



Departamento de Ciencias Sociales  
Programa Regular – Cursos Presenciales

**Carrera:** LICENCIATURA EN ADMINISTRACION HOTELERA

**Año:** 2010

**Curso:** RECURSOS HUMANOS

**Profesor:** Lic. Norma Beatriz GAIARDO

**Carga horaria semanal:** 4 HORAS

**Créditos:** 8 (OCHO)

**Núcleo al que pertenece:** CICLO SUPERIOR DE LA LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACION HOTELERA

**Tipo de Asignatura:**

Predominantemente TEÓRICA, requiere de un esquema conceptual así como de ejemplos relacionados con las situaciones concretas observables en el medio Hotelero en el cual los alumnos van a desarrollarse profesionalmente.

Se distribuyen las Horas cátedra a fin de ir avanzando gradual y consecuentemente en el dominio de los temas y se complementan con 2 (dos) trabajos prácticos de resolución Grupal e Individual respectivamente.

**Presentación y Objetivos:**

La materia RECURSOS HUMANOS requiere de un esquema conceptual así como de ejemplos relacionados con las situaciones concretas observables en el medio Hotelero en el cual los alumnos van a desarrollarse profesionalmente.

En este marco los Trabajos Prácticos son el complemento indispensable para que el alumno (fundamentalmente quienes no registran experiencia laboral específica) vaya acercándose a la realidad Hotelera argentina y a los principios que la rigen.

La premisa con que se manejará la cátedra está basada en el logro de la coordinación del grupo humano, como un ejercicio natural hacia lo que será luego el encuadre laboral de los alumnos. Partimos de la base de que el área de Recursos Humanos está llamada a ser el agente natural de cambio de las organizaciones y se desenvuelve en total e imprescindible armonía con el resto de los Sectores Organizaciones y Sociales. .

Para el abordaje de la materia se tomarán los aportes de los principales autores y corrientes que han trabajado el tema, fundamentalmente estadounidenses, europeos y argentinos.



**Contenidos Actitudinales:** Sensibilidad y preocupación por el rigor y la objetividad en la búsqueda de interpretación de la información. Desarrollo de la actitud de rechazo ante las explicaciones simplistas. Reconocimiento del Valor Social del Trabajo a la luz de los tiempos y realidades históricas. Comprensión de la Persona Humana en Situación de Trabajo y de la influencia y correspondencia recíproca entre Persona, Tarea y Organización

---

#### UNIDAD 2.- EL AREA DE RECURSOS HUMANOS

---

**Contenidos Conceptuales:** Conceptualización. Misión. Políticas. Objetivos. Aspectos de línea y staff. Ubicación de RRHH en la estructura organizacional. Evolución. Rol. Funciones propias y compartidas. Situación actual de la gestión de RRHH enfocada al ámbito de la Hotelería, en Argentina y en el mundo

**Contenidos Actitudinales:** Toma de conciencia del impacto en el Trabajador de la aplicación de los diferentes roles en la gestión de los RRHH. Delimitación de las incumbencias de cada protagonista del Área RRHH. Comprensión de la realidad de los Trabajadores de la Industria de la Hotelería. Visualización del propio rol (actual y a futuro) de cada alumno en los contextos planteados. Análisis introspectivo de la realidad.

---

#### UNIDAD 3.- EL SECTOR EMPLEOS

---

**Contenidos Conceptuales:** Planeación y Selección de Personal. Análisis y estructuración de Puestos. Descripción de Tareas, Manuales. Planeamiento de Personal. Detección de necesidades. Búsqueda y reclutamiento, Proceso de Selección. Pasos y herramientas. Ingreso e Inducción.

**Contenidos Actitudinales:** Responsabilidad y cuidado en el uso de herramientas y métodos de Selección de Personal. Sensibilidad, respeto y tolerancia por los valores y las formas de vida diferentes a las propias. Capacidad de "pensar" a las Organizaciones como núcleos imprescindibles para el desarrollo de la vida del Hombre. Responsabilidad ante la problemática de la inserción y la inducción laboral.

---

#### UNIDAD 4.- EL SECTOR ADMINISTRACION DE PERSONAL

---

**Contenidos Conceptuales:** Instrumentos administrativos. Rol de los actores sociales involucrados. Importancia de la relación laboral. Tipos de relaciones laborales. Implicancias legales. Efectos de la relación empleo-empleado. Rotación. Ausentismo. Formas de desvinculación laboral: Renuncia. Despido. Entrevista de egreso.

**Contenidos Actitudinales:** Cuidado en búsqueda, manejo y registración de la información. Respeto por la aplicación a ultranza de los principios legales que rigen las relaciones entre Trabajadores y Empleadores. Reconocimiento de los Derechos y obligaciones de todos los intervinientes en el ámbito laboral. Capacidad de discernimiento en el tipo de vínculo que amerita una relación laboral, acorde con su naturaleza. Responsabilidad ante la problemática de la desvinculación laboral, independientemente de su origen.

---

#### UNIDAD 5.- CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL

---

**Contenidos Conceptuales:** Políticas de Capacitación. Detección de necesidades. Formulación de Programas. Métodos y Técnicas. Políticas de Desarrollo. Detección del Potencial. Tipos de Capacitación y Desarrollo. Desarrollo Gerencial. Modelo de Competencias. Evaluación del Desempeño. Aplicación. Métodos. Entrevistas de Desempeño. Administración de Carrera.

**Contenidos Actitudinales:** Valoración de los métodos tradicionales de Aprendizaje así como de las nuevas tecnologías y sus consecuencias para el desarrollo personal y organizacional. Rechazo a manifestaciones dogmáticas y etnocéntricas. Valoración de los métodos y técnicas presentados para la formulación de procesos de gestión formativa y evolutiva del conocimiento. Valoración del diálogo como instrumento para el desarrollo

- México 1988. Capítulo 9 (Pág. 347 a 362); 10; 11; 12 y 13
- **DAVIS, Keith & NEWSTRON, John** – *El comportamiento humano en el trabajo* – Ed. Mc Graw Hill – 8ª 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).
- **BIASCA, Rodolfo**, *Downsizing*, Ediciones Macchi, Segunda Edición, Buenos Aires, 1989. Capítulo 4
- **RICCARDI, Ricardo y LOPEZ, Jorge**, *El arquitecto del desarrollo Humano y Organizacional*, Ediciones Macchi, Primera Edición, Buenos Aires, 1995. Capítulos: 12; 13; 18.
- **MAHON, Heberto**, *Las personas: la clave para el éxito de su empresa*, Edit. Javier Vergara, Primera Edición, Buenos Aires, 1992. Capítulo 2.
- **BRIDGES, William**, *Como crear nuevas oportunidades de trabajo*, Segunda Edición, México, 1997

#### UNIDAD 2:

- **DESSLER, Gary** – *Administración de Personal* – Edit. Prentice Hall Hispanoamericana – 4º EDICIÓN – México 1988. Capítulo 1 (Pág. 1 a 28).
- **CHIAVENATO, Idalberto**, *Administración de Recursos Humanos*, Edit. Mc Graw-Hill, 5 edición, 2000, Capítulo 4.

#### UNIDAD 3:

- **DESSLER, Gary** – *Administración de Personal* – Edit. Prentice Hall Hispanoamericana – 4º EDICIÓN – México 1988. Capítulos: 3; 4; 5; 6; 7.

#### UNIDAD 4.-

- **DAVIS, Keith & NEWSTRON, John** – *El comportamiento humano en el trabajo* – Ed. Mc Graw Hill – 8ª edición – México 1995. Capítulo 8.
- **POROT, Daniel**, *Búsqueda de Trabajo*, Edit. Atlántida, Primera Edición, Buenos Aires, 1997. Capítulo 2

#### UNIDAD 5.-

- **DESSLER, Gary** – *Administración de Personal* – Edit. Prentice Hall Hispanoamericana – 4º EDICIÓN – México 1988. Capítulos: 7 y 8.
- **DAVIS, Keith & NEWSTRON, John** – *El comportamiento humano en el trabajo* – Ed. Mc Graw Hill – 8ª edición – México 1995. Capítulo 13.

#### UNIDAD 6:

- **DESSLER, Gary** – *Administración de Personal* – Edit. Prentice Hall Hispanoamericana – 4º EDICIÓN – México 1988. Capítulos: 10; 11; 12; 13.

#### UNIDAD 7:

- **Cuerpo de Leyes Laborales argentinas en vigencia.**
- **Convenios Colectivos de Trabajo aplicables a Hotelería.**

#### UNIDAD 8:

- **CHIAVENATO, Idalberto**, *Administración de Recursos Humanos*, Edit. Mc Graw-Hill, 5 edición, 2000, Capítulo 12.
- **Revista Gerencia Ambiental, Año 10, Nº 101. “Gestión Hotelera”.**

*CW*

- Revista Gestión – Volumen 4 N° 2 , Marzo-Abril 1999- “La Empresa del futuro” por Robert Reich

**Modalidad de dictado:** Presencial

Abarca el dictado de clases teóricas, interpretación y discusión de textos, realización de Trabajos Prácticos y trabajos de campo.

El eje educativo está en el dictado de los temas teóricos que, conjuntamente con las lecturas bibliográficas constituirá el cimiento conceptual de la materia. Durante las clases se aplican diferentes modalidades lúdicas (juego de roles, simulación, estudio de casos, etc.) que contribuyen a enriquecer vivencialmente el marco teórico.

Así mismo, cada unidad será llevada a la realidad Hotelera a través de relatos de los mismos alumnos (básicamente de quienes hayan tenido ya oportunidad de prácticas laborales en el Sector); visitas de profesionales tanto del ámbito hotelero ppte, dicho como del de RRHH en general complementado con la visita a establecimientos hoteleros.

La resolución en forma Individual y Grupal de los T.P. así como de otras consignas y actividades que irán surgiendo durante el dictado de las clases, tendientes a reforzar el cierre de cada Unidad temática, nos guían a pre-evaluaciones del avance en la adquisición del conocimiento de los alumnos y facilitan la aplicación de alguna corrección en tiempo real.

**Evaluación:** En concordancia con la Resolución (S) 04/08

Para promocionar la materia bajo el régimen de regularidad, los alumnos deberán:

- asistir al 75% de las clases teóricas
- asistir al 75% de los trabajos prácticos
- rendir 2 (dos) exámenes Parciales (uno escrito y uno oral)
- obtener un promedio mínimo de 7 (siete) puntos en los parciales de evaluación, con un mínimo de 6 (seis) en cada uno. o bien
- obtener un mínimo de 4 (cuatro) puntos en cada parcial y examen integrador obligatorio en estos casos, a rendirse durante la cursada. Si la nota obtenida estuviera en el rango de 4 a 6 puntos el alumno deberá someterse a un examen integrador al finalizar el cuatrimestre
- En caso de obtener un mínimo de 4 (cuatro) en cada Parcial, y no haber aprobado el integrador, o haber estado Ausente en el mismo, deberá rendir un nuevo examen integrador antes de la fecha de Cierre de Actas del siguiente Cuatrimestre.
- Se garantizará que los alumnos tengan al menos 1 (una) instancia parcial de recuperación.
- Presentar un Trabajo práctico grupal que requerirá trabajo de campo (Hotelería) y se referirá a la detección y el análisis de formas de tratamiento del Personal
- Presentar y exponer un Trabajo práctico individual de investigación sobre la conformación del área de RRHH, según categoría y origen de la Organización Hotelera elegida libremente por el alumno. El énfasis se pondrá en el tratamiento teórico y en las preguntas de investigación.
- La nota final surgirá del Promedio de todas las calificaciones obtenidas en las 4 (cuatro) formas de evaluación descriptas.