



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

MORENO, 23 JUN 2015

VISTO el Expediente N° UNM:0000440/2015 del Registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO; y

CONSIDERANDO:

Que el REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO, aprobado por Resolución UNM-R N° 37/10 y sus modificatorias, el que fuera ratificado por el Acta de la Sesión Ordinaria N° 01/13 del CONSEJO SUPERIOR de fecha 25 de Junio de 2013, establece el procedimiento para la aprobación de las obligaciones curriculares que integran los Planes de Estudios de las carreras que dicta esta UNIVERSIDAD NACIONAL.

Que por Resolución UNM-R N° 369/11, se aprobó el Programa de la asignatura: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (1256) del ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, correspondiente al CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL de la carrera LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 1er. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2012.

Que conforme a lo dispuesto en el citado REGLAMENTO GENERAL, se ha evaluado una nueva propuesta de Programa de la asignatura antes referida y en sustitución del vigente,

aconsejando su aprobación con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2015, a tenor de la necesidad de introducir cambios de interés académico y en armonía con el resto de las obligaciones curriculares.

Que la SECRETARÍA ACADÉMICA de la UNIVERSIDAD ha emitido opinión favorable, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Parte I del citado REGLAMENTO GENERAL, por cuanto dicho Programa se ajusta a las definiciones enunciadas en el artículo 4° de la Parte I del REGLAMENTO en cuestión, así como también, respecto de las demás disposiciones reglamentarias previstas en el mismo.

Que la SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA ha tomado la intervención de su competencia.

Que el CONSEJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN, en sesión de fecha 2 de Junio de 2015, trató y aprobó la modificación del Programa propuesto, conforme lo establecido en el artículo 2° de la Parte I del REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO.

Cmy
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

Por ello,

EL CONSEJO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

DISPONE:

ARTÍCULO 1°.- Dejar sin efecto, a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2015, la Resolución UNM-R N° 369/11.

ARTÍCULO 2°.- Aprobar el Programa de la asignatura: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (1256), del ÁREA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, correspondiente al CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL de la carrera LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 2do. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2015, el que como Anexo I forma parte integrante de la presente Disposición.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese, dese a la SECRETARÍA ACADÉMICA a sus efectos y archívese.-

DISPOSICIÓN UNM-DEYA N°33/2015

Cmy


Lic. PABLO ALBERTO TAVILLA
DIRECTOR GRAL. DEL DEPTO.
DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

ANEXO I

Universidad Nacional de Moreno

PROGRAMA ASIGNATURA: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (1256)

Carrera: LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 21/10)¹

Área: Gestión de Recursos Humanos

Trayecto curricular: Ciclo de Formación Profesional

Período: 2° Cuatrimestre - Año 5

Carga horaria: 96 (noventa y seis) horas

Vigencia: A partir del 2° Cuatrimestre 2015

Clases: 32 (treinta y dos)

Régimen: de regularidad o libre

Responsable de la asignatura: Marcelo Alejandro MONZON

Programa elaborado por: Marcelo Alejandro MONZON

FUNDAMENTACIÓN:

La asignatura GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (1256) es una materia del Ciclo de Formación Profesional de la LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO, y tiene por correlativas a PSICOLOGIA DEL TRABAJO (1233), ADMINISTRACION DE PERSONAL, CALIFICACIONES Y FORMACION PROFESIONAL (1242) y REMUNERACIONES Y BENEFICIOS (1245).

¹ Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N°488/12

Representa, junto a las otras materias del mismo período, una focalización conceptual y pragmática de uno de los enfoques predominantes de la disciplina. A la vez, es un punto de llegada que permite abrir la reflexión de la carrera a partir de los conocimientos generales ya adquiridos en materia jurídica, administrativa, económica, histórica, etc.

La conducción de cualquier tipo de organización o proyecto requiere saber gestionar y articular dos dimensiones de recursos: por un lado, la dimensión de los recursos materiales -económicos, financieros, tecnológicos y organizativos- y por otro, la dimensión de los recursos humanos. Desde esta perspectiva, la asignatura intenta un equilibrado enfoque teórico - práctico en el desarrollo de los métodos de la gestión, políticas, sistemas, procedimientos, y técnicas en la administración y dirección de los recursos humanos, para analizar y enfrentar creativamente los desafíos de las nuevas condiciones que se van fundando en las organizaciones. Por cierto, la gestión de los recursos humanos tiene una larga historia desde los primitivos postulados tayloristas, sobre todo en aquello que ha significado el ajuste perfecto entre tareas y personas, hasta las últimas orientaciones en cuanto a las organizaciones basadas en la capacidad y centradas en las personas. Sin embargo las nuevas y viejas ideas o enfoques conviven entre sí, entran en dialéctica y debates, pero sin que ello signifique una síntesis clara o determinante como respuesta a los problemas de organización.

Desde esta problemática, la asignatura pretende crear los espacios de conocimiento y reflexión necesarios para observar los fenómenos sociales de organización de forma crítica, integradora

Cuy
3



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

entre tradición y modernidad, para comprender mejor y crear los mecanismos de intervención necesarias para una buena gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Otro aspecto del enfoque integrador que se pretende brindar desde la asignatura es el del tipo y tamaño de las organizaciones, por cuanto estas impactan en el tipo de tecnologías de gestión que se requieren. Habitados en general a considerar desde la teoría y desde las posibilidades prácticas sólo a grandes empresas, se preparan a futuros profesionales que finalmente no buscan desempeñarse en ese tipo de organizaciones, sino en otras, produciéndose un vacío o lagunas de contenidos no abarcados por la academia. Se trata entonces de revisar los postulados desde las diferentes categorías de organizaciones y partiendo desde aristas culturales y el ser social como ejes o constantes entre las reingenierías de las grandes corporaciones, por un lado y la retención de cerebros o talentos, por otro.

OBJETIVOS GENERALES:

- Comprender las especificidades históricas y organizacionales de la gestión de recursos humanos y los diversos enfoques teóricos existentes en la temática.
- Identificar funciones y procesos clave para la gestión de recursos humanos y de selección y evaluación del personal
- Incorporar las estrategias más relevantes en materia de motivación y ausentismo y de creación, administración y rotación de los puestos de trabajo.

any
6

CONTENIDOS MÍNIMOS:

Administración de personal e incumbencias profesionales. La gestión de personal desde una perspectiva histórica. La importancia de la gestión de recursos humanos en la empresa. La política de administración de personal.

Enfoques alternativos y aspectos específicos para Empresas privadas, empleo público, PyMEs y organizaciones asociativas. Modelos de gestión, administración y control. Funciones (estrategias y administrativas) y procesos interrelacionados) en relación a la gestión de recursos humano.

Gestión de la disciplina, gestión de la asistencia. Políticas de disminución de ausentismo. Las políticas de motivación del personal. La política de empleo al interior de la organización.

La creación del puesto de trabajo: aspectos operativos y procesos involucrados. Determinación de las competencias requeridas y el perfil relacionado a los distintos puestos de trabajo. Procesos de búsqueda (interna y externa) de personal, mecanismos alternativos de difusión.

Tratamiento de las solicitudes de empleo. Mecanismos alternativos para el proceso de selección. La relevancia de las distintas etapas de la entrevista en relación a los antecedentes formales. La evaluación de los antecedentes: documentación, evaluación de competencias, exámenes preocupacionales. Ventajas y desventajas de la tercerización del proceso de búsqueda y selección.

Registro y gestión de legajo del personal. Procedimientos internos y externos, formales e informales.

Any
Z



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

La disolución contractual: aspectos legales, técnicos y psicológicos relacionados al egreso del personal. Responsabilidad social empresaria, y ética profesional.

PROGRAMA:

UNIDAD 1: DESARROLLO HISTORICO Y ENFOQUES DE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Evolución de la organización del trabajo: de la Revolución Industrial a la actualidad. Principales teorías organizadoras y escuelas: Taylor, Mayo, Fayol, Herzberg, McGregor, otros. Definición de trabajo. Valores, actitudes y satisfacción en el trabajo. La Motivación. La dirección por ajuste a las tareas y dirección centrada en las personas.

BIBLIOGRAFÍA:

1. CHIAVENATO, Idalberto: Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
2. KOONTZ, H., Administración. Mc Graw Hill, México, 2003.
3. TREBILCOCK, A., Relaciones laborales y gestión de recursos humanos, en Enciclopedia de la Seguridad y la Salud en el trabajo. N° 21, OIT, 2001.
4. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

UNIDAD 2: SISTEMAS, FUNCIONES Y PROCESOS DE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS

Conceptos. Enfoque sistémico y enfoque orientado a procesos. Las funciones de la gestión de recursos humanos. La ubicación de

Gay
6

Recursos Humanos en la estructura de la organización. Las funciones propias y compartidas con la línea. Problemas y desafíos actuales de la gestión de Recursos Humanos. Eficiencia y Racionalización. Empowerment. Calidad de vida laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

1. ALDAO ZAPIOLA y HERMIDA MARTINEZ: Relaciones Industriales y Recursos Humanos en América Latina (1995). Fidap. Adpa. Capítulo III, 4.
2. CHIAVENATO, I., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
3. DELGADO, M.I.; GÓMEZ, L.; ROMERO, A.M. y VÁZQUEZ, E., Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica, Prentice Hall, Madrid, 2006.
4. MONZON, M., Gestión de Recursos Humanos Orientada a Procesos en la Administración Tributaria, Buenos Aires, Informe al BID, Buenos Aires, mimeo, 2004.
5. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

UNIDAD 3: GESTION DEL RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS y GESTION DEL EGRESO

Análisis del mercado de Trabajo. Las necesidades de personal. Proceso y clasificación de los métodos de búsqueda. Herramientas: Análisis de competencias. Descripción de Funciones y Perfil del Puesto. Proceso de selección. Elaboración y administración de pruebas. Centros de evaluación.

Handwritten signature and number 3



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

Programas de inducción. Articulación del ingreso con Administración de personal, capacitación, desarrollo y remuneraciones. La gestión del egreso. Modelos de Egreso: Desvinculación y *Outplacement*.

BIBLIOGRAFÍA:

1. ARECCO-AQUINO-VOLA-AQUINO: Recursos Humanos. Ed. Macchi, 3ª Edición, Buenos Aires, 2006.
2. CHIAVENATO, I., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
3. DELGADO, M.I.; GÓMEZ, L.; ROMERO, A.M. y VÁZQUEZ, E., Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica, Prentice Hall, Madrid, 2006.
4. OROZCO, N.R. - SCHIEL, E.O.: Administración de personal- Gestión Técnica y Operativa. Ed. Aplicación Tributaria. Buenos Aires, 2003.
5. SHERMANN-BOLANDER-SNELL: Administración de Recursos Humanos. Thomson Editores, 12ª Edición, México D.F., 2001.
6. ULRICH, D., Recursos Humanos Champions. Ed. Granica. Buenos Aires. 2000.
7. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

UNIDAD 4: GESTIÓN DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Aprendizaje y Trabajo. Aprender a organizarse en el puesto de trabajo: La cuestión de las organizaciones que aprenden. Herramientas: Detección de demandas, la planificación de la

any
8

formación y capacitación: estrategia, táctica y logística.
 Mediciones: Evaluación del desempeño de la capacitación y
 evaluación del impacto Políticas de desarrollo. Detección del
 potencial. Tipos de desarrollo. Modelo de Competencias:
 Conceptos, fundamentos y aplicación. Planeamiento de carrera.
 Desarrollo. Plan de reemplazo. coaching.

BIBLIOGRAFÍA:

1. DELGADO, M.I.; GÓMEZ, L.; ROMERO, A.M. y VÁZQUEZ, E., Gestión de recursos humanos: del análisis teórico a la solución práctica, Prentice Hall, Madrid, 2006.
2. CHIAVENATO, I., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
3. TEARE, R.; DAVIES, D. y SANDELANDS, E., Organizaciones que aprenden y formación virtual. Editorial Gedisa, Barcelona, 2002
4. LE BOTERF, G.; BARZUCCHETTI, S. y VINCENT, F., Cómo gestionar la calidad de la formación. Aedipe, Barcelona, 1993.
5. LAZARFELD, W. SEWELL, W. y WILENSKY, H. (Comps) La sociología en las profesiones. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1971
6. CASTANYER, F. La capacitación permanente en la empresa. Alfaomega, México, 1999.
7. BLAKE, O., Cómo relevar necesidades de capacitación. Ed. Macchi, Buenos Aires, 1997.
8. GORE, E., Capacitación y Aprendizaje organizacional. Revista 50. ADCA. 2004.
9. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

Cuy
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

UNIDAD 5: GESTION DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y EL TALENTO HUMANO

Conceptos. Técnicas y Objetivos. El análisis de competencias organizacionales. La organización inteligente y el talento humano: Recepción y retención del Talento Humano. La gestión del desarrollo organizacional en nuevos escenarios: Diversidad y discapacidad.

BIBLIOGRAFIA:

1. OROZCO, N.R. - SCHIEL, E.O.: Administración de personal- Gestión Técnica y Operativa. Ed. Aplicación Tributaria. Buenos Aires, 2003.
2. SHERMANN-BOLANDER-SNELL: Administración de Recursos Humanos. Thomson Editores, 12ª Edición, México D.F., 2001.
3. CHIAVENATO, I., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
4. ARECCO-AQUINO-VOLA-AQUINO, Recursos Humanos. Ed. Macchi, 3ª Edición, Buenos Aires, 2006.
5. ULRICH, D. Recursos Humanos Champions. Ed. Granica. Buenos Aires, 2000.
6. VARGAS, F.; CASANOVA, F. y MONTANARO, L., El enfoque de competencia laboral: manual de formación. OIT/Cinterfor; OIT. ACTRAV; AECI, Montevideo, 2001
7. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

UNIDAD 6: GESTION DEL DESEMPEÑO

Cruz
6

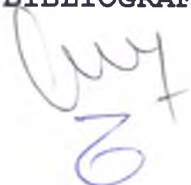
Conceptos. Qué medir y para qué. Distintos modelos de evaluación del desempeño. Herramientas: Planificación de la evaluación. Las variables e indicadores, los instrumentos. Resultados: las correcciones y los premios.

BIBLIOGRAFIA:

1. OROZCO, N.R. - SCHIEL, E.O.: Administración de personal- Gestión Técnica y Operativa. Ed. Aplicación Tributaria. Buenos Aires, 2003.
2. SHERMANN-BOLANDER-SNELL: Administración de Recursos Humanos. Thomson Editores, 12ª Edición, México D.F., 2001.
3. CHIAVENATO, I., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
4. ARECCO-AQUINO-VOLA-AQUINO, Recursos Humanos. Ed. Macchi, 3ª Edición, Buenos Aires, 2006.
5. ULRICH, D. Recursos Humanos Champions. Ed. Granica. Buenos Aires, 2000.
6. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

UNIDAD 7: SISTEMA DE INFORMACION DE RECURSOS HUMANOS

Conceptos. Sistema de información y Sistema de información en recursos humanos. El control de gestión en Recursos Humanos. Estadísticas. Principales indicadores. El Tablero de control y el tablero de comando en recursos humanos. Tecnologías de información y sistema posible.

BIBLIOGRAFIA:



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

1. BECKER, B., HUSELID, M. y ULRICH, D., El cuadro de mando de Recursos Humanos. Adipe, Barcelona, 2002.
2. CHIAVENATO, A., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
3. MONZON, M. Medición y control de gestión en Recursos Humanos. El tablero de control. Material de clases, Foro Argentino de Recursos Humanos, Paraná, 2011.
4. OROZCO, N.R. - SCHIEL, E.O.: Administración de personal- Gestión Técnica y Operativa. Ed. Aplicación Tributaria. Buenos Aires, 2003.
5. SAROKA, R.H., Sistemas de información en la era digital. Fundación OSDE, Buenos Aires, 2002.
6. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

UNIDAD 8: PLANIFICACION

Conceptos. Modelos y enfoques de planificación en materia de Recursos Humanos. La planificación estratégica y operativa. Las distintas etapas de la planificación.

BIBLIOGRAFIA:

1. OROZCO, N.R. - SCHIEL, E.O.: Administración de personal- Gestión Técnica y Operativa. Ed. Aplicación Tributaria. Buenos Aires, 2003.
2. CHIAVENATO, A., Administración de RR.HH. Ed. Mc Graw Hill. 6ª Edición, 2004.
3. ANDER-EGG, E., Introducción a la planificación. Ed. Lumen, Buenos Aires, 1995.

any
6

4. COMMARMOND, G. y EXIGA, A., Cómo fijar objetivos y evaluar resultados. Ed. Deusto, Bilbao, 1999

5. La bibliografía se completará con material adicional de la OIT/CINTERFOR, cuando la circunstancia así lo requiera.

OBJETIVOS ACTITUDINALES PARA LOS ALUMNOS:

- Desarrollar un espíritu abierto a la investigación y a la creación de conocimientos por parte de los alumnos.
- Adquirir la importancia del trabajo en grupo para el análisis crítico de los textos.
- Fomentar la participación activa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Enfatizar la adquisición de precisión y eficacia comunicativa en la expresión oral y escrita.
- Estimular la disposición a superar la perspectiva del sentido común y fundamentar los puntos de vista.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

El curso se desarrollará a través de exposiciones a cargo del docente, análisis de textos, resolución de guías de lectura y presentaciones de temas específicos a cargo de los alumnos, trabajo en grupo y actividades de articulación con otras ciencias y artes. En la medida de las posibilidades se realizarán visitas a empresas, fábricas y otras organizaciones, se proyectarán videos y películas sobre temáticas cercanas y se revisará de modo experimental la relación entre todo tipo de arte y la dirección de recursos humanos, como parte del abordaje de la asignatura.

Am
Z



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

33

La materia será de carácter presencial obligatorio, con un 80% de asistencia. La asignatura contará con un régimen de cursada de 6 horas semanales, divididas en dos clases por semana de 3 horas cada una, combinando en proporciones variables clases teóricas y prácticas (según la unidad involucrada).

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN:

La evaluación comprende el seguimiento permanente de la actividad desarrollada por cada estudiante, poniendo énfasis en el control de la lectura, para lo que se elaborarán guías de lectura que serán oportunamente requeridas.

La evaluación final de la materia integrará aspectos teóricos y actitudinales desarrollados durante el semestre, y la capacidad y creatividad en el manejo de los mismos en el análisis de situaciones específicas. La modalidad de evaluación comprende 2 dos exámenes parciales teóricos-prácticos, escritos, comprensivos de los temas abordados mediante la bibliografía obligatoria, y/o complementaria que a tal fin se indique en cada caso, y una nota conceptual. Las notas se promediarán y la asignatura se dará por aprobada cuando la nota promedio sea 4 (cuatro) o superior y se promocionará cuando la nota promedio sea 7 (siete) o superior y su asistencia supere el 75% de las clases.

El estudiante tendrá derecho a recuperar ambos parciales.

La condición de "alumno regular" (que tendrá que aprobar la materia en examen final) se mantendrá en los casos que, habiendo cumplido con la asistencia requerida, hayan obtenido un mínimo de 4 (cuatro) puntos en cada examen parcial (o en los recuperatorios de los que hayan desaprobado).

La condición de "alumno regular", se perderá cuando el alumno no reúna el 75 % de asistencia al curso, o cuando no lograra alcanzar la calificación de 4 (cuatro) o más en cada una de las instancias evaluatorias (incluidos los recuperatorios).

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS PARA LOS DOCENTES:

- Incentivar el trabajo en grupo como herramienta principal para el análisis crítico de la gestión de recursos humanos.
- Articular conceptos teóricos con análisis de casos.
- Estimular el espíritu reflexivo sobre las cuestiones que abordarán en sus respectivas formaciones.
- _ Promover la orientación investigativa en la temática a partir de la formulación de preguntas, planteamiento de hipótesis, creación de enfoque propio, etc.

WJ
6