



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



18º Ord.
EXP-UNC:0052866/2017

RESOLUCIÓN Nº 531

VISTO:

El programa de la asignatura ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II, correspondiente a la Carrera de Licenciatura en Administración, propuesto por la Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

Que el mismo contempla Promoción Directa en los términos establecido por la Ordenanza HCD Nº 487/2010;
Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31 de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;
Que cuenta con la opinión favorable de la Secretaria de Asuntos Académicos; por ello,

EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
RESUELVE:

Art. 1º.- Aprobar el programa de la asignatura ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II, del Departamento de Administración, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.

Art. 2º.- Aprobar la Promoción Directa propuesta para el año académico 2017.

Art. 3º.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A ONCE DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



PROGRAMA DE ASIGNATURA

Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas	
ASIGNATURA: 214-ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS II	AÑO: 2018
CÁTEDRA: GIMENEZ	REQUIERE CURSADA: SI
CARACTER: Obligatoria	UBICACIÓN EN LA CARRERA: 9º Semestre
CARACTERISTICA2: Normal	MODALIDAD: Presencial
CARRERA: Lic. en Administración (2009) -	
RÉGIMEN: PRIMER SEMESTRE	CARGA HORARIA: 70
C. HORARIA TEÓRICA: 45	C. HORARIA PRÁCTICA: 25

CONTENIDO MÍNIMO

FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

Con esta materia el alumno continúa el ciclo de especialización en la Administración de los Recursos Humanos y toma contacto con los procesos de formación y el desarrollo del capital humano en la Organización.

El objetivo principal de la asignatura es brindar los conocimientos básicos sobre los procesos de capacitación y desarrollo y reconocer e identificar las diversas herramientas administrativas desarrolladas para lograrlos que utilizan las organizaciones.

En este marco, se pretende que el alumno logre como resultado del proceso de aprendizaje:

? Conocer y comprender los procesos de formación y desarrollo, identificando sus



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



características y requerimientos específicos

? Comprender la importancia de la evaluación e implementación de los procesos de formación en las organizaciones.

? Aprender a evaluar el potencial del capital humano en todos los niveles de la Organización

? Reconocer, analizar, evaluar y aplicar diversas técnicas para evaluar, diseñar e implementar sistemas de formación y desarrollo en todo tipo de organizaciones.

? Reconocer la responsabilidad y participación de los líderes en la formación de los recursos humanos

? Coordinar las necesidades personales de los recursos humanos y de la Organización en los programas de desarrollo

? Reconocer las diversas modalidades para impulsar el desarrollo profesional de grupos

? Iniciar procesos de cambio en la gestión del capital humano a través de los procesos de formación y desarrollo

? Comprender los desafíos de la administración de recursos humanos en el siglo XXI para generar, desarrollar y mantener las competencias de los recursos humanos.

? Reconocer los nuevos escenarios en los procesos de formación y desarrollo y las herramientas para incorporarlos a estos procesos (Teletrabajo, Desarrollo de áreas de trabajo virtuales)

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD 1: Las Organizaciones en la sociedad del conocimiento



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Objetivos Específicos:

- ? Comprender la relación entre la educación y la capacitación
- ? Reconocer la importancia del proceso de aprendizaje en las Organizaciones.
- ? Determinar las particularidades del proceso de capacitación

Contenido:

El sistema educativo en una sociedad de conocimientos. Empresas y educación. Oferta de educación: formal, no formal, informal Experiencia y capacitación en las Organizaciones: factor racional, factor cultural, factor ambiental. La capacitación como manifestación del fenómeno educativo. El campo de la capacitación. Particularidades: la misión; la utilidad; la decisión, el tiempo y la oportunidad; el compromiso con el resultado.

Bibliografía:

"La educación en la empresa- Aprendiendo en contextos organizativos" Ernesto Gore, Edit. Granica 2004. Capítulos 1, 2,3 y 4

Notas de Cátedra Unidad 1

UNIDAD 2: Desarrollo del talento dentro de la Organización

Objetivos Específicos:

- ? Comprender la necesidad del proceso de aprendizaje en las organizaciones.
- ? Reconocer las diversas teorías del aprendizaje vinculadas a los procesos de capacitación.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



? Identificar la evolución del concepto de la capacitación en las Organizaciones.

Contenido:

La capacitación y el contexto organizativo. La organización que aprende y enseña. La capacitación como herramienta de la gestión organizacional y como instrumento de los procesos de cambio. La capacitación como una oportunidad para el desarrollo de las personas. Requerimientos que se le hacen a la capacitación: las reglas de la organización; la educación de adultos; las tecnologías. Las TICs y la Web . Educación 2.0 en las Organizaciones.

Bibliografía:

"La educación en la empresa- Aprendiendo en contextos organizativos" Ernesto Gore, Edit. Granica 2004 . Capítulos 6, 7 y 9

Notas de Cátedra Unidad 2

UNIDAD 3: Formación

Objetivos Específicos:

? Valorar la importancia de la formación en las Organizaciones.

? Comprender la formación como proceso.

? Reconocer las técnicas para el desarrollo de las personas.

? Aprender a diseñar un programa de capacitación.

Contenido:

La formación dentro de la empresa. Concepto. Elementos básicos de capacitación y



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



entrenamiento. La función de formación dentro del área de recursos humanos. El entrenamiento como proceso. Ciclo del entrenamiento. Inventario de necesidades: análisis organizacional, de los recursos humanos, de las operaciones y tareas. Cómo inventariar las necesidades. El diseño de programas de capacitación. Técnicas de desarrollo de las personas dentro y fuera del trabajo. Las simulaciones como forma de enseñar y aprender. La formación continua. La identificación del potencial. Modalidades de formación. Gestión del presupuesto para formación.

Bibliografía:

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles
Edit Granica 2º Edición 2010 Cap. 5

"La educación en la empresa- Aprendiendo en contextos organizativos" Ernesto Gore,
Edit. Granica 2004. Capítulos 10 y 11

UNIDAD 4: Formación en la gestión por competencias

Objetivos Específicos:

- ? Reconocer la importancia de la determinación de las competencias
- ? Describir las competencias específicas que deben tener los formadores
- ? Valorar la importancia de los centros de entrenamientos.

Contenido:

Competencia: concepto. Clasificación de competencias. Las competencias laborales. Las competencias y la inteligencia emocional. Pasos para un sistema de gestión por competencias. Formación en la gestión por competencias. Relación entre formación y



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



desarrollo. Los centros de entrenamiento. La función de los centros de entrenamiento
Perfil requerido vs habilidades y conocimientos. Evaluación de las necesidades de
entrenamiento. Evaluación de la capacitación. Costos y beneficios de la capacitación.
Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. Los nuevos entornos laborales.
Interacción PLE - PWE.

Bibliografía:

Notas de Cátedra Unidad 4

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles
Edit Granica 2º Edición 2010 Cap. 2 y 5

"La educación en la empresa- Aprendiendo en contextos organizativos" Ernesto Gore,
Edit. Granica 2004 . Capítulo 8

UNIDAD 5: Desarrollo del Talento dentro de la Organización

Objetivos Específicos:

- ? Valorar la necesidad de las funciones de Capacitación y Desarrollo
- ? Identificar los diferentes programas de desarrollo en una Organización.
- ? Reconocer y Aplicar las diversas técnicas

Contenido:

El capital intelectual. La administración del conocimiento: tipos, creatividad e innovación.
El proceso de la innovación Desarrollo de Recursos humanos. Los distintos programas
para el desarrollo del talento, objetivos, relaciones. Medición y evaluación de las
capacidades. Herramientas utilizadas más frecuentes: conocimientos y competencias.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Medición en un modelo de valores Aplicación de técnicas cuantitativas en la comparación de candidaturas. Atributos

Bibliografía:

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas"

Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 1, 2 y 3.

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles Edit Granica 2° Edición 2010 Cap. 7

UNIDAD 6: Planes de sucesión. Diagramas de reemplazo

Objetivos Específicos:

? Comprender la importancia estratégica de los planes de formación en la continuidad de las Organizaciones.

? Identificar qué es un plan de sucesión y un diagrama de reemplazo, su importancia y ventajas

? Reconocer las diferencias con otros programas e identificar los problemas

? Valorar la importancia de la preparación de sucesores

Contenido:

Planes de carrera y de sucesión y su relación con el desarrollo de competencias. Los planes de carrera y las familias de puestos de trabajo. Planes de sucesiones. Importancia. Características. Su relación con la estrategia organizacional. Factores claves. Diagramas de reemplazo: importancia, etapas. Desarrollo y aprovisionamiento interno. Implementación de planes de carrera y de sucesión. El job posting como



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



herramienta del desarrollo de carrera. Desarrollo organizacional: proceso, técnicas, aplicaciones, limitaciones.

Bibliografía:

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas"

Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 4 y 5

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles

Edit Granica 2° Edición 2010 Cap. 7

UNIDAD 7: Carrera Gerencial y Especialista. Planes individuales. Planes de carrera

Objetivos Específicos:

? Comprender la importancia estratégica de la carrera gerencial en los planes de formación en la continuidad de las Organizaciones.

? Identificar qué es la carrera y como se implementa un plan de carrera y la forma de ingreso a la misma

? Reconocer las actividades para desarrollar planes individuales de desarrollo

Contenido:

Carrera gerencial. Carrera como especialista. Como ingresar a las carreras. Planes individuales de desarrollo, se relación con otros programas. Métodos de desarrollo de personas dentro del trabajo. Un plan de carrera paso a paso. Los planes multiárea. Beneficios de su implementación. Relación con otros programas para el desarrollo del talento. Distintos tipos de carrera para el desarrollo de personas. Planeamiento de carreras centrado en la Organización. Planeamiento de carrera centrado en el individuo.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Las competencias del siglo XXI Planes individuales para crear talento.

Bibliografía:

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas"

Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 6, 7 y 8

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles

Edit Granica 2° Edición 2010 Cap. 7

UNIDAD 8: Personas claves, Planes individuales para crear talento.

Objetivos Específicos:

? Comprender la importancia de identificar y retener personas claves dentro de la Organización.

? Reconocer y desarrollar programas para retener personas claves

? Aprender a elaborar planes individuales para retener talento

? Valorar la importancia del planeamiento y control de los Recursos Humanos

Contenido:

Personas claves. Definición. Importancia de su identificación y retención. Personas claves de toda la Organización y de determinadas áreas. Programas para su desarrollo.

Diferencias con otros programas. Desarrollo de programas individuales de talento, su importancia, el desarrollo del programa. Actividades para crear talento. La cantera de talentos: sus problemas.

Bibliografía:

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas"



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 9, 10 y 11

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles
Edit Granica 2º Edición 2010 Cap. 7

UNIDAD 9: Coaching

Objetivos Específicos:

- ? Comprender el concepto e identificar sus elementos claves
- ? Distinguir y caracterizar los diferentes tipos de coaching
- ? Comprender las oportunidades de utilización del modelo GROW
- ? Comprender la importancia de la escucha activa
- ? Identificar las ventajas del coaching como herramienta de desarrollo

Contenido:

Concepto de coaching. Tipologías. Proceso: el modelo Grow. El arte de la escucha activa: condiciones. Participantes. Habilidades. El coaching como técnica de desarrollo personal. Coaching de equipos. Diferencias con otros programas de desarrollo.

Bibliografía:

Notas de Cátedra

UNIDAD 10: Entrenamiento

Objetivos Específicos:

- ? Distinguir y caracterizar los diferentes programas de entrenamiento identificando ventajas y desventajas de los mismos



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



? .Comprender las oportunidades de utilización de cada programa para optimizar los resultados de la Organización.

? Diferenciar las técnicas que utilizar cada programa

? Identificar cada programa y diferenciar cada uno

Contenido:

Programas de mentoring: etapas; pros y contras; Mentoring y desarrollo de competencias. Proceso el método CERCA. Entrenamiento experto: características, etapas, pros y contras, el entrenamiento interno y externo, pros y contras. Entrenador interno y jefe entrenador: diferencias. Jefe entrenador: Características del rol que deben asumir los jefes. Jefe entrenador como programa organizacional. Diferencias con otros programas. Desarrollo de capacidades de sus colaboradores. La retención de los talentos: estilos administrativos. El programa de relaciones: diseño de programas de propuestas, reconocimiento, ayuda de colaboradores.

Bibliografía:

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas"

Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 12 , 13 y 14

"Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias" Martha Alles Edit Granica 2º Edición 2010 Cap. 7

UNIDAD 11: La integración del recurso humano en la Organización

Objetivos Específicos:

? Identificar y caracterizar los diversos roles que cumple el profesional a cargo del



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



recurso humano vinculados a los procesos de formación y capacitación

- ? Definir y reconocer las competencias durables
- ? Caracterizar el liderazgo según competencias
- ? Identificar los roles del líder de equipo y del líder entrenador

Contenido:

Funciones del líder vinculadas a los recursos humanos. Formador de formadores. Cómo generar y desarrollar las competencias del líder. Las competencias durables. El liderazgo según las competencias. Los roles del líder en los procesos de formación. Los roles según Carbó Ponce. El líder de equipo. El líder entrenador. Los programas de incentivos a la capacitación: su implementación. El papel del formador en la sociedad actual. Los roles en el e-learning. Los roles en el teletrabajo. La transferencia de cultura a través de los programas para jefes

Bibliografía:

Notas de Cátedra. Unidad 11

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas"

Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 15

"Cómo transformarse en un jefe entrenador en 12 pasos" Martha Alles. Editorial Granica 2010. Pasos 1, 2, 3 y 12

UNIDAD 12: La gestión de los Jóvenes

Objetivos Específicos:

- ? Reconocer la importancia de la incorporación y retención del talento joven en la



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Organización

? Visualizar la importancia de los programas de formación y desarrollo de jóvenes profesionales.

? Identificar ventajas y desventajas de los diversos modelos de gestión de jóvenes

? Comprender la importancia de desarrollar competencias para el futuro de la gestión de las Organizaciones

Contenido:

Los programas de jóvenes profesionales. Cómo integrarlos a la organización. Dificultades en la integración. Actividades que ayudan a la retención. Programas específicos de desarrollo. Rasgos distintivos de los programas para Jóvenes profesionales. Campos de formación. Claves del éxito. Actividades de un programa de jóvenes profesionales Desarrollo de carrera con y sin especificación del área. Formación y desarrollo de competencias.

Bibliografía:

"La educación en la empresa- Aprendiendo en contextos organizativos" Ernesto Gore, Edit. Granica 2004 . Capítulo 12

"Construyendo talento - Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas" Martha Alles Edit. Granica 2010 Cap. 9

UNIDAD 13: Los equipos de trabajo

Objetivos Específicos:



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



- ? Reconocer la importancia de la implementación de los programas de formación y desarrollo para optimizar el trabajo de los equipos
- ? Visualizar la importancia de la determinación de competencias individuales y colectivas de los equipos de trabajo
- ? Identificar ventajas y desventajas de los diversos modelos de desarrollo aplicados en forma colectiva

Contenido:

Equipos de segunda generación. Los equipos y las nuevas necesidades organizativas. Equipos, empowerment y aprendizaje. La capacitación de los equipos en la práctica. Competencias para el trabajo. Jefe entrenador: referente del aprendizaje, promotor del desarrollo; guía. Desarrollo del equipo a través de la delegación.

Bibliografía:

"La educación en la empresa- Aprendiendo en contextos organizativos" Ernesto Gore, Edit. Granica 2004 . Capítulo 13 y Anexo 2

"Cómo transformarse en un jefe entrenador en 12 pasos" Martha Alles. Editorial Granica 2010. Pasos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11

UNIDAD 14: El e-learning en entornos organizacionales

Objetivos Específicos:

- ? Reconocer la importancia de la implementación de los programas de formación y desarrollo mediados por nuevas tecnologías
- ? Visualizar la importancia del e-learning en los procesos de formación continua.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



? Identificar ventajas y desventajas del e- learning para las Organizaciones y los participantes

? Comprender la importancia del desarrollo de nuevas competencias para los nuevos escenarios.

Contenido:

La formación 2.0: el e-learning. Los nuevos procesos de tutorización. Características del e-learning. Requisitos para la implementación de procesos de e-learning. Ventajas y desventajas para usuarios y para la Organización. Los nuevos escenarios formativos: U Learning, P Learning, PLE, Social Learning, Virtual Learning

Bibliografía:

Notas de cátedra unidad 14

EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 2

Trabajos Prácticos: 1

Recuperaorios: 1

Otros: 0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En las evaluaciones parciales, clases de aplicación y en el examen final, se aplicarán los siguientes criterios de evaluación:

* Claridad conceptual: demostrar un adecuado conocimiento de los conceptos esenciales



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



de la Administración

- * Aplicación del lenguaje propio de la disciplina: responder las situaciones propuestas utilizando un lenguaje apropiado al campo específico de la Formación y Desarrollo de los Recursos Humanos
- * Capacidad de análisis y Sentido crítico: Identificar los aspectos principales a resolver en las situaciones propuestas y aplicar el sentido crítico
- * Capacidad de síntesis: Resolver las actividades propuestas en forma sintética, pero manteniendo la suficiente profundidad para abarcar todos los aspectos esenciales del mismo.

Criterios de Acreditación:

Cada evaluación se aprueba con 50 puntos sobre un total de 100, distribuidos en las distintas consignas.

El alumno deberá responder el 80% de las consignas planteadas.

CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN

Según Ord. de HCD vigentes (Ord. 230/80 y Ord. 487/10)

Para regularizar la materia el alumno deberá:

? Aprobar dos evaluaciones parciales, pudiendo recuperar una de ellas por ausencia o aplazo. El alumno podrá consultar el día y hora de cada una de las evaluaciones parciales en la página de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC y, además, las fechas se publicarán en el cronograma de desarrollo de la materia que se integrará a los programas de cada año.

? Aprobar las evaluaciones y las aplicaciones de las clases de discusión y aplicación. Del



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



total de evaluaciones en estas clases se obtendrá una nota final a considerar por cada alumno. El docente proveerá al alumno información sobre las fechas y contenidos para cada evaluación en tutoría.

? Asistir al 80 % de las clases de discusión y aplicación (prácticas).

? La nota mínima para aprobar cada evaluación es de cuatro (4) puntos y todas las evaluaciones contendrán contenidos teóricos y de aplicación.

Para promocionar la materia el alumno deberá:

? Aprobar tres evaluaciones parciales con nota igual o superior a siete (7). El alumno podrá consultar el día y hora de cada una de las evaluaciones parciales en la página de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC y, además, las fechas se publicarán en el cronograma de desarrollo de la materia que se anexará a los programas de cada año.

? Aprobar las evaluaciones y las aplicaciones de las clases de discusión y aplicación con nota igual o superior a 7 (siete). Del total de evaluaciones en estas clases se obtendrá una nota final a considerar por cada alumno. El docente proveerá al alumno información sobre las fechas y contenidos para cada evaluación en tutoría.

? Asistir al 90 % de las clases de discusión y aplicación

MODALIDAD DE EXAMEN FINAL

Alumnos Promocionados

El sistema de promoción que se propone prevee la evaluación continua y permanente de la totalidad de las unidades del programa; por lo que la materia se promociona en forma Directa. El alumno deberá inscribirse en alguno de los primeros cuatro (04) llamados a examen de la materia para dejar constancia de sus créditos (nota) en un instrumento oficial (Acta).



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Alumnos Regulares:

Sistema Presencial:

El examen final será escrito, tanto para alumnos regulares como libres y abordarán contenidos teóricos y de aplicación

Alumnos Libres:

El alumno deberá rendir primero el examen final práctico y luego el correspondiente a los contenidos teóricos.

Cada examen presenta 2 cuerpos; para aprobar el mismo se requiere como mínimo el 50 % aprobado de cada parte.

El puntaje mínimo para aprobar es de 4 cuatro o su equivalente porcentual 50 % en cada una de las partes y en forma total.

El examen teórico será evaluado en la medida que el alumno haya aprobado el examen práctico con los criterios observados.

DOCENTES

27568 - GIMENEZ, MIRIAM MONICA (Coordinador)

CANTIDAD DE DOCENTES

1

CARGOS DE LOS DOCENTES

1 Profesor Adjunto