



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

## Descripción de la Asignatura

### Fundamentación

---

Las personas tienen una importancia relevante para las organizaciones dada su contribución decisiva en la creación de valor, la competitividad sostenida, la innovación y la rápida adaptación que deben tener las mismas a un mundo cambiante donde deben desarrollarse nuevas habilidades y competencias.

El avance de la ciencia aplicada a los modelos de gestión empresarial y en particular a la gestión de recursos humanos ha supuesto cambios importantes en el papel que han de jugar las personas dentro de la organización moderna, con especial protagonismo para la gestión de los demás recursos que la organización posee (económicos-financieros, mercadotécnico, materiales, etc.).

Tales cambios conllevan mayor rigor en aspectos de gestión con un instrumental metodológico más completo y exacto. Igualmente todos los aspectos de dirección han cobrado más realce gracias a la importancia de la participación de los recursos humanos en el desarrollo del proyecto empresarial lo que demanda un mayor conocimiento y dominio de las nuevas tecnologías, la gestión del conocimiento y una dirección cada vez más adecuada a las circunstancias actuales y futuras.

En un mundo globalizado, competitivo y cambiante el capital humano de una organización es uno de los pilares principales para el éxito de la misma, este capital humano debe ser conservado y desarrollado.

Cada integrante de la empresa es un ser humano único e irreplicable, con necesidades específicas, motivaciones y aspiraciones que deben ser consideradas para obtener así su máximo potencial y esfuerzo. La cátedra quiere transmitir los conocimientos y las herramientas actuales existentes sobre los distintos aspectos que hay que considerar para dirigir, motivar, capacitar, guiar, a los recursos humanos logrando su mejor desempeño. Del mismo modo busca explotar y enriquecer la capacidad crítica y autocrítica de los alumnos, incidiendo en su formación ética (personal y profesional), afianzando en ellos, los conceptos básicos de la administración de los recursos humanos, seleccionado las aportaciones de los autores más representativos de las diferentes teorías administrativas y su evolución, para después vincularlas con las organizaciones y su entorno.

Los contenidos de esta asignatura sumados a los previstos en la asignatura relaciones Industriales aportan conocimientos fundamentales a la hora de fortalecer una de las competencias más importantes del ingeniero industrial como lo es la gestión de personas.

### Objetivos

---

Conocer el valor estratégico que asume para las organizaciones el diseño y ejecución de un ordenado sistema de gestión de Recursos Humanos.

Conocer, comprender y adquirir las habilidades necesarias para los procesos de contratar, evaluar, capacitar y remunerar al personal, así como atender sus relaciones laborales, salud y seguridad.

Explicar el modo en que los recursos humanos influyen en los resultados de la empresa.



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

Describir el modo en que las empresas pueden utilizar las prácticas de RRHH para tratar los cambios y tendencias en el trabajo

## Contenidos de la Asignatura

---

### Unidad 1: Introducción a la administración de recursos humanos

Definición e importancia de la administración de recursos humanos. La tarea del gerente en la administración de recursos humanos. Responsabilidades del gerente de línea y el gerente de recursos humanos. Principales tendencias y el papel cambiante de la administración de recursos humanos. Carácter multivariado y situacional de la administración de recursos humanos. ARH como proceso.

### Unidad 2: Administración estratégica de recursos humanos

El proceso de administración estratégica: Etapas, tipos de estrategias, ajuste estratégico. Estrategia y gestión de los recursos humanos. El papel de ARH en la creación de una ventaja competitiva. Mercado de recursos humanos y mercado de trabajo. El proceso integrador y sistémico de la planificación de RH. Planeación de personal. Modelos de planeación. Determinación y optimización de plantillas. Diagnóstico, índices y costos. Tablero de control.

### Unidad 3: Diseño, análisis y descripción de puestos

Breve reseña histórica. La división y la integración en el proceso de trabajo. Concepto de puesto. Concepto de diseño de puesto. Modelos de diseño de puestos. Descripción de puestos. Análisis de puestos. Métodos para descripción y el análisis de puestos. Objetivos de la descripción y análisis de cargos. Modelos de descripción de cargos. Las especificaciones del cargo. Los perfiles de los cargos. Principales métodos empleados en el estudio del trabajo en el enfoque por competencias.

### Unidad 4: Integración de recursos humanos

Reclutamiento de personal. El proceso de reclutamiento. Medios de reclutamiento. Reclutamiento externo, interno y mixto. Medición de la eficacia del reclutamiento. Selección de personal. Concepto. Gestión por competencias. Selección como un proceso de comparación. Bases para la selección de personal. Elección de las técnicas de selección. Entrevista. Pruebas o exámenes de conocimiento y habilidades. Confiabilidad y validez de las pruebas. Tipos de tests. Evaluación y control de los resultados.

### Unidad 5: Administración y evaluación de desempeño

Comparación entre administración de desempeño y evaluación de desempeño. Definición de las metas de los empleados y los estándares laborales. Gestión de desempeño por competencias. Objetivos de la evaluación de



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

desempeño. Responsabilidades en la evaluación de desempeño. Métodos de evaluación de desempeño. La entrevista de evaluación de desempeño. Errores mas comunes en la evaluación de desempeño. Nuevas tendencias en la evaluación de desempeño. Evaluación del desempeño por competencias.

## Unidad 6: Retención de los recursos humanos

Salario. Definición y conceptos principales. Composición del salario. Concepto de administración de sueldos y salarios. Conceptos básicos para determinar los rangos salariales. Valuación y clasificación de los puestos. Métodos de valuación de puestos. Encuesta salarial. Fijación de salarios para puestos gerenciales y profesionales. Política salarial. Nuevos planteamientos de la remuneración. Remuneración basada en las competencias.

Origen de las prestaciones sociales. Objetivos de las prestaciones sociales. Tipos de prestaciones sociales. Criterios para planear las prestaciones y la seguridad social.

## Unidad 7: Capacitación, desarrollo y administración de carrera

Concepto y tipos de educación. Contenido de la capacitación. Objetivos de la capacitación. Ciclo de capacitación. Detección de necesidades de capacitación. Programa de capacitación. Métodos de capacitación. Implementación de la capacitación. Evaluación de los resultados de la capacitación. La formación y desarrollo como parte de la gestión del componente humano por competencias.

Fundamentos de la administración de carrera. Papeles en la planeación y el desarrollo de carrera. Administración de los ascensos y transferencias. Administración de carrera y compromiso del empleado. Las carreras individuales como parte de la gestión del componente humano por competencias.

## Unidad 8: Gestión de las relaciones internas

Relaciones con los empleados. Ética y trato justo en el trabajo. Movimiento del personal. Políticas de despido. Disciplina. Derechos de los empleados. Derechos de la dirección Conflictos. Contrato colectivo. Política de relaciones laborales. El sindicalismo. Medios para la acción sindical. Medios para la acción patronal. Representación de los trabajadores en la organización.

## Descripción de las Actividades Teóricas y Prácticas

---

### Objetivos:

\*Enriquecer y ayudar a comprender los conceptos fundamentales, definiciones y principios de los temas abordados en las unidades correspondientes de la materia.



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

- \*Generar un ambiente de interacción entre los alumnos y los docentes, manteniendo viva la atención del grupo en situación de aprendizaje.
- \*Favorecer el uso de material de enseñanza audiovisual por parte del docente y los alumnos para intensificar los estímulos sensoriales en la transmisión de los contenidos de enseñanza y presentaciones de trabajos.
- \* Integrar teoría y práctica como forma de producción del conocimiento, considerando la práctica como praxis, no como aplicación.
- \*Desarrollar actividades seleccionadas en función de los problemas básicos de Ingeniería y ser presentadas como situaciones problemáticas, que generen la necesidad de búsqueda de información y soluciones creativas.
- \*incentivar el espíritu investigador del alumno.
- \*Desarrollar la capacidad de trabajo grupal.
- \*Mejorar la capacidad de expresión oral y escrita.
- \*Realizar análisis de casos y trabajos de investigación, defendiendo y fundamentando las conclusiones en ambiente áulico moderado por el grupo docente.

## Metodología:

- a) En primer lugar se indican al alumno cuales son los temas relacionados y correlativos que debe adquirir como conocimientos previos.
- b) de ser necesario se realiza un repaso de los contenidos teóricos impartidos en la materia.
- c) Se conformaran los grupos a criterio de la cátedra para garantizar interacciones entre los alumnos.
- d)El grupo designa un coordinador.
- e) Se completa la parte A del práctico que consiste en completar el cuestionario correspondiente al tema.
- f) Se realiza el análisis de caso o tema de actualidad, parte B del práctico.
- g) De ser necesario se realiza la investigación bibliográfica correspondiente.
- h) Se expone el tema.
- i) Se presenta en formato electrónico el informe completo del trabajo áulico.

Evaluación: trabajo grupal, participación, coordinación, contenidos teóricos, análisis del caso, exposición, presentación, claridad, redacción, poder de síntesis.

## Título de los Trabajos Prácticos:

TPN° 1 – Recursos Humanos como staff y gerente de línea



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

- TPN°2 - Diseño, análisis y descripción de puestos
- TPN° 3 – Reclutamiento de personal
- TPN° 4 – Selección de Personal
- TPN° 5 – Evaluación de desempeño
- TPN° 6 – Valuación y clasificación de puestos
- TPN° 7 – Planeación de la capacitación del personal

## **Bibliografía**

---

- Administración de Recursos Humanos- Dessler- Ed. Pearson- 2009
- Administración de Recursos Humanos - Chiavenato, Adalberto - Ed. McGraw Hill, 2007
- Gestión de Recursos Humanos - Gómez Mejía, Balkin Cardy - Ed. Prentice Hall, 2011
- Administración de recursos humanos- Bohlandes, Snell – Ed. Thomson Int. - 2007
- Comportamiento Organizacional - Robbins – Ed. Prentice Hall, 2009
- Relaciones Humanas- Dubrin - Ed. Pearson P. Hall- 2008
- Supervisión – Robbins, DeCenzo – Ed. Pearson P. Hall – 2008
- Gestión de Personas – Porret – Ed.ESIC - 2010
- Las organizaciones- Gibson – Ed. Mc Graw Hill – 2008
- Recursos Humanos – Arecco , Vola, Aquino – Ed. Prentice Hall - 2010
- Gestión Moderna en recursos Humanos – Ayala, Perez – Ed. EUDEBA – 2012
- Remuneraciones Inteligentes – Hidalgo – Ed. Granica – 2011
- Desempeño por competencias – Marta Alles – Ed. Granica - 2009
- Elija al mejor- M. Alles – Ed. Granica – 2010
- Dirección de personas – Baguer – Ed. Diaz de Santo – 2009
- Planificación de carrera y cambio laboral – c. Mejias – Ed. Prentice Hall – 2008
- Dirección y gestión de Recursos Humanos – L. Puchos – Ed. Diaz de Santos - 2008
- Administración de Personal y Recursos Humanos - Werther Davis - McGraw Hill, 2001
- Administración de Recursos Humanos - Bohlander, Snell, Sherman, - Thomson, 2002



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

Recursos Humanos para no especialistas - Aquino, Vola y otros - Ed. Macchi, 2004

## Metodología de Enseñanza

---

### Metodología de Enseñanza-Aprendizaje.

El considerar los problemas básicos como punto de partida posibilita una actividad autogestionaria que permite aproximarse a las situaciones problemáticas realizando los procesos característicos de la profesión.

Esta forma de enfocar el estudio conduce a la integración, superando la separación, ya que toda área del saber es un conjunto coherente de conocimientos interrelacionados y un conjunto de procedimientos, con los cuales se construyen los paradigmas.

Si partimos del concepto de tecnología y del aprendizaje como construcción, no podemos aceptar una separación arbitraria entre teoría y práctica, la propuesta es acercarse a los problemas básicos de la Ingeniería, integrando teoría y práctica al modo del trabajo profesional. Es necesario encarar lo teórico - práctico como forma de producción de conocimiento, considerando la práctica como praxis, no como aplicación.

Las actividades deben ser seleccionadas en función de los problemas básicos de Ingeniería y ser presentadas como situaciones problemáticas, que generen la necesidad de búsqueda de información y soluciones creativas.

De acuerdo con las etapas de cursado las actividades se presentarán con mayor nivel de exigencia, profundidad e integración.

Por lo tanto se planificarán las actividades, tendiendo a la observación, investigación, realización de informes, el planteo de situaciones problemáticas que impliquen el análisis, síntesis e integración, la búsqueda de información bibliográfica y el uso del método científico, generando relaciones y nuevos interrogantes para acceder a nuevos aprendizajes.

La ejecución de procesos y procedimientos que garanticen un nivel de elaboración de conocimientos requiere del estudiante un cierto tiempo de acción, ese tiempo debe ser planificado partiendo del nivel de desarrollo del alumno, el inicio de un nuevo aprendizaje se realiza a partir de los conceptos, representaciones y conocimientos que ha construido el alumno en el transcurso de sus experiencias previas. Estos conocimientos le sirven de punto de partida e instrumento de interpretación de la nueva información.

El nuevo material de aprendizaje debe relacionarse significativamente, para integrarse en su estructura cognitiva previa, modificándola y produciendo un aprendizaje duradero y sólido.

Se hace necesario plantear las situaciones de aprendizaje, como problema, de tal modo que las posibles soluciones generen relaciones y nuevos interrogantes para nuevos aprendizajes.

Este tipo de actividades posibilitan la transferencia a nuevas situaciones cada vez más complejas desarrollando soluciones creativas.

En este tipo de procesos es muy importante generar un adecuado clima de trabajo en el aula, para esto debe existir una fuerte y sólida interrelación docente-alumnos donde se genere un ambiente de mutua confianza y respeto, donde el



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

alumnos puedan realizar aportes en la planificación de las actividades del ciclo lectivo, y queden definidas claramente las responsabilidades que le competen a cada uno, para así poder cumplir con los objetivos que se planteen, quedando claro que el cumplimiento de estos objetivos solo se pueden alcanzar con el aporte de todos.

Se alienta y motiva a los alumnos para que participen activa y constantemente en el desarrollo de todas las actividades de la cátedra, analizando las distintas posiciones, opiniones, puntos de vista y percepciones que expone cada uno en los distintos temas que se desarrollan.

Los alumnos realizan trabajos de investigación bibliográfica, que luego exponen ante la clase, con el fin de mejorar la planificación y presentación de trabajos, mejorar la capacidad de expresión oral, y habituarse a exposiciones públicas.

Los trabajos de investigación bibliográfica, análisis de casos, temas de actualidad, revisión de conceptos, se realizan en grupos como indica la tendencia de trabajo en las organizaciones. Los integrantes de los grupos van cambiando para cada trabajo con la finalidad de adaptarse a trabajar con personas de personalidades, comportamientos, actitudes y valores distintos.

- Recursos didácticos a utilizar como apoyo a la enseñanza.

\*Pizarra

\*Internet

\*Software utilitario

\*Videos

\*Proyector de PC.

## Formas de Evaluación

### Metodología de Evaluación.

Es importante considerar la evaluación como parte del proceso, para no entenderse de manera restringida y única, como sinónimo de examen o parcial puntual.

La evaluación adquiere todo su valor en la posibilidad de retroalimentación que proporciona; se evalúa para: mejorar el proceso de aprendizaje, modificar el plan de actuación diseñado para el desarrollo del proceso, introducir y programar los mecanismos de corrección adecuados. Desde éste punto de vista, la evaluación es un proceso que debe llevarse a cabo en forma ininterrumpida.

Por lo que se aplica la evaluación continua, la misma se complementara con dos evaluaciones parciales y una evaluación global final.

**Promoción:** Para obtener la misma se deben tener aprobados los trabajos teórico-prácticos en sus distintas modalidades, las dos evaluaciones parciales y el global final integrador.



**Bloque:** Tecnologías Aplicadas  
**Tipo:** Electiva  
**Área:** Ciencias Sociales

**Nivel:** 5to  
**Cursado:** Anual  
**Carga Horaria Total:** 90  
**Carga Horaria Semanal:** 2.25

**Regularidad:** Para obtener la misma se deberán tener aprobados los trabajos teórico-prácticos en sus distintas modalidades y las dos evaluaciones parciales.

Están previstos recuperatorios para los trabajos teórico-prácticos, para las evaluaciones parciales y el global integrador.

## Integración vertical y horizontal de los contenidos

Se entiende por articulación, en un contexto de praxis educativa, a las actividades planificadas que posibilitan la interrelación conceptual y práctica entre diversas actividades curriculares de la carrera.

En términos de organización curricular, la materia Administración de Personal se encuentra en el 5° Nivel de la carrera, reconociendo el carácter de Materia Electiva.

La actividad curricular se inscribe en el área Ciencias Sociales articulándose verticalmente con las actividades Administración General (2° Nivel) y Estudio del Trabajo (3° Nivel). Además se articula horizontalmente con las actividades Relaciones Industriales.