

QUILMES, 4 de julio de 2012

VISTO el expediente 827-1559/11, la Resolución (CD) N° 056/11 y la nota elevada por el Director de la Licenciatura en Comercio Internacional, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la nota del visto el Director de la Licenciatura en Comercio Internacional, modalidad presencial, y el Coordinador del Área de Economía manifiestan el aval para la incorporación de la materia electiva "Recursos Humanos" a la oferta Académica correspondiente al ciclo lectivo 2012.

Que los planes de estudio contemplan la creación de materias electivas en las ofertas académicas de las distintas Carreras y Diplomas.

Que la Comisión de Asuntos Académicos, ha emitido despacho con criterio favorable.

Que es atribución del Consejo Departamental aprobar o rechazar la creación de una materia electiva, según lo establecido en el art. 2° de la Resolución (CD) 056/11.

Por ello,

**EL CONSEJO DEPARTAMENTAL
DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMIA Y ADMINISTRACION**

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Aprobar el programa de la materia electiva "Recursos Humanos" de la Licenciatura en Comercio Internacional, modalidad presencial, tal como se detalla en el Anexo de la presente Resolución.

ARTICULO 2°.- Incorporar la materia electiva "Recursos Humanos" a la oferta académica de la Licenciatura en Comercio Internacional, modalidad presencial, correspondiente al ciclo lectivo 2012.

ARTICULO 3°.- Regístrese. Comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN (C.D.) N°: 071/12



Dr. Alejandro Villar
Director
Departamento de Economía y Administración
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

ANEXO**UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES**

Departamento de Economía y Administración
Programa Regular – Cursos Presenciales

Carrera: Licenciatura en Comercio Internacional
Año: 2012
Curso: Recursos Humanos
Profesor: Cristian Adolfo Uriel
Carga horaria semanal: 4 (cuatro) horas + 1 (una) hora extra áulica
Horas de consulta extra clase: a convenir con los alumnos
Créditos: 10 (diez)

Núcleo al que pertenece: Ciclo Superior de la Licenciatura en Comercio Internacional.
Núcleo de Cursos electivos.

Tipo de Asignatura: Si bien la materia “Recursos Humanos” tiene un enfoque predominantemente teórico, se prioriza el logro de un alto nivel de articulación teórico- práctica donde los conceptos son presentados, evaluados y aplicados a situaciones reales que pueden observarse en el ámbito hotelero, partiendo de la premisa que el área de Recursos Humanos esta llamada a ser el agente natural de cambio de las organizaciones.
En este marco se distribuirán las horas de clase y se complementaran con trabajos prácticos de resolución grupal e individual.
Para el abordaje de la materia se tomarán los aportes de los principales autores y corrientes que han trabajado el tema.

**Presentación
y Objetivos:**

✓
Lograr que los alumnos;
Internalicen los principios fundamentales de la gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones, con especial orientación al ámbito de la hotelería
Incorporen conocimientos sobre el manejo de herramientas utilizadas dentro del área de Recursos Humanos en las organizaciones, con especial orientación en el sector hotelero.

Comprendan el rol protagónico como agentes de cambio que deben

desempeñar en los logros estratégicos de las organizaciones a las que pertenezcan.

Contenidos mínimos:

- Objetivos y organización de la administración de RRHH
- Reclutamiento y Selección de personal. Entrevista.
- Análisis y descripción de puestos.
- Capacitación y Desarrollo de personal. Plan de Carrera dentro de la organización
- Marco Legal Laboral. Desvinculación.
- Proceso de Gestión del Desempeño.
- Gestión de Compensaciones
- Calidad de Vida laboral.
- Salud y Seguridad en el Trabajo
- Rol de los RRHH dentro de las empresas de servicio

Contenidos Temáticos o Unidades:

1. El Trabajo como condición Humana

Concepto de Trabajo, su evolución a través del tiempo.

Reciprocidad entre individuo y organización. El ámbito y el comportamiento organizacional: naturaleza del trabajo, de las personas y de la organización.

Sistemas Organizacionales: modelos básicos. Cultura Organizacional. La organización formal e informal. La motivación, diferentes teorías.

Bibliografía Obligatoria:

- Gary DESSLER – Administración de Personal – Editorial Prentice Hall Hispanoamericana – 4ta Edición – México 1988. Capítulo 9 (Pág. 347 a 362)
- Keith DAVIS & Jhon NEWSTRON – El comportamiento humano en el trabajo – Ed. Mc Graw Hill – 8va edición – México 1995. Capítulos: 1 (pag. 3 a 21); 2 (PAG. 27 A 47); 3 (PAG. 51 a 75); 14 (pag. 385 a 412); 15 (pag. 417 a 440).

Bibliografía de consulta:

2. El área de Recursos Humanos

El rol de Recursos Humanos en las organizaciones. La línea y el staff. Aportes de la función de personal. Principios y objetivos de un sistema de gestión de Recursos Humanos. Funciones propias y compartidas.

Nuevas exigencias en la gestión de Recursos Humanos en el ámbito de la hotelería. Rasgos distintivos del Sistema de Gestión de RRHH en el sector. Nuevos paradigmas de los gestores de RRHH. Principales desafíos frente a los retos actuales

Bibliografía Obligatoria:

- Alberto ACOSTA, Nuria FERNANDEZ, Marta MOLLON – Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería – Editorial Prentice Hall . Madrid 2002 – Capitulo 3 (Pág. 49 a 68)
- Jorge AQUINO, Roberto VOLA, Marcelo ARECCO, Gustavo AQUINO – Recursos Humanos – Ediciones Macchi -2da Edición – Buenos Aires 1996. Capítulo 2 (Pág 20 a 52)

Bibliografía de consulta:

- Dave ULRICH – Recursos Humanos Champions – Ediciones Granica – Buenos Aires 2006. Capítulo 1 La futura agenda para la competitividad (pág 19 a 52) Capítulo 2 La naturaleza cambiante de los Recursos Humanos (pág 53 a 99)

3. Reclutamiento y Selección de Personal

Planificación. Objetivos. Análisis y diseño de puestos de trabajo. Proceso de Reclutamiento interno y externo. Descripción del perfil. Técnicas de apoyo. La Entrevista de selección de personal. Ingreso e Inducción. Introducción a la selección por competencias. Perfil del puesto por competencias.

Bibliografía Obligatoria:

- Alberto ACOSTA, Nuria FERNANDEZ, Marta MOLLON – Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería – Editorial Prentice Hall . Madrid 2002 – Capitulo 6 Incorporación y acogida (Pág. 119 a 124)
- Gary DESSLER – Administración de Personal – Editorial Prentice Hall Hispanoamericana – 4ta Edición – México 1988. Capítulos 4;5 y 6.(Pág. 123 a 253)
- The Hay Group – Análisis y Descripción de puestos, Marco teórico. 1997

Bibliografía de consulta:

- ALLES, Marta – Selección por Competencias – Ediciones Granica – Buenos Aires 2006 Capitulo 1 (Pág. 19 a 46) y Capitulo 4 (Pág 130 a 164)
- DOURY, Jean Pierre, Como conducir una entrevista de selección de personal – Editorial El Ateneo, Primera edición. Avellaneda 1995.

4. Gestión Operativa de RRHH

Marco legal de las Relaciones laborales. Derecho Individual y Colectivo. Ley de Contrato de trabajo 20744 y sus modificaciones. Negociación Colectiva. Convenios Colectivos. Gestión administrativa de contratación de empleados. Legajo del personal. La relación

laboral y el contrato de trabajo. Implicancias legales. Manuales de normas. Recepción e ingreso de novedades para la liquidación. Control de ausentismo. Rotación. Renuncia. Despido. Entrevistas de egreso. Normas de desvinculación laboral.

Bibliografía Obligatoria:

- Principales Leyes del Trabajo en vigencia
- Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a Hotelería
- Keith DAVIS & John NEWSTRON – El comportamiento humano en el trabajo – Ed. Mc Graw Hill – 8va edición – México 1995. Capítulo 8
- Apuntes de Cátedra.

Bibliografía de consulta:

- Jorge AQUINO, Roberto VOLA, Marcelo ARECCO, Gustavo AQUINO – Recursos Humanos – Ediciones Macchi -2da Edición – Buenos Aires 1996. Capítulo 3 (Pág 76 a 87)

5. Capacitación y Desarrollo de Personal

La Formación como visión estratégica. Detección de necesidades de formación. Plan de capacitación y seguimiento. La Capacitación como oportunidad para el Desarrollo de las personas. La responsabilidad por el desarrollo de las personas. Los límites de la Capacitación.

Bibliografía Obligatoria:

- Alberto ACOSTA, Nuria FERNANDEZ, Marta MOLLON – Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería – Editorial Prentice Hall. Madrid 2002 – Parte 4 Formación y Desarrollo del Capital Humano (Pág. 125 a 150).
- Oscar BLAKE – La Capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones – Ediciones Macchi – 6ta Edición. Buenos Aires 2008. Capítulo 4 y 5 (Pag. 140 a 168)

Bibliografía de consulta:

- ✓
- Dave ULRICH – Recursos Humanos Champions – Ediciones Granica – Buenos Aires 2006. Capítulo 6 Convertirse en un agente de cambio (Pág. 249 a 306)

6. Gestión del Desempeño

Proceso de gestión del Desempeño. Objetivos, técnicas y procedimientos. Instancia de la Evaluación de Desempeño Modalidades básicas. Evaluación 360. Plan de Carrera. Componentes.

Bibliografía Obligatoria:

- Jorge AQUINO, Roberto VOLA, Marcelo ARECCO, Gustavo AQUINO – Recursos Humanos – Ediciones Macchi -2da Edición – Buenos Aires 1996. Capítulo 5 La Evaluación del Desempeño (Pág 113 a 130)

Bibliografía de consulta:

- Rubén Figueiredo, Andrés Hatum – Dirigiendo Personas – Editorial Temas Buenos Aires 2004. Parte III Sistemas y Prácticas de Recursos Humanos (Pág 115 a 178)
- James Waldroop Claves para mejorar el rendimiento. Artículo de la Revista Conocimiento & Dirección Buenos Aires 2004.

7. Gestión de Compensaciones

Análisis y Descripción de Puestos. Métodos de relevamiento. Evaluación de Puestos. Estructuras salariales rígidas y flexibles. Equidad Interna y Reconocimiento Individual Competitividad Externa y Encuesta de remuneraciones. Esquemas de Incentivos al personal. La Remuneración Variable. Planes de Beneficios al personal

Bibliografía Obligatoria:

- Jorge AQUINO, Roberto VOLA, Marcelo ARECCO, Gustavo AQUINO – Recursos Humanos – Ediciones Macchi -2da Edición – Buenos Aires 1996. Capítulo 7 (Pág 157 a 201)
- Alfredo SACKMAN BENGOLEA, Miguel Suárez Rodríguez. Administración de Recursos Humanos – Remuneraciones. Ediciones Macchi. Junio 2000. Capítulos 19 y 20 (Pág.469 a 511)

Bibliografía de consulta:

- Edward E. Lawler. Cómo Recompensar la Excelencia Editorial Norma (2001) Capítulo 3 Como motivar y satisfacer a las personas excelentes (Pág.63 a 88).
- The Hay Group – Evaluación de puestos, Marco teórico. 1997

8. Salud y Seguridad en el Trabajo

El Departamento de Medicina Laboral: Organización, funciones y marco legal. Políticas de Seguridad e Higiene del Trabajo. Enfermedades profesionales. Programa para las adicciones. Las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral. El medio ambiente y los vínculos con la comunidad.

Bibliografía Obligatoria:

- Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill 5ta Edición, 2000, Capítulo 12.
- Revista Gerencia Ambiental, Año 10, Nro. 101. "Gestión Hotelera"

Bibliografía de consulta:

- Cuerpo de leyes vigentes en nuestro país en materia de Seguridad e Higiene.

Actividades extra-áulicas: El curso contempla con diferentes actividades que se desarrollan bajo el formato de trabajos prácticos, análisis y resolución de caso y lecturas complementarias que permitirán mejorar la comprensión e internalización de cada uno de los ejes temáticos abordados.

Evaluación: La misma, se regirá según el Art. 9no del Régimen de estudios de la UNQ, bajo las siguientes condiciones:

- a) Una asistencia no inferior al 75 % en las clases presenciales previstas.
- b1) la obtención de un promedio mínimo de 7 puntos en las instancias parciales de evaluación y de un mínimo de 6 puntos en cada una de ellas.
- ó,
- b2) la obtención de un mínimo de 4 puntos en cada instancia parcial de evaluación y en el examen integrador, el que será obligatorio en estos casos. Este examen se tomará dentro de los plazos del curso.
- c) Los Trabajos prácticos que asignen los docentes.

Los alumnos que obtuvieron un mínimo de 4 puntos en cada una de las instancias parciales de evaluación y no hubieran aprobado el examen integrador mencionado en el Inc. b2), deberán rendir un examen integrador que el docente administrará en un lapso que no superará el cierre de actas del siguiente cuatrimestre.

Cabe aclarar que los alumnos que reprobaran alguna de las instancias de evaluación parcial, tendrán la posibilidad de recuperar cualquiera de ellas.

Firma y Aclaración



Dr. Alejandro Villar
Director

Departamento de Economía y Administración
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES