



## PROGRAMA DE ASIGNATURA

<b>Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas</b>	
<b>ASIGNATURA: 11-01016-Gestión del Capital Humano</b>	<b>REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: Gestión Universitaria</b>
<b>CÁTEDRA:</b>	<b>REQUIERE CURSADA: SI</b>
<b>TIPO: Obligatoria</b>	<b>UBICACIÓN EN LA CARRERA: sexto</b>
<b>DICTADO: Normal</b>	<b>MODALIDAD: Presencial</b>
<b>CARRERA: LICENCIATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA (2019) -</b>	<b>*RTF: - / CRÉDITOS: -</b>
<b>SEMESTRE DE CURSADO: PRIMERO</b>	<b>CARGA HORARIA: 84 Horas</b>
<b>CARGA HORARIA TEÓRICA: 42 Horas</b>	<b>CARGA HORARIA PRÁCTICA: 28 Horas</b>
<b>CARGA HORARIA TRABAJO AUTÓNOMO: 14 Horas</b>	

\*1 RTF= 30 hs. de dedicación total del estudiante. Res 449/17 HCS; 1 Crédito= 15 hs. teóricas, 1 Crédito=30 hs. prácticas. Res. 412/00 HCS.

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

Las instituciones universitarias interactúan en un contexto cada vez más cambiante y complejo, por lo que es necesario incorporar en su gobierno, gestión y administración, mecanismos que les permitan responder a sus objetivos y a las demandas externas en condiciones de efectividad.

Para gestionar las instituciones, es necesario conocer las problemáticas y dinámicas de los equipos de trabajo, reconocer las funciones, tareas y actividades de recursos humanos que se llevan a cabo, y el porte al desarrollo de capacidades y habilidades para la toma de decisiones en la gestión del capital humano.

En esta asignatura como resultado del proceso de enseñanza aprendizaje colaborativo, el alumno podrá:

- Identificar la importancia de la administración de recursos humanos como fuente de ventaja competitiva de la institución.
- Conocer los enfoques y prácticas de administración de recursos humanos y su aplicación al contexto de las instituciones universitarias.
- Analizar cómo se articulan los procesos y programas de Gestión de Recursos Humanos, para mejorar la gestión del capital humano, en el marco de la normativa que regula las instituciones universitarias.
- Desarrollar competencias para identificar, analizar críticamente y proponer soluciones a situaciones relacionadas a la gestión de recursos humanos de las instituciones universitarias.

## PROGRAMA ANALÍTICO



## **UNIDAD 1: Gestión estratégica del capital humano**

Objetivos Específicos:

- Conocer los principales desafíos que debe atender la Administración de Recursos Humanos
- Identificar los roles de los Administradores de RRHH para crear valor.
- Reconocer las relaciones y vinculación entre la estrategia de la institución universitaria, estrategia de RRHH y prácticas de RRHH.

Contenido:

Desafíos de la gestión de las personas en las Organizaciones, con énfasis en las instituciones universitarias.

El aporte de valor de la gestión de personas al logro de los objetivos estratégicos.

Planificación estratégica y política de Recursos Humanos.

El sistema de RRHH y los subsistemas que lo componen. Cómo conducir un proceso de cambio hacia una política de RRHH participativa. La gestión del capital humano en la institución universitaria.

Bibliografía:

-Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions 7º Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, (2008)

(T 658.3 U 51606).

-Werther & Davis. Administración de personal y recursos humanos. Sexta Edición. México, McGrawHill, 200.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33940998008>

- Procesos de Gestión Humana en Universidades Públicas de Villavicencio por Juan Carlos Leal Céspedes

-Laura Fernanda Lozano Pernet - Ginna Paola Orozco Castro. P. 6-24. - Plan de desarrollo institucional - PDI - Facultad de Ciencias Económicas. UNC

## **UNIDAD 2: Planeamiento de Recursos humanos**

Objetivos Específicos:

- Conocer las ventajas de la planificación de Recursos Humanos.
- Identificar y analizar las estructuras de Recursos Humanos.
- Elaborar un análisis y descripción de puesto estableciendo la relación entre requerimiento del puesto y el desempeño.
- Analizar la estructura y el puesto desde la perspectiva de la institución universitaria y su propio ámbito de trabajo.

Contenido:

Planeamiento de Recursos Humanos. Estructura organizacional. Los flujos del trabajo y el análisis de puestos

Descripción de puestos y perfiles. Estructura organizacional universitaria. Análisis de las estructuras universitarias.

Bibliografía:

-Chiavenato Idalberto. Gestión del talento Humano. Segunda edición o superior. Colombia, McGraw Hill, 2009. (T 658.301 Ch 49727).

-Gómez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

-Decreto 366-06 Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.



-Obeide, S. (2020). Nuevos roles, nuevas identidades: ¿el nacimiento de un nuevo sector en las universidades públicas Argentinas?. Integración Y Conocimiento, 9(1), 101-112. Recuperado a partir de

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/2760>

-Beltrán, N. (2018). Análisis de las estructuras académicas de las universidades argentinas. 7mo Congreso de Administración del Centro de la República. 4to Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República, 3er Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. Villa María: Univer

- Barilaro, Luciana (2014) Diseño de Estructura para innovación en las Universidades. Jornadas regionales

Adenag. Bs As Consulta en línea: <http://nulan.mdp.edu.ar/2068/1/barilaro.2014.pdf> sidad Nacional de Villa María.

### **UNIDAD 3: Proceso de selección de Recursos Humanos**

Objetivos Específicos:

- Identificar las etapas del Proceso de selección.
- Conocer las diferentes técnicas del proceso de selección.
- Comprender los aspectos éticos-legales del proceso.
- Analizar el proceso de selección en la institución universitaria

Contenido:

Mercado laboral, Oferta y demanda de empleo. Etapas del proceso de selección. Fuentes de reclutamiento.

Técnicas de selección de recursos humanos. Entrevista individual y grupal. Selección por competencias. Decisión de contratación. Inducción y orientación. Aspectos éticos y legales de la selección. La selección de personal en la institución universitaria. Concursos para no docentes: bases y particularidades.

Bibliografía:

-Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

-Werther W. & Davis H. Administración de personal y recursos humanos. Cuarta Edición. México, McGraw Hill, 1996. (T658.301 w 50427)

### **UNIDAD 4: Proceso de capacitación**

Objetivos Específicos:

- Reconocer cómo impactan los procesos de capacitación y desarrollo en las estrategias de RRHH y de la institución.
- Identificar principios de aprendizajes, niveles de detección de necesidades de capacitación y métodos que pueden aplicarse
- Conocer acerca del diseño de programas de capacitación y su implementación en la institución universitaria.

Contenido:

Capacitación en las organizaciones, especial referencia a la institución universitaria. Capacitación formal e informal.

Detección de necesidades de capacitación. Niveles. Diseño de Programa de capacitación. Implementación,

administración y evaluación de los Programas de capacitación. La capacitación en las instituciones educativas. Consideración decreto 366-06.

Bibliografía:

- Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

- Trottni, A. M., & Contesti, J. E. (2014). Gestión universitaria y del conocimiento aplicada a la capacitación de su PASyT (personal administrativo, de servicios y técnico) con inclusión de las TICs.

Revista De La Escuela De Ciencias De La Educación, (4).  
<https://doi.org/10.35305/rece.v0i4.95>

## **UNIDAD 5: Proceso de Gestión del desempeño y desarrollo**

Objetivos Específicos:

- Reconocer cómo impactan los procesos de gestión del desempeño y desarrollo en las estrategias de RRHH y de la institución.
- Entender la importancia de la Gestión del desempeño de las personas en la organización.
- Relacionar la Gestión del desempeño y el desarrollo de carrera en la institución universitaria.

Contenido:

Gestión del desempeño, utilidad e importancia. Diseño y administración del proceso de Gestión del desempeño. El rol del líder en el proceso de Gestión del desempeño. El feedback, importancia y técnicas. Evaluación del potencial. Desarrollo de carrera. La planificación de carrera desde la perspectiva del individuo y la organización. Motivación y satisfacción del empleado. La carrera administrativa y la gestión del desempeño en la institución universitaria

Bibliografía:

- Gómez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.
- Quijandria Oliva , G. F., Palomino Alvarado, G. del P., Delgado Bardales, J. M., Alhuay Suarez , C., Macedo Rodríguez,N. L., Salas Pillaca , L., & Huamantumba Palomino, M. V. (2022). Estrategias basadas en competencias para mejorar el desempeño del personal administrativo en la educación superior. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 1792-1829.
- Carrillo, S. P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de investigación en Psicología, 3(1), 11-21.
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. M. (2015).Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. Anales de Psicología, 31(2), 658-666.

## **UNIDAD 6: Proceso de Compensaciones**

Objetivos Específicos:

- Identificar el aporte de la gestión de las compensaciones a las estrategias de Recursos Humanos y la institución.
- Analizar políticas y sistemas de compensaciones.
- Identificar los factores que influyen en la determinación de las compensaciones.
- Diferenciar los efectos sobre la motivación y desempeño de los elementos de un sistema de compensaciones y beneficios.

Contenido:

Aspectos generales: qué es la compensación.Políticas de compensaciones. Esquema de compensación total, importancia para los colaboradores y para la institución. Diseño y administración de un sistema de compensación total. Factores que determinan la compensación: puesto, desempeño, institución, CCT, mercado laboral. Estructura salarial: concepto, tipos, utilidad. Pago por desempeño. Sistemas de incentivos: incentivos individuales, grupales y organizacionales. Beneficios y compensación no financiera: conceptos y tipos. Sistemas de beneficios flexibles. Consideración decreto 366-06.

Bibliografía:



- Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.
- Decreto 366-06 Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales

## **UNIDAD 7: La función de Recursos Humanos**

### Objetivos Específicos:

- Conocer funciones y responsabilidades del sector de administración del personal.
- Observar aspectos relacionados a obligaciones, contratación, documentación referida a la administración de personal.

### Contenido:

La organización del sector administrativo de personal. Funciones y responsabilidades. Obligaciones del empleador vinculadas a la incorporación de personal. Modalidades de contratación. Documentación. Inscripciones. Obligaciones del empleador durante la permanencia del vínculo laboral. Recaudos laborales. Obligaciones de la Seguridad Social. Consideración decreto 366-06. Cliente interno en la administración de la institución universitaria.

### Bibliografía:

- LCT.
- Decreto 366-06 Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.
- Normativas Asociación Gremial.

## **METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

El modelo de enseñanza ? aprendizaje a utilizar en el dictado será híbrido, combinando en forma sincrónica las clases teóricas y prácticas. La materia se divide en siete unidades, conteniendo los objetivos de aprendizajes en cada capítulo especificados en los objetivos generales de esta propuesta.

Las clases teóricas para el desarrollo de los temas estarán a cargo del docente, que propiciará espacios de reflexión e interacción sobre lo desarrollado en el teórico y las situaciones planteadas por los estudiantes.

Las clases prácticas tenderán a la aplicación de los temas vistos en el material teórico mediante la propuesta de actividades grupales que se vinculen con el entorno de trabajo de los estudiantes, proponiendo que el proceso de resolución contemple la realidad de cada institución, con la guía y retroalimentación del docente a cargo, buscando la transferencia de los contenidos teóricos y prácticos.

Se utilizará el Aula Virtual de la materia, donde estará publicado el cronograma, los contenidos de las unidades y bibliografía, actividades prácticas. El Aula Virtual es el medio de comunicación y vinculación de docentes con estudiantes. En la misma se facilitarán foros, intercambios, consultas, propuestas y entregas de trabajos, permitiendo trabajar los contenidos de manera asincrónica y facilitando la construcción colaborativa del conocimiento.

## **TIPO DE FORMACIÓN PRÁCTICA**

En el dictado de la materia, utilizaremos distintos recursos que nos permitirán llevar adelante un proceso activo de enseñanza ? aprendizaje.

- Desarrollo de guías de Lectura: son preguntas orientadoras del material teórico de la materia, cuyo objetivo es que sirvan de guía para el estudio del material, permitiendo su posterior discusión en clase y en los foros.



- Desarrollo de situaciones problemáticas: mediante situaciones problemáticas o relatos expresados por los estudiantes en torno a un tema particular se generarán distintos interrogantes o miradas a fin de que puedan desarrollar las habilidades de reflexión y pensamiento crítico de la situación. Se combina esta actividad con la descripción concreta del lugar o ámbito de trabajo que permita trabajar otros conceptos que no fueran dados en el teórico o que dieran lugar a errores en el análisis de la situación, lo que propicia formar la habilidad de aplicación de conceptos, incorporación de un terminología específica vinculada a la gestión, mediante la interacción áulica entre el docente y los alumnos con una retroalimentación inmediata entre todos los actores.

- Construcción de la propia realidad: esta actividad propicia contextualizar la propia realidad organizacional bajo los conceptos trabajados en los distintos capítulos de la asignatura, analizar las situaciones, diagnosticar la misma y generar las soluciones para abordarlas. Para ello se les brindará a los alumnos una guía de preguntas en consonancia con el capítulo que se haya trabajado, mediante la cual los cursantes irán analizando su propia unidad de trabajo bajo la tutela de los profesores. Es una actividad de desarrollo grupal. Se pretende desarrollar las habilidades de transferencia, obtención de información, y análisis por parte de los cursantes.

- Autoevaluaciones: son preguntas Múltiples opción y Verdadero - Falso que tienden a afianzar los conceptos y contenidos aprendidos desarrollando la habilidad de autogestión del alumnado. Habrá una autoevaluación por cada uno de los capítulos de la materia en el aula virtual de la materia.

- Trabajo Práctico Integrador: es una Actividad Individual. Responde a las características de los prácticos grupales y su resolución comienza en la Unidad 2 de la materia. Los alumnos deberán trabajar con su propia unidad laboral e irla analizando en base a una metodología dada, arribando al final a una propuesta de cambio vinculada a los temas analizados en la materia .

## EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 2

Trabajos Prácticos: 3

Recuperatorios: 1

Otros: 1

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Se cumplimentará con lo establecido por las normativas vigentes de la Facultad de Ciencias Económicas y los acuerdos establecidos con la coordinación de Licenciatura en Gestión Universitaria, sobre el cursado, asistencia, instancias evaluativas y aprobación de la asignatura.

Las condiciones de cursado se establecen y comunican al inicio del cursado para que estudiantes consideren la cantidad, modos de instancias evaluativas, y las condiciones para aprobar la materia.

En las distintas instancias evaluativas, se aplicarán los siguientes criterios de evaluación:

- Claridad Conceptual: demostrar un adecuado conocimiento de los conceptos esenciales de la Administración.

- Aplicación del lenguaje propio de la disciplina: responder las situaciones propuestas utilizando un lenguaje apropiado al campo específico de la Ciencia Administrativa.

- Desarrollo de la capacidad de análisis: identificar los aspectos principales a resolver en las situaciones propuestas y aplicar mediante la guía del docente apoyándose en la utilización de la Metodología de Análisis de Casos.



- Desarrollo de la Capacidad de síntesis: Resolver las actividades propuestas en forma sintética, pero manteniendo la suficiente profundidad para abarcar todos los aspectos esenciales del mismo.

- Construcción del conocimiento mediante la interacción con sus pares y el docente: se valorará la capacidad para construir el conocimiento en forma colaborativa mediante la resolución de situaciones problemáticas diversas.

Criterios de Acreditación:

Cada evaluación se aprueba con 50 puntos sobre un total de 100, en base a las normativas vigentes en la FCE ? UNC.

## CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN

Promoción directa

Los alumnos que reúnan los siguientes requisitos, estarán en condiciones de acceder a la promoción directa de la materia:

1.  Hayan aprobado las dos primeras evaluaciones parciales con un puntaje de por lo menos 7 (siete) puntos en cada una de ellas.
2.  Hayan asistido al 80 % de las clases de discusión y aplicación
3.  Hayan alcanzado un puntaje de por lo menos 7 (siete) puntos en las actividades prácticas grupales.

Promoción indirecta

Los alumnos que reúnan los siguientes requisitos, estarán en condiciones de acceder a un examen final de promoción indirecta:

1.  Hayan aprobado las dos primeras evaluaciones parciales con un promedio de 7 (siete) puntos, con nota no inferior a 6 (seis).
2.  Hayan asistido al 80 % de las clases de discusión y aplicación
3.  Hayan alcanzado un puntaje de por lo menos 7 (siete) puntos en promedio, en las actividades prácticas grupales, no pudiendo tener nota inferior a 6 (seis).

No hay condición de regular en virtud de las condiciones de dictado a término de la carrera.

## MODALIDAD DE EXAMEN FINAL

Alumnos Promoción Directa:

Una vez cumplimentados los requisitos del Sistema de Alumno Promocional (SAP), el alumno conservará el carácter de promocional durante el siguiente período: una (1) época general de examen, normalmente desarrollada, siguiente al cursado de la materia. Transcurrido el plazo otorgado, sin que la asignatura haya sido aprobada, caducará el carácter promocional.

Modalidad de examen: el alumno no rendirá examen. En el período mencionado, los alumnos deberán inscribirse en las fechas de examen para pasar la nota obtenida bajo el régimen de promoción directa.

Alumnos Promoción Indirecta:

El examen de Promoción Indirecta consiste en rendir un coloquio que podrá ser en forma escrita u oral, y se rendirán las unidades 2 y 4 de la materia. La promoción indirecta dura dos épocas generales de examen.

Alumnos Libres:

El alumno deberá entregar el Trabajo Practico Integrador donde se encuentran todos los contenidos de la materia. Aprobada esta instancia, pasa a un examen final oral donde deberá realizar la defensa y examen teórico correspondiente a todos los contenidos de la materia.

No se informa en el programa la modalidad de examen para estudiantes en condición de regular en virtud de las condiciones de dictado a término de la carrera.



Las condiciones de promoción indirecta y libre el alumno se conservarán durante dos (2) épocas generales de examen, normalmente desarrolladas, siguientes al cursado de la materia, art. 9° de la OHCD N° 487/2010.

## **CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA**

Semana 1;

Actividad de Teóricos :Presentación de la materia

Actividad de Prácticos: Formación de grupos y explicación de la Metodología de clases teóricas y prácticas. Presentación Aula virtual.

Semana 2;

Actividad de Teóricos: Unidad 1 Gestión Estrategias RRHH

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad I

Semana 3;

Actividad de Teóricos: Unidad 2 Planeamiento RRHH

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 2

Semana 4;

Actividad de Teóricos: Unidad 2 Planeamiento RRHH

Actividad de Prácticos: Actividad grupal Unidad 2 con entrega

Semana 5;

Actividad de Teóricos: Unidad 3 Selección

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 3

Semana 6;

Actividad de Teóricos: Unidad 4 Capacitación

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 4

Semana 7;

Actividad de Teóricos: Unidad 4 Capacitación

Actividad de Prácticos: Actividad grupal Unidad 4 con entrega

Semana 8;

1er. Parcial - Contenido unidades 1,2,3,4

Semana 9;

Actividad de Teóricos: Unidad 5 Desempeño y desarrollo

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 5

Semana 10;

Actividad de Teóricos: Unidad 5 Desempeño y desarrollo

Actividad de Prácticos: Actividad grupal Unidad 5 con entrega

Semana 11;

Actividad de Teóricos: Unidad 6 Compensaciones

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 6

Semana 12;

Actividad de Teóricos: Unidad 6 Compensaciones.

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 6

Semana 13;

2do. Parcial - Contenido unidades 5 y 6.





Semana 14;

Actividad de Teóricos: Unidad 7 Funciones de RRHH. Cierre de la materia

Actividad de Prácticos: Actividad Unidad 7

Examen recuperatorio

## PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

El recorrido de esta materia, permitirá a estudiantes retomar aportes de lo abordado en la asignatura Gestión Universitaria, y logrará reconocer, argumentar e integrar perspectivas para otras asignaturas del mismo nivel.

### LECTURAS EXIGIDAS

Bibliografía Obligatoria:

Unidad 1

- Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions 7º Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, (2008)

(T 658.3 U 51606)

- Werther & Davis. Administración de personal y recursos humanos. Sexta Edición. México, McGraw Hill, 200

- Pedraja-Rejas, Liliana, & Rodríguez-Ponce, Emilio (2015). El impacto del diseño de la misión institucional en

la calidad de las universidades. Interciencia, 40(9), 634-638.

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33940998008>

- Procesos de Gestión Humana en Universidades Públicas de Villavicencio por Juan Carlos Leal Céspedes ?

Laura Fernanda Lozano Pernet ? Ginna Paola Orozco Castro. P. 6-24.

- Plan de desarrollo institucional - PDI - Facultad de Ciencias Económicas. UNC.

Unidad 2

- Chiavenato Idalberto. Gestión del talento Humano. Segunda edición o superior.

Colombia, McGraw Hill, 2009. (T 658.301 Ch 49727).

- Gómez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos.

Octava edición o superior. Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

- Decreto 366-06 Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones

Universitarias Nacionales.

- Obeide, S. (2020). Nuevos roles, nuevas identidades: ¿el nacimiento de un nuevo sector en las universidades

públicas Argentinas?. Integración Y Conocimiento, 9(1), 101-112. Recuperado a partir de

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/2760>.

- Beltrán, N. (2018). Análisis de las estructuras académicas de las universidades argentinas. 7mo Congreso de

Administración del Centro de la República. 4to Encuentro Internacional de Administración del Centro de la

República, 3er Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República. Villa María: Universidad

Nacional de Villa María.

- Barilaro, Luciana (2014) Diseño de Estructura para innovación en las Universidades. Jornadas regionales

Adenag. Bs As Consulta en línea: <http://nulan.mdp.edu.ar/2068/1/barilaro.2014.pdf>

Unidad 3

- Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior.

Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.



- Werther W. & Davis H. Administración de personal y recursos humanos. Cuarta Edición. México, McGraw Hill, 1996. (T658.301 w 50427)

Unidad 4:

- Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior.

Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

- Trottini, A. M., & Contesti, J. E. (2014). Gestión universitaria y del conocimiento aplicada a la capacitación

de su PASyT (personal administrativo, de servicios y técnico) con inclusión de las TICs.

Revista De La Escuela De Ciencias De La Educación, (4).  
<https://doi.org/10.35305/rece.v0i4.95>

Unidad 5:

- Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior.

Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

- Quijandria Oliva , G. F., Palomino Alvarado, G. del P., Delgado Bardales, J. M., Alhuay Suarez , C., Macedo Rodríguez ,

N. L., Salas Pillaca , L., & Huamantumba Palomino, M. V. (2022). Estrategias basadas en competencias para

mejorar el desempeño del personal administrativo en la educación superior.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(2), 1792-1829.

- Carrillo, S. P. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista de

investigación en Psicología, 3(1), 11-21.

- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. M. (2015).

Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. Anales de Psicología, 31(2), 658-666.

Unidad 6:

- Gomez Mejía Luis R, Balkin David y Cardy Robert. Gestión de Recursos Humanos. Octava edición o superior.

Madrid, España. Pearson Educación SA, 2016.

- Decreto 366-06 Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.

Unidad 7:

- LCT.

- Decreto 366-06 Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales.

- Normativas Asociación Gremial.

## LECTURAS RECOMENDADAS

Sin lecturas recomendadas.