

GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES

Plan de Estudios VII – 2017

Expediente: 900-5091/22

Res 189/22

1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

Carga Horaria:

- Total: 96 horas
- Semanal: 6 horas
- Distribución Teoría y Práctica: 50% teoría y 50% práctica

Ciclo del Plan de Estudios: Profesional

Régimen de cursada: Semestral

Carácter: Obligatorio

Modalidad: Teórico-Práctica

Asignaturas correlativas necesarias: 7.4.3. Trabajo y Sociedad

2. OBJETIVOS

- Comprender la gestión y el desarrollo de las personas en rol laboral dentro de las organizaciones desde una perspectiva sistémica y con enfoque en competencias.
- Desarrollar competencias y habilidades para administrar el flujo de ingreso, desarrollo, compensación y movimientos de personas para el cumplimiento de tareas definidas por la organización.
- Formar capacidades de liderazgo y administración del talento humano.

3. CONTENIDOS

Contenidos Mínimos

1. Visión sistémica de los procesos de atracción, retención, evaluación, desarrollo de las personas en rol laboral en todo tipo de organizaciones (públicas, privadas y del tercer sector).
2. Identidad organizacional, compromiso y alineación de capacidades.
3. Gestión de las condiciones y ambiente de trabajo en organizaciones sustentables y sostenibles.

4. Gestión del talento. Competencias genéricas y sociales. Su operatividad en los procesos de incorporaciones y movimientos internos. Desarrollo de competencias individuales y grupales. Medición de la gestión del talento.
5. Gestión del liderazgo, del trabajo en equipo y de la motivación.
6. Aspectos éticos en la Gestión de Personas.

Programa Analítico

Unidad I: Gerencia de Recursos Humanos

La Gerencia de RR.HH. Su evolución. Contexto y carácter situacional. Los RR.HH. en la organización.

La ubicación de RR.HH. en la estructura de la organización. Las funciones propias y compartidas con la línea. Problemas y desafíos actuales de la gestión de RR.HH.

La dirección estratégica del personal. Fijación de políticas. Modelos tradicionales de gestión de RRHH. El modelo de múltiples roles de Dave Ulrich. Motivación desde la mirada de la Gestión. Modelos Mecanicistas, Modelos Psicosociológicos. Modelo Antropológico Humanista. ¿El porqué de la motivación? Motivación y Mix Generacional.

Unidad II: Suministro de Recursos Humanos

Mercado de Trabajo y Mercado de RR.HH., Planificación de los Recursos Humanos.

Sistema de Empleos. La Comunicación en la empresa. Relación entre áreas. Alineamiento de la Comunicación. Herramientas y técnicas de comunicación corporativa con la gestión de Recursos Humanos.

Unidad III: Subsistema de Aplicación

Proceso de Reclutamiento y Selección.

El teletrabajo.

Selección por Competencias. Programas de Inducción.

Diversidad y Géneros.

Proceso de Desvinculación.

Procesos de acompañamiento. Outplacement.

Evaluación de Puestos. Descripción de Funciones y Perfil del Puesto. Evaluación de tareas. Sistemas de Evaluación.

Evaluación de desempeño: su utilización para distintas actividades. Sistemas de calificación Evaluación y gestión por feedback 360°. Entrevista de desempeño.

Unidad IV: Subsistema de Formación

Capacitación. Políticas de capacitación. Detección de Necesidades.
Programas de Capacitación. Métodos y técnicas aplicables.
Programas de Desarrollo. Políticas. Detección del potencial.
Coaching.

Unidad V: Subsistema de Mantenimiento

Componentes de un Sistema de Compensaciones. Beneficios e incentivos. Remuneración y prestaciones. Factores influyentes. Encuestas de Remuneraciones.
Las Relaciones Laborales en la organización. Importancia del conocimiento de la Legislación Laboral. Vinculación con Organizaciones Gremiales: Convenios Colectivos. Vínculos con los Organismos del Estado.
Seguridad e Higiene en el trabajo. Marco legal. Organización, funciones. Enfermedades Profesionales. Programas para las adicciones. Las Condiciones de Trabajo y la calidad de vida laboral. Stress laboral. Prevención. Discriminación, violencia y abusos en el ámbito laboral.

Unidad VI: Subsistema de Control

Modelo de Alineamiento Organizacional. Aportes para gestión exitosa.
Auditoría de Recursos Humanos. Medición de la Gestión de RRHH.
Control de Gestión.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

Teniendo en cuenta que la materia se ubica en el Plan de Estudios de la Licenciatura de Administración, para el 5to año, el objetivo primordial es que los alumnos/as integren todos los contenidos teóricos y prácticos que han abordado e internalizado hasta el momento.

Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones es correlativa de *Trabajo y Sociedad*, pero además necesita del aporte de todas las asignaturas que la preceden en la carrera, para poder abordar de manera integral los contenidos propuestos en el programa y que los alumnos puedan potenciar su capacidad.

Las/os alumnos podrán conocer y comprender el impacto que tienen las acciones/decisiones que se toman en los distintos planos organizacionales y cómo afectan a las personas, las estructuras y la cultura organizacional. Esto resulta fundamental para las/os estudiantes que se encuentran a punto de graduarse. Es por ello que, al finalizar esta materia, quienes aprueben *Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*, habrán desarrollado o fortalecido competencias para:

- Gestionar estratégicamente un equipo de trabajo.
- Implementar procesos de recursos humanos.
- Aplicar herramientas para evaluar el desempeño de las/os colaboradores, detectar y proponer aspectos de mejora.
- Identificar el aporte de cada uno de los procesos de recursos humanos y realizar un análisis sistémico de cada uno de ellos.
- Desarrollar su capacidad de análisis de situaciones problemáticas, a partir de casos de estudio reales, que servirán como disparadores de ideas en su vida profesional.

Para ello, contarán con clases teóricas y prácticas. En las clases teóricas se explicarán los temas explicitados en el programa. En las prácticas, se propondrán distintas actividades y estrategias para ejercitar la construcción de alternativas posibles de aplicación de las teorías. El abordaje de los temas será siempre integral y actualizado, y a la luz de las normativas y la legislación vigente. Se utilizará a este fin metodologías activas de enseñanza-aprendizaje.

Particularmente el Método del Caso Harvard, tendrá un rol preponderante como instrumento para el logro de los objetivos de la materia.

El entorno virtual de aprendizaje es una fuente inagotable de recursos para la formación de quienes estudian. Por lo tanto, se propondrán actividades en las que se utilizará tecnología digital con el objetivo de favorecer la interacción y la actualización permanentes. AU24, el foro y el correo electrónico resultan herramientas clave a las que docentes y cursantes deberán acceder periódicamente.

La cátedra es de puertas abiertas, por tanto, las/os alumnos podrán realizar consultas durante el dictado de *Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones* por fuera del horario de clase, a cualquiera de las/os docentes. Teniendo en cuenta que la materia tiene una propuesta de cursada de dos veces por semana, la respuesta se proporcionará dentro un plazo no mayor a las 96 horas.

5. DESCRIPCIÓN ANALÍTICA DE ACTIVIDADES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

La asignatura se dictará bajo la modalidad Teórico-Práctica dos veces por semana: una clase teórica y una práctica.

En la clase teórica se abordarán y debatirán los temas que se describieron en el programa analítico. En las clases prácticas se vincularán los contenidos teóricos con las mejores prácticas de RR.HH., de manera tal que las/os alumnos puedan llevarse, además del bagaje de conocimientos teóricos, la implementación y el “cómo” de los temas debatidos en clase.

Para ello se propondrán distintas y variadas actividades: casos de estudio, trabajos prácticos integrales de casos reales, cine debate, foros, podcast, experiencias de vida, artículos de interés y actualidad, *papers*, preparación de temas especiales que resulten de interés, de acuerdo a su experiencia, simulaciones.

Todas las propuestas estarán basadas en metodologías activas de enseñanza-aprendizaje dado que se aspira a que las/os alumnos puedan seguir desarrollando competencias tales como el pensamiento crítico, la comunicación, la colaboración y la resolución de problemas. Esto, además, reforzará la atención, la implicación y la adquisición de conocimientos, al tiempo que, ejercitará la toma de decisiones consensuadas por parte del grupo de trabajo.

Instancias pedagógicas complementarias

- Clases de consulta presenciales y virtuales.
- Actividades vía AU24 o durante las clases a través de aplicaciones móviles.
- Quiz al inicio o final de las clases teóricas/prácticas.
- Foros de debate vía AU24.
- Podcast, videos.

6. FORMAS DE EVALUACIÓN

Condiciones de aprobación de la cursada:

- Asistencia mínima del 70% de las clases prácticas dictadas.
- Aprobación de los trabajos prácticos propuestos.
- Aprobación de dos (2) pruebas parciales o sus recuperatorios con nota mínima de cuatro (4) puntos.
- Para obtener una calificación de 4 (cuatro) puntos, el/la alumna deberá responder adecuadamente el 60% (sesenta por ciento) del temario propuesto.

Condición de aprobación de la materia:

- Aprobación de examen final conforme la reglamentación aplicable.

Criterios de Evaluación:

Entendiendo que *Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones* es una materia en la que se integran contenidos, se valorará el aporte de quienes cursen tanto en las clases teóricas como en las prácticas.

Hay tantos responsables de Recursos Humanos en las organizaciones como personas que tienen colaboradores a cargo. Por tanto, resulta fundamental que el paso por esta asignatura garantice la vinculación e internalización no solo de lo teórico sino también de lo práctico. Es por ello que evaluará en cada encuentro el nivel de integración de contenidos frente a la temática que se esté abordando.

Participación en clases teóricas y prácticas: Oral, individual, y para cada una de las clases de la materia donde se discuten contenidos académicos, casos de estudio, u otros materiales.

Se considerará la intensidad de la participación (alta, media, baja, nula), la calidad (alta, media, baja) y si es voluntaria o solicitada.

Evaluación del día: Escrita, individual o grupal con o sin previo aviso, y puede ser tomada en cualquier momento del dictado de la materia al inicio de la clase práctica. Se evalúan únicamente los contenidos y lecturas de la clase del día.

Evaluación final: Escrita u oral, individual o grupal con previo aviso, en formato opción múltiple, o con ejercicios o un caso a desarrollar. Se evalúa la totalidad de los contenidos y lecturas dictadas a lo largo de la materia salvo expresa aclaración por escrito y con suficiente anticipación del profesor/a.

Aclaración Importante: en el dictado de esta materia se desarrollarán TODOS los contenidos propuestos en el programa analítico. En caso de feriados se ajustará el cronograma.

7. BIBLIOGRAFÍA

Por unidades temáticas

Bibliografía Unidad I

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008. Capítulos 1, 2 y 3.

Hatum, Andrés y Marchiori, Eugenio. *Gestión de Personas en Organizaciones Innovadoras*. Editorial Granica, 2021. Capítulo II.

Bibliografía Unidad II

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008. Capítulos 5, 6, 7 y 8.

Bibliografía Unidad III

Hatum, Andrés y Marchiori, Eugenio. *Gestión de Personas en Organizaciones Innovadoras*. Editorial Granica, 2021. Capítulo III, IV y V.

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008. Capítulos 4 y 11.

Bibliografía Unidad IV

Hatum, Andrés y Marchiori, Eugenio. *Gestión de Personas en Organizaciones Innovadoras*. Editorial Granica, 2021. Capítulo VIII y IX.

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008. Capítulos 9 y 10.

Bibliografía Unidad V

Hatum, Andrés y Marchiori, Eugenio. *Gestión de Personas en Organizaciones Innovadoras*. Editorial Granica, 2021. Capítulo VII.

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008. Capítulos 12, 13, 14, 15 y 16.

Bibliografía Unidad VI

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008. Capítulo 17.

BÁSICA:

Hatum, Andrés y Marchiori, Eugenio. *Gestión de Personas en Organizaciones Innovadoras*. Editorial Granica, 2021

Werther, William y Davis, Keith. *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las empresas*, 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill, 2008.

COMPLEMENTARIA:

Ansorena, Álvaro de Cao. *15 pasos para la selección de personal con éxito, método e instrumentos*. 4a ed. Barcelona. Paidós, 2000. Paidós empresa, n. 41.

Becker, B., Huselid M., Ulrich D. *El cuadro de mando de RRHH: Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa*, Ed. Gestión 2000, 2001.

Bodenheimer, Juan M. *HR ANALYTICS Datos, Decisiones y Gestión de Personas*, Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2017.

Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*. 5a ed. Santa Fe de Bogotá. McGraw Hill, 2000.

González Merino, María. *Selección de personal - Buscando al mejor candidato*. Alfaomega Grupo Editor Argentino, 2015.

Mathis, R., Jackson, J. *Sueldos variables y prestaciones. In: Mathis, R., Jackson, J. Fundamentos de Administración de Recursos humanos. Perspectivas esenciales*, Segunda Edición, Ed. Thomson, 2003.

Mintzberg, Henry, *Diseño de organizaciones eficientes*. El Ateneo, 2da edición, 2004.

Ulrich, David. *Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados Recursos Humanos Champions*, Ediciones Granica, 2003.

Vázquez Suarez, Luis y Sánchez Gómez, Roberto. *Gestión de Recursos Humanos para la Pyme*, Ediciones Pirámide SA, 2019.