborar informes profesionales;
- . Incrementar la capacidad de exponer, disentir y consensuar en público;

222 HCD 16

VI. BIBLIOGRAFÍA

a. Bibliografía básica

Chiavenato, Idalberto (2004): Administración de Recursos Humanos. Thomson. México.

b. Bibliografía complementaria

Kast y Rosenzweig (1990): Administración de las organizaciones. Mc Graw Hill. México.

Pereda Marín, Santiago (2009): Técnicas de Gestión de RR.HH. Univ. Politécnica de Madrid. España.

Ulrich, David (2000): Recursos Humanos Champions. Granica. Argentina

Czikk, Ricardo (2009): Formación . Clarín/iEco/Materia Biz. Argentina.

Cravino, Luis María (2009): La Gestión del Desempeño. Clarín/iEco/Materia Biz. Argentina.

Berrocal, Francisca; Pereda Marín, Santiago: Gestión de la e-formación (e-learning). Universidad Politécnica de Madrid. España.

Morales Arrieta, Juan; Velandia Herrera, Néstor: Salarios, Estrategia salarial y de compensaciones. Mc Graw Hill. México.

Aquino, Jorge, Vola-Luhers, Roberto, Arecco, Marcelo y Aquino, Gustavo: Recursos Humanos. Ed. Macchi. Argentina.

Puchol, Luis: "Dirección y Gestión de Recursos Humanos". Mc Graw Hill. México.

VII. METODOLOGÍA

a. Metodología de enseñanza (clases expositivas, teóricas, prácticas, teórico-prácticas, aula virtual; trabajo en grupo, simulaciones, monografías, talleres, método de casos, ejercicios etc)

Para el desarrollo de habilidades se concibe al alumno como protagonista por lo que se utilizan las siguientes metodologías didácticas:

. Las clases son teórico- prácticas;

. Trabajos en grupo;

. Role- Playing;


. Dinámicas de grupo (El Juicio);

. Videos: "La Entrevista de selección" – "La entrevista de Evaluación del Desempeño"

. Películas: "Recursos Humanos" . Elaboración y presentación oral de trabajos escritos ; 7

. Método de caso;


Cra. LIDIA INES ASCARANI
SECRETARIA DE ASUNTOS ACADÉMICOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS


Dr. JOSÉ LUIS ANTONIO JIMÉNEZ
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



22 2 HCD 16

. Consultas de artículos en el Aula virtual;

. Trabajo de Investigación en empresas del medio,

b. Recursos Didácticos(libros, artículos, pizarra, proyector, PC, software, videos, gráficos, imágenes, juegos etc.)

. Videos

. Películas

. Proyector para uso de Power Point

. Artículos de Diarios y Revistas de actualidad.

. Pizarra

VIII. EVALUACIÓN

a. Régimen de Aprobación (s/ arts.7 y 8 Reg. Académico)

La aprobación es por promoción, debiendo los alumnos aprobar los parciales con una nota promedio de 6 (seis). El alumno que desaprueba un parcial tiene derecho a recuperarlo, siempre que haya aprobado uno con 6 (seis) o más.


b. Momentos de Evaluación(inicial, parcial, final)

Se toman dos parciales, el primero cuando finaliza el análisis y estudio de la unidad 5 y el segundo al final de la unidad 11.

c. Metodología de Evaluación(escrita, oral, presencial, virtual, teórica, práctica, teórico-práctica, individual, grupal, informe o monografía,

La metodología de evaluación es escrita, y consiste en la resolución de casos y/o preguntas que relacionan varios temas, teniendo la posibilidad el alumno de consultar el material bibliográfico.


Cta. LIDIA INÉS ASCARATE
SECRETARÍA DE ASUNTOS ACADÉMICOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-U.N.T.


Cta. JOSÉ LUIS ANTONIO JIMÉNEZ
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS