



PROGRAMA DE ASIGNATURA

| | |
|--|---|
| Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas | |
| ASIGNATURA: 11-01036-Desarrollo de Competencias Profesionales | REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: No tiene.- |
| CÁTEDRA: | REQUIERE CURSADA: SI |
| TIPO: Optativa | UBICACIÓN EN LA CARRERA: Octavo |
| LECTADO: Normal | MODALIDAD: Presencial |
| CARRERA: LICENCIATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA (2019) - | *RTF: - / CRÉDITOS: - |
| SEMESTRE DE CURSADO: PRIMERO | CARGA HORARIA: 70 Horas |
| CARGA HORARIA TEÓRICA: 28 Horas | CARGA HORARIA PRÁCTICA: 28 Horas |
| CARGA HORARIA TRABAJO AUTÓNOMO: 14 Horas | |

*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 aporte al desarrollo de capacidades y habilidades para la toma de decisiones en la gestión del capital humano.

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

- *-Identificar la importancia de desarrollar competencias que permitan proponer nuevas formas de gestión.
- *-Propiciar el desarrollo de capacidades y habilidades para la toma de decisiones en el ámbito de competencia del que hacer universitario.
- *-Desarrollar competencias para identificar, analizar y proponer soluciones a situaciones relacionadas a la gestión de recursos humanos y equipos de trabajo de las instituciones universitarias.

PROGRAMA ANALÍTICO

UNIDAD 1: Competencias profesionales

Objetivos Específicos:

- Comprender el concepto de competencias profesionales.
- Relacionar la cultura institucional y los valores con la definición de competencias



organizacionales.

- Diferenciar entre competencias técnicas, transversales y específicas, e Identificar ejemplos de cada tipo de competencia y su relevancia en diferentes contextos laborales.

Contenido:

Definición competencia. Cultura institucional-valores y su vinculación en la definición de competencias organizacionales. Matriz de competencias.

Tipos de competencias.

Bibliografía:

- Levy-Leboyer, Claude, La gestion des compétences, Les éditions d'organisation, París, 1992.
- Dirección estratégica de Recursos humanos - Gestión por competencias Martha Alles Edit Granica 2º Edición 2010 Cap. 2 y 5 Referencia 658.312 A 52452

UNIDAD 2: Planificación

Objetivos Específicos:

- Comprender la importancia de la planificación estratégica en la gestión universitaria.
- Identificar cómo la planificación estratégica contribuye al logro de los objetivos institucionales y al desarrollo del talento humano.
- Definir objetivos estratégicos y analizar cómo se traducen en acciones concretas de planificación.

Contenido:

De la estrategia a la ejecución. Definición de objetivos estratégicos. Vinculación entre la planificación organizativa y la gestión del capital humano. Planificación estratégica de recursos humanos. Impacto de la cultura organizativa

Bibliografía:

- Alles, Martha A., Dirección estratégica de recursos humanos - casos - gestión por competencias. Tercera edición, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2008.
- Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions. Séptima Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, 2008.

UNIDAD 3: Liderazgo

Objetivos Específicos:

- Identificar cómo el liderazgo influye en la motivación, el compromiso y el desempeño de los colaboradores.
- Definir liderazgo y explorar los estilos de liderazgo.
- Desarrollar habilidades de liderazgo.

Contenido:

Comprender los fundamentos del liderazgo y su impacto en la gestión de recursos humanos. Definición de liderazgo y estilos de liderazgo. Desarrollo de Habilidades de Liderazgo. Estrategias para el desarrollo del liderazgo. Importancia del liderazgo situacional.

Bibliografía:

- FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011.
- Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions. Séptima Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, (2008)

UNIDAD 4: Trabajo en equipo.

Objetivos Específicos:

- Comprender la importancia del trabajo en equipo para la gestión universitaria.
- Explorar las etapas del desarrollo de un equipo.
- Analizar roles y responsabilidades en el equipo.

Contenido:

Importancia del Trabajo en Equipo. Concepto de grupo, equipo y equipo de trabajo. Etapas



del desarrollo de un equipo. Roles y Responsabilidades. Condiciones básicas para el trabajo en equipo.

Bibliografía:

-FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011.

UNIDAD 5: Comunicación

Objetivos Específicos:

- Comprender los fundamentos de la comunicación efectiva en el ámbito laboral y su importancia en la gestión institucional.
- Definir los elementos clave de la comunicación.
- Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal.
- Explorar el papel de la empatía en la comunicación.

Contenido:

Comprender los fundamentos de la comunicación efectiva en el ámbito laboral y su importancia en la gestión de recursos humanos. Definición y elementos clave de la comunicación. Tipos de comunicación organizacional. La importancia de la comunicación en la gestión por competencias. Habilidades de Comunicación Interpersonal. Técnicas de comunicación interpersonal. El papel de la empatía en la comunicación.

Bibliografía:

- FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011.

UNIDAD 6: Iniciativa e innovación

Objetivos Específicos:

- Comprender la importancia de la cultura de innovación.
- Fomentar la iniciativa individual y de equipo.
- Identificar la diversidad y la inclusión como impulsores de la innovación.

Contenido:

Cultura de innovación. Fomento de la iniciativa individual y equipo. Innovación en la gestión del talento. Gestión del cambio. Diversidad y la inclusión como impulsores de la innovación.

Bibliografía:

- Gary Hamel. El Futuro de la Administración. Grupo Editorial Norma. Edición 2008.
- FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011.

UNIDAD 7: Toma de decisiones y resolución de conflictos

Objetivos Específicos:

- Comprender los procesos de toma de decisiones.
- Identificar los factores que influyen en la toma de decisiones.
- Explorar la toma de decisiones en equipo.
- Analizar la resolución de conflictos en organizaciones.

Contenido:

Procesos de toma de decisiones. Factores que Influyen en la toma de Decisiones. Toma de decisiones en equipo. Resolución de conflictos en Organizaciones. Tipos de conflictos. Estrategias de resolución de conflictos.

Bibliografía:

- FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se propone una metodología que incorpora la exposición de conceptos y la discusión entre los participantes sobre la aplicación y desarrollo de dichos conceptos en el puesto y área de

trabajo.

La metodología busca privilegiar el intercambio y discusión de experiencias entre los participantes, como modalidad de integración de los contenidos aprendidos en la carrera a sus realidades particulares.

En las clases se desarrollarán métodos de capacitación activa, bajo la modalidad de 'aprender haciendo'. Los participantes tendrán la oportunidad de revisar conceptos, desarrollar criterios y aplicarlos mediante ejercicios individuales/en equipo y presentaciones grupales, con la guía y retroalimentación del docente a cargo.

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

Para el desarrollo del taller, se utilizarán distintos recursos que permitirán llevar adelante un proceso activo de enseñanza/aprendizaje.

*- Desarrollo de situaciones problemáticas/casos/videos: 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 empleo, 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 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 institucional bajo los conceptos trabajados en los distintos módulos de la asignatura, analizar las situaciones, diagnosticar la misma y generar espacios para el desarrollo de competencias profesionales.

EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 0
Trabajos Prácticos: 3
Recuperatorios: 0
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:



- 1) Claridad Conceptual: demostrar un adecuado conocimiento de los conceptos esenciales de la Administración.
- 2) Aplicación del lenguaje propio de la disciplina: responder las situaciones propuestas utilizando un lenguaje apropiado al campo específico de la Ciencia Administrativa.
- 3) 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.
- 4) 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:

La evaluación será conceptual, 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 asistido al 80 % de las clases de discusión y aplicación
- 2- Hayan alcanzado un puntaje de por lo menos 7 (siete) puntos en las tres 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 asistido al 80 % de las clases de discusión y aplicación
- 2- Hayan alcanzado un puntaje de por lo menos 7 (siete) puntos en promedio, en las tres actividades prácticas grupales, no pudiendo tener nota inferior a 6 (seis).

Quienes no hayan alcanzado ninguna de las condiciones descritas anteriormente, tendrán la condición de Libre.

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 oral sobre los contenidos de las Unidades 1, 4 y 7. La promoción indirecta dura dos épocas generales de examen.

El alumno conservará el carácter de Promoción Indirecta durante Dos (2) épocas generales de examen, normalmente desarrolladas, siguientes al cursado de la materia.

Alumnos Libres:

El alumno deberá entregar un trabajo práctico Integrador donde se desarrollen los temas de todas las unidades del programa. Aprobada esta instancia, pasa a un examen final escrito

sobre todos los contenidos de la materia (Unidades 1 a la 7).

El alumno conservara el carácter de Libre durante Dos (2) épocas generales de examen, normalmente desarrolladas, siguientes al cursado de la materia.

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

CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA

Semana 1: Presentación

Semana 2: Unidad 1

Semana 3 y 4: Unidad 2

Semana 5 y 6: Unidad 3

Semana 7 y 8 Unidad 4

Semana 9 y 10: Unidad 5

Semana 11 y 12: Unidad 6

Semana 13 y 14: Unidad 7

PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

El recorrido de esta materia, permitirá a estudiantes retomar aportes de lo abordado en la asignatura Gestión del Capital Humano para trabajar de manera experiencial conductas relacionadas a determinadas competencias contempladas en el perfil del egresado del Plan de Estudios de la carrera LGU., y logrará reconocer, argumentar e integrar perspectivas para otras asignaturas del mismo nivel.

LECTURAS EXIGIDAS

- Alles, Martha A., Dirección estratégica de recursos humanos - casos - gestión por competencias.
Tercera edición, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2008.
- Alles, Martha A., Gestión por competencias. El diccionario.
Segunda edición. Ediciones Granica, Buenos Aires, 2005.
- FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina.
Pearson. México. 1º Edición. 2011.
- Gary Hamel. El Futuro de la Administración. Grupo Editorial Norma. Edición 2008.
- Levy-Leboyer, Claude, La gestion des compétences, Les éditions d'organisation, París, 1992. En castellano: Gestión de las competencias, Ediciones Gestión 2000, Barcelona, 1997.
- Ulrich Dave, Recursos Humanos Champions. Séptima Edición o posterior, Argentina, Editorial Granica SA, (2008)

LECTURAS RECOMENDADAS

No tiene