

QUILMES, 10 MAR 2011

VISTO el Expediente N° 827-0288/11, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el citado Expediente se tramitan las actuaciones concernientes a la aprobación del Curso de Posgrado denominado "Formación y desarrollo de personal en el marco de la dirección integral del capital humano en la industria de la hospitalidad".

Que por Resolución (CS) N° 283/05, se aprueba el Reglamento de Cursos y Seminarios de Posgrado de la Universidad Nacional de Quilmes.

Que el mencionado curso constituye un aporte relevante a la formación de posgrado en las especialidades involucradas.

Que los antecedentes académicos y profesionales de los docentes a cargo del dictado del mismo, garantiza calidad y solvencia en el desarrollo de los contenidos especificados.

Que la evaluación del citado curso ha cumplido con los requisitos estipulados en el Art. 6° del Reglamento de Cursos y Seminarios de Posgrado de esta Casa de Altos Estudios.

Que mediante Resolución (CS) N° 696/10 se aprueba el Presupuesto correspondiente al Ejercicio 2011.

Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones conferidas por el Art. 72° del Estatuto Universitario y por la Resolución (CS) N° 283/05.

Por ello,

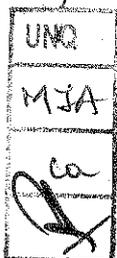
**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES**

**RESUELVE:**

ARTICULO 1°: Aprobar el dictado del Curso de Posgrado denominado "Formación y desarrollo de personal en el marco de la dirección integral del capital humano en la industria de la hospitalidad", cuyo programa y características generales se detallan en el Anexo de la presente Resolución.

ARTICULO 2°: Designar como docente expositor para el dictado del curso al Lic.

00161



Cristian Adolfo Uriel y como coordinador al Lic. Ariel Barreto.

ARTICULO 3º: El gasto autorizado en la presente deberá imputarse a las Partidas que correspondan, Dependencia 004.000, Fuente 12, Programa 04.03.00.04, Presupuesto 2011, Organización Funcional por Programas.

ARTICULO 4º: Disponer que el curso tendrá una duración total de cuarenta horas (40) y que se podrá dictar hasta el ciclo lectivo 2013.

ARTICULO 5º: Establecer un cupo máximo de treinta y cinco (35) alumnos. En el caso que la cantidad de postulantes excedan esa cifra, el docente a cargo realizará la selección correspondiente.

ARTICULO 6º: Regístrese, practíquense las comunicaciones de estilo y archívese.

RESOLUCION (R) N°: 00161



Mg. Alfredo Alfonso  
Secretario General  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES



Gustavo Eduardo Lugones  
Rector  
Universidad Nacional de Quilmes



## ANEXO

Título del Curso de Posgrado: "Formación y desarrollo de personal en el marco de la dirección integral del capital humano en la industria de la hospitalidad".

Docente Expositor: Lic. Cristian Adolfo Uriel.

Docente Coordinador: Lic. Ariel Barreto.

Lugar de Realización: Universidad Nacional de Quilmes - Roque Sáenz Peña 352, Bernal.

Carga horaria: 40 horas cátedra,

Duración: 10 clases de 4 horas semanales (de 18 a 22 hs.)

Fecha de realización: año 2011 con aprobación hasta el ciclo lectivo 2013.

Destinatarios: Graduados en administración, turismo, hotelería, recursos humanos y psicología.

### Objetivos:

General: Brindar a los participantes conocimientos acerca de métodos y herramientas que le permitan gestionar estratégicamente los procesos de Formación y Desarrollo del Personal en el marco de la gestión integral de Recursos Humanos en la Industria de la Hospitalidad.

### Específicos:

- 1- Integrar y describir los planes de Formación y Desarrollo dentro de la Dirección Integral de Recursos Humanos.
- 2- Conocer los principales desafíos actuales que enfrentan los profesionales que se desempeñan en el área de Desarrollo de Recursos Humanos en la Industria de la Hospitalidad.
- 3 - Analizar los objetivos y las herramientas para gestionar los procesos de de Capacitación, Desarrollo y de gestión del Desempeño del personal.
- 4 -Explorar el enfoque de competencias laborales para el logro de los resultados en sus diferentes manifestaciones: Capacitación, Desarrollo y Desempeño.
- 5 - Dotar de herramientas de Medición y seguimiento de la Formación y el Desarrollo del capital humano.



Contenidos y bibliografía:

**UNIDAD N° 1: Introducción: Alcance de la Gestión Integral del Capital Humano en la organización como socio estratégico de la conducción y de todas las áreas.**

El profesional de RRHH, de la alineación con el negocio a la agregación de valor. Reconfiguración del concepto Capital Humano. La cadena de valor para la competitividad de la Empresa y los servicios de Recursos Humanos. Desafíos competitivos de Recursos Humanos. La Capacitación y el Desarrollo en el marco de la gestión integral de Recursos Humanos. Nuevas exigencias de la gestión del Capital Humano en la industria de la hospitalidad.

Actividades: Discusión reflexiva y análisis del material bibliográfico, aplicando conceptos a casos prácticos.

**UNIDAD N° 2: Herramientas técnicas y prácticas para el Diseño del Plan de Capacitación alineado con la estrategia del negocio.**

La formación como visión estratégica. Diseño de programas formativos; Políticas, planes de Capacitación y Desarrollo. Gestión del conocimiento y del Capital Intelectual. Formas de conversión del conocimiento. Tendencias en estrategias didácticas para el desarrollo formativo y profesional: Comunicación didáctica, materiales y recursos. Procesos de Enseñanza Aprendizaje alternativos. Formación de Instructores. La Evaluación de los programas de Formación.

Actividades: Discusión reflexiva y análisis del material bibliográfico, aplicando conceptos a casos prácticos. Reflexiones acerca de videos.



00161

**UNIDAD N° 3: Detección de necesidades de capacitación y los modelos de competencias. La Capacitación para el desarrollo de las competencias.**

Necesidades de capacitación; técnicas actuales de relevamiento y clasificación de necesidades. Evaluación de necesidades de capacitación y desarrollo por competencias. Papel y desarrollo de las necesidades de gestión de la capacitación en el negocio hotelero.

Actividades: Aplicación práctica de los conceptos teóricos presentado a través de estudio de caso reales que pueden observarse en el ámbito de la industria de la hospitalidad.

**UNIDAD N° 4: Diseño de un plan Carrera y Desarrollo Profesional en las organizaciones actuales.**

Carrera y Desarrollo: Promovilidad y Empleabilidad. Modelos actuales de Carrera. Personal Clave y esquemas de apoyo al Desarrollo. El Desarrollo desde las personas Maestría Personal y Plan de Autodesarrollo. Elementos del desarrollo profesional por competencias. Descubrir y fidelizar Talento, Reconocimientos: Ambientes de Trabajo estimulantes – La compensación integral.

Actividades: Estudios de caso reales aplicados al Desarrollo y Plan de carrera en las organizaciones del sector de servicios. Reflexiones acerca de videos.

**UNIDAD N° 5: Gestión del Desempeño dentro del Sistema de Recursos Humanos. Feedback y Compromiso.**

Visión sistémica de la Evaluación del Desempeño. Modelización por competencias para gestionar el desempeño. Administración por Objetivos, Autoevaluación. Programas de Retroalimentación de 360. Gestión del Desempeño; procesos especiales: Coaching, Mentoring.

Actividades: Analizar y debatir a partir de los textos la puesta en práctica de diferentes enfoques. Experimentar a través de actividades vivenciales-ejercicios prácticos, role playing y resolución de problemas.



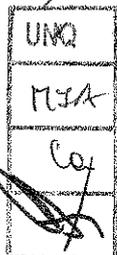
**UNIDAD N° 6: Medición e Indicadores de gestión en materia de Capital Humano.**

Controlar y actuar en la medición del valor agregado del Factor Humano. Ratio de Desarrollo. Control de gestión y medición del Capital Intelectual. Benchmarking en Gestión del Capital Humano.

Actividades: Análisis y reflexión sobre indicadores de gestión de Capacitación y desarrollo de recursos humanos en el Mercado General.

**BIBLIOGRAFÍA:**

- Acosta, A.; Fernández N.; Mollón, M. (2002). *“Recursos Humanos en Empresas de Turismo y Hostelería”*. Ed. Prentice Hall – España. Capítulo 3 – Gestión de RRHH en la Hostelería y en las instalaciones turísticas - Capítulo 7 – Formación y Desarrollo del Capital Humano y Capítulo 8 – Fidelización, planes de carrera y evaluación de desempeño.
- Alles, Martha (2006) *“Desempeño por Competencias, evaluación de trescientos sesenta grados”* Editorial Granica.
- Blake, Oscar (2006) *“La Capacitación – un recurso dinamizador de las organizaciones”* 6º Edición. Editorial Macchi.
- Cabero, J. (Coord.) (2000) *“Nuevas tecnologías aplicadas a la educación”*. Síntesis. Madrid.
- Covey *“Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”* Capítulo 5 La Productividad.
- Cravino, Luis M. (2003) *“Un Trabajo Feliz”* Editorial Temas. Argentina.
- Fernández, A. y otros (2000) *“El formador de formación profesional y ocupacional”* Octaedro. Barcelona



- Fernández López, Javier (2006) **“Gestión por Competencias. Un modelo estratégico para la Dirección de Recursos Humanos”** Editorial Prentice Hall. Capítulos 2 y 3 – Como implantar la gestión por competencias. Capitulo 4 – Como desarrollar los sistemas tradicionales con la filosofía de la gestión por Competencias en Desempeño y Desarrollo profesional. Capitulo 7 – La gestión del conocimiento como ultima frontera competitiva. Capitulo 10 – Como medir el capital intelectual de una organización.
- Figueiredo, R. y Hatum, A. (2004) **“Dirigiendo Personas”** Editorial Temas. Parte III Sistemas y prácticas de Recursos Humanos: Fundamentos y Aplicación en la Conducción de Personal.
- Hoyos, J. (1999) **“Formación y desarrollo en la empresa”**. Gedisa. Barcelona.
- Kofman, Fredy (2001) **“Metamanagement – la nueva conciencia de los negocios - Tomo 1”** Editorial Granica.
- Lawler, Edward III (2001) **“Cómo recompensar la excelencia”**. Editorial Norma (Colombia) *Capitulo 12 – Como crear ambientes de alto desempeño*.
- Rey, R. y Santamaría, J (2000) **“Transformar la educación en un contrato de calidad”**. CISS-PRAXUS. Barcelona.
- Velarde Valdez, Mónica, Maldonado, Ana y Maldonado, Minerva. **“El papel del Elemento Humano en la Organización del Sector Turístico”**. Revista Gestión Turística, Edición Número 10 (Diciembre de 2008). México. <http://gestionturistica.cl/publicaciones/revistas/index.htm> (extraído 20/05/09)
- A. Akin Aksu. Universidad Aknediz – Antalya - Turquía. **“Evaluación de las necesidades de capacitación en el nivel gerencial”**. Centro de Investigaciones y Estudios Turísticos (C.I.E.T). Estudios y Perspectivas en Turismo. Volumen 13 (2004) <http://estudiosenturismo.com.ar/pdf/v13n1y1a02.pdf> (extraído 20/05/09).



Metodología:

El dictado del posgrado consistirá en clases de cuatro horas teórico-prácticas. Para el desarrollo de los aspectos teóricos, los alumnos dispondrán de los materiales necesarios con antelación al desarrollo de las clases. Exposición por parte del profesor de los contenidos recogidos en el programa del posgrado, apoyándose en la utilización del material audiovisual y estimulando la participación y discusión en clase de aquellos problemas de mayor relevancia y actualidad. Para facilitar la comprensión y asimilación de los contenidos se desarrollaran las actividades propuestas en cada una de las unidades temáticas. Se implementaran distintos recursos didácticos y estrategias de trabajo orientadas al logro de los objetivos y desarrollo del programa fijado: Ejercicios y casos prácticos, de resolución grupal e individual, en los cuales el alumno pueda aplicar conocimientos y habilidades adquiridas, análisis de prácticas y políticas de Formación y Desarrollo, experiencias prácticas de los alumnos y de la realidad empresarial.

Un trabajo práctico integrador consolidará los distintos conceptos.

Modalidad: Presencial.

Evaluación: Presentación de trabajo final integrador / Estudio de caso.

Requisitos de asistencia: Asistencia al 80% del total de las clases.

Certificación: Certificados de asistencia y aprobación de la Universidad Nacional de Quilmes. Aprobación de trabajo monográfico.

Cupo máximo: Matricula máxima 35

- 10 cupos AHT\*
- 15 cupos egresados Universidad Nacional de Quilmes.
- 10 cupos otras universidades.

\* Los 10 cupos para la AHT son exclusivamente para sus afiliados.



00161

Arancel:

- General: PESOS OCHOCIENTOS CON 00/100 (\$ 800,00).
- Comunidad Universidad Nacional de Quilmes (Graduados de la Universidad Nacional de Quilmes, docentes y personal administrativo y de servicios): PESOS CUATROCIENTOS CON 00/100 (\$400,00).
- Alumnos de Doctorado y/o Maestrías Universidad Nacional de Quilmes: EXENTOS DE PAGO.
- Alumnos Asociación Hoteles de Turismo: EXENTOS DE PAGO.

Presupuesto:

El curso se encuentra financiado por la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (AHT) en el marco del Convenio que esta Institución mantiene con la Universidad Nacional de Quilmes y que fuera aprobado mediante Resolución (CS) N° 329/08.

La Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (AHT) contribuirá con PESOS DOS MIL QUINIENTOS CON 00/100 (\$ 2.500,00) y la Secretaría de Posgrado se hará cargo del pago de PESOS QUINIENTOS CON 00/100 (\$500,00) para cumplimentar los honorarios docentes.

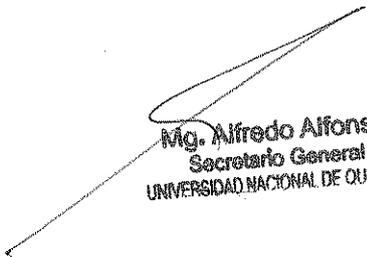


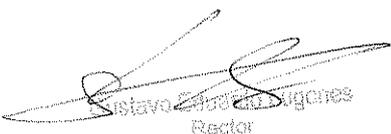
Requerimientos:

El currículum del docente consta de fs. 12 a 15 del Expediente N° 827-0288/11.

ANEXO RESOLUCIÓN (R) N°:

00161

  
Mg. Alfredo Alfonso  
Secretario General  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

  
Gustavo Esteban Sigües  
Rector  
Universidad Nacional de Quilmes