

Asignatura: Recursos Humanos

Carrera: Tecnicatura Universitaria en Emergencias Sanitarias y Desastres

Ciclo lectivo: 2015

Docentes: José de Echave (Coord), Rodrigo Alonso Herrera

Carga horaria semanal: 2 horas semanales

Tipo de asignatura: predominante teórica.

Fundamentación:

La materia de Recursos Humanos y sus temáticas están orientadas a fortalecer todas aquellas competencias que sus estudiantes requieren para enriquecer su perfil profesional e incorporarse al mercado laboral exigente. Desde esta perspectiva se promueve una formación integral, con valores, calidad de trabajo y una visión puesta en la emergencia sanitaria. Cabe destacar que los temas son abordados desde una mirada sistémica, que nos permite analizar objetivamente cada una de las posiciones que sugiere el programa.

Objetivo General:

La asignatura tiene como objetivo principal, brindar una visión general sobre la problemática en la gestión del personal y su relación con las organizaciones, teniendo como eje fundamental el análisis del entorno, y el grado de impacto que tiene en el personal.

El programa académico presentado tiene una división y agrupación en bloques temáticos estratégicamente armado que permite analizar de manera clara y precisa los principales procesos inherentes a recursos humanos.

Los contenidos del programa proporcionan a los alumnos una visión global de la problemática y retos a los que se enfrentan en el entorno competitivo actual

Contenidos Mínimos:

- ✓ Planificación estratégica de recursos humanos
- ✓ Selección
- ✓ Motivación
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Liderazgo
- ✓ Negociación
- ✓ Comunicación
- ✓ Recursos humanos en salud
- ✓ Unidades de trabajo
- ✓ Administración de Recursos Humanos
- ✓ Reclutamiento.
- ✓ Entrenamiento.
- ✓ Coaching
- ✓ Delegación
- ✓ Resolución de conflictos
- ✓ Abordaje de conflictos
- ✓ Valoración de desempeño
- ✓ Control de gestión

Contenidos Temáticos:**Bloque Temático 1: Comunicación Organizacional**

Objetivo específico: Poder lograr que el estudiante adquiera conceptos básicos, como herramienta primaria en la gestión en las organizaciones, ampliando las competencias requeridas para lograr una mayor y mejor vinculación con el entorno, pudiendo así asegurar una mejor interrelación y coordinación de sus actividades en su papel o rol profesional.

- ✓ Conceptos Básicos en la Planificación estratégica de recursos humanos
- ✓ Selección idónea del personal
- ✓ Motivación como eje fundamental en el logro
- ✓ Trabajo en equipo eficiente como factor fundamental del aseguramiento en la calidad prestacional
- ✓ Liderazgo organizacional y bases epistemológicas

- ✓ Negociación efectiva
- ✓ Comunicación asertiva

Bloque Temático 2: Estrategias de Gestión

Objetivo específico: El objetivo básico de este bloque temático es principalmente que los estudiantes logren alinear el perfil del egresado de la tecnicatura con las estrategias de recursos humanos y con las demandas, desafíos actuales en las organizaciones. Lo que permitirá vincular de manera específica y acertada lo aprendido en la asignatura.

- ✓ Recursos humanos en salud, conceptos básicos
- ✓ Unidades de trabajo, como estrategia de management
- ✓ Administración de Recursos Humanos, definición, conceptos claves, aplicación y desarrollo humano.
- ✓ Reclutamiento, pasos y claves de desarrollo. Manejo de las herramientas de gestión
- ✓ Entrenamiento organizacional, fundamentación teórica programación de neurolingüística y casos aplicados al contexto.

Bloque Temático 3: Procesos Evaluadores

Objetivo específico: Este bloque temático permite que los estudiantes posean una mirada más analítica, autocrítica y evaluadora de todos de los conceptos que brinda el programa y que tiene como finalidad la fidelización e inclusión de los temas propuestos.

- ✓ Coaching desde su base ontológica, sus alcances y el mejoramiento de las herramientas organizacionales a través de este proceso de mejora continúa
- ✓ Delegación, capacidad de la delegación, principios y conceptos abordados desde una postura práctica e innovadora.
- ✓ Resolución de conflictos. Marcos legales y estrategias comunicacionales. Tipos de conflicto, tipologías de abordajes.
- ✓ Valoración de desempeño, como instrumento generador de cambios y mejoras en las estructuras organizacionales. Tipos de modelos de evaluación del desempeño y el impacto individual y colectivo de la evaluación como ente regulador y controlador de gestión laboral

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

WETHER, W y DAVIS, H. "Administración de Personal y Recursos Humanos", 4ta. ed., Mc. Graw Hill, 1995.
DESSLER, G. "Administración de Personal", 6ªed., México, Prentice Hall-Hispanoamericana, 1995.
MILKOVICH, G. y BOUDREAU, J. "Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia", USA, Addison-Wesley Iberoamericana, 1994.
ROBBINS, S. "Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones", 6ªed., México, Prentice Hall Hispanoamericana, 1993.
HENEMAN, H.; SCHWAB, D.; FOSSUM, J. y DYER, L. "Administración de los Recursos Humanos y Personal", México, Compañía Editorial Continental S.A. de CV., 1985.
BEER, M; SPECTOR, B.; LAWRENCE, P.; QUINN MILLS, D.; WALTON, R. "Dirección de los Recursos Humanos", Técnicas de Harvard Business School, México, Continental, 1989.
CASTILLO APONTE, J. "Gestión total de Personal", Colombia, Grijalbo, 1994.
FOURNIES, F. "Técnicas de Dirección de Personal", España, Mc Graw Hill, 1991. MC FARLAND, D. "Administración de Personal", México, Fondo de Cultura Económica, 1972.
ODIORNE, G. "Administración de Personal por Objetivos", México, Diana, 1973. HUNT. "Dirección de Personal en la Empresa", México, Mc Graw Hill, 1992.
CHIAVENATO, I. "Administración de Recursos Humanos", Bs. As., Mc Graw Hill, 19

MODALIDAD DE LA MATERIA Y SU ABORDAJE:

- a) Clase magistral por parte del docente: definición de los conceptos fundamentales y descripción de los contenidos para introducir al alumno en contexto
- b) Análisis de casos: se debate y plantean propuestas desde los casos prácticos correspondientes a la temática tratada con el objetivo afianzar la comprensión conceptual e integrar la teoría con la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

c) Exposiciones de casos prácticos que permiten una mejor comprensión y dimensión de los conceptos vistos o propuestos en clase.

EVALUACIÓN:

Condiciones de aprobación

Para la aprobación de la materia de recursos humanos, el alumno deberá cumplir con el 75 % de asistencia a las clases y aprobar las evaluaciones previstas desde el inicio pactado mutuamente alumno-docente

1. Un examen parcial, tipo exposición grupal
2. Trabajos en clase
3. Trabajo final

Criterios de Evaluación

a) Examen parcial tipo exposición:

- ✓ Dominio en los temas propuestos
- ✓ Capacidad de relación de la teoría llevada a la práctica
- ✓ Trabajo en equipo

b) Trabajo en clase y presentación final:

- ✓ Dinamismo e integración en el grupo
- ✓ Capacidad para incorporar los conceptos propuestos y desarrollados durante las clases
- ✓ Cumplimiento en los plazos previstos previamente para la entrega

Pueden promocionar aquellos alumnos que obtengan 7 (siete) o más puntos de promedio entre todas las instancias evaluativas, sean éstas parciales o sus recuperatorios, debiendo tener una nota igual o mayor a seis (6) puntos en cada una de éstas.

Deberán realizar el examen final regular aquellos/as alumnos/as que hayan obtenido una calificación de al menos de 4 (cuatro) y no se encuentren en las condiciones de promoción. El examen final regular se aprobará con una nota no inferior a 4 (cuatro) puntos. Puede ser tomado a través de un examen oral o escrito.

2- Cronograma cuatrimestral.

| | |
|----------|---|
| Clase 1 | Objetivos de la materia, alcances y fundamentación epistemológica. Fundamentación básica en gestión de recursos humanos |
| Clase 2 | Trabajo en equipo, conceptos básicos y su aplicación a las organizaciones |
| Clase 3 | Selección de personal. Modelos actuales y sus alcances |
| Clase 4 | Modelos de descripción de puestos de trabajo |
| Clase 5 | Comunicación organizacional. Tipos de comunicación |
| Clase 6 | Exposición grupal de trabajo en equipo |
| Clase 7 | Negociación, desde la base sistémica, alcances y tipos de negociación |
| Clase 8 | Exposición grupal sobre la negociación organizacional |
| Clase 9 | Liderazgo como competencia de gestión laboral |
| Clase 10 | Tipos de liderazgo, estructura y herramienta de control y gestión de cambio |
| Clase 11 | Recursos humanos en salud, con procesos críticos del entorno y su soporte |
| Clase 12 | Roll play en casos prácticos en modelos de salud |
| Clase 13 | Exposición sobre modelos de recursos humanos en salud pública |
| Clase 14 | Unidades de trabajo, cambios y desafíos en la base estructural del modelo actual |
| Clase 15 | Assesment center en temas vinculados a las unidades de trabajo |
| Clase 16 | Manejo óptimo en la administración de recursos humanos como clave en inclusión laboral |
| Clase 17 | Nuevas estrategias de reclutamiento del personal |
| Clase 18 | Tecnología como soporte de los desafíos en recursos humanos |

| | |
|----------|---|
| Clase 19 | Entrenamiento visto como autoformación y desarrollo |
| Clase 20 | Exposición grupal del entrenamiento organizacional |
| Clase 21 | Coaching Ontológico: herramienta de liderazgo |
| Clase 22 | Delegación de tareas: paradigma gerencial |
| Clase 23 | Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en la delegación de funciones |
| Clase 24 | Pirámide invertida en la delegación |
| Clase 25 | Resolución de conflictos como mirada y camino hacia el éxito laboral |
| Clase 26 | Tipos de conflictos y sus posibles abordajes |
| Clase 27 | Evaluación del desempeño como herramienta en la reingeniería organizacional |
| Clase 28 | Planes de carrera y su impacto en el recurso humano |
| Clase 29 | Tablero de control |
| Clase 30 | Control de la gestión principios básicos y metodológicos |
| Clase 31 | Entrega de trabajos finales |
| Clase 32 | Sustentación de trabajo final |