

I- Datos de identificación:

Denominación:	Formación de Recursos Humanos
Código (SIU-Guaraní)	07415 -7-4 For. RH
Departamento:	Ciencias de la Educación
Ciclo Lectivo:	2021
Carrera:	Licenciatura en Ciencias de la Educación con Orientación en Educación Permanente
Plan de estudios:	Ord. 12-CD-2009
Formato curricular:	Asignatura
Carácter del espacio:	Obligatorio
Ubicación curricular:	Área Pedagógica – Filosófica - FDE
Año de cursado:	Cuarto - Segundo Cuatrimestre
Carácter:	Obligatoria
Carga horaria total:	60 horas
Carga horaria semanal:	4 horas semanales 1 hora trabajo sincrónico 2 horas presenciales 1 hora trabajo en plataforma
Correlativas:	Psicología Organizacional

II- Datos del Equipo de cátedra:

Profesor Titular:	Magíster–Profesor Darío Navarra
Jefa de T. Prácticos	Profesora Especialista Élida Hodar

III- Descripción del espacio curricular:

La cátedra Formación de Recursos Humanos se integra a la propuesta pedagógica de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, en su orientación en Educación Permanente, como un espacio formativo teórico-práctico que posibilita la identificación de enfoques y estrategias en el abordaje de los recursos humanos, su proceso de desarrollo y formación.

Su propuesta teórico-metodológica se articula con las cátedras de Psicología Organizacional, Educación No Formal. Se pretende que, además del abordaje conceptual de las temáticas, el alumno, pueda realizar prácticas iniciales que sienten las bases y colaboren en la construcción personal de criterios de trabajo que beneficien su inserción en este ámbito de su ejercicio profesional.

El futuro licenciado tendrá la oportunidad de tomar contacto con la realidad, a partir de la realización de entrevistas, sondeos y detección de necesidades de capacitación, como así también iniciarse en la elaboración de planes de capacitación y sus correspondientes estrategias de acompañamiento y evaluación.

IV- Expectativas de logro:

Generales:

- Reconocer las principales características de las organizaciones y su relación respecto de los recursos humanos.
- Identificar las distintas concepciones respecto del área de recursos humanos y su vinculación con la planificación estratégica de las organizaciones.
- Favorecer el desarrollo de habilidades teórico-metodológicas que contribuyan al trabajo inter-disciplinario en el área de recursos humanos y su formación.
- Contribuir en el desarrollo de capacidades para diagnosticar, diseñar y evaluar planes de formación de recursos humanos.

Específicas:

Unidad Nº 1 – La Organización y los Recursos Humanos

- Profundizar el reconocimiento de los componentes y factores que intervienen en las distintas organizaciones y su relación con los recursos humanos.
- Reconocer el papel de los recursos humanos para el adecuado funcionamiento y promoción de las organizaciones.

Unidad Nº 2 – Planificación estratégica organizacional y los RRHH

- Reconocer distintas culturas organizacionales, sus componentes y la vinculación con las vivencias, desempeños y expectativas de los recursos humanos.
- Identificar la planificación estratégica y los criterios de la administración de los recursos humanos.

Unidad Nº 3 – Desarrollo y Formación de los Recursos Humanos

- Colaborar en el abordaje del proceso de detección de necesidades de capacitación, aplicando distintas modalidades y estrategias.
- Comprender los fundamentos y enfoques desde los cuales se pueden abordar el desarrollo y la formación de los recursos humanos.

Unidad Nº 4 – Plan de Desarrollo y Formación

- Reconocer los principios de la educación permanente y su relación con la formación de los recursos humanos.
- Comprender distintos modelos y estrategias para elaborar e implementar planes de capacitación y formación de los recursos humanos.

Unidad Nº 5 – Evaluación de la Formación de los Recursos Humanos

- Comprender principios y criterios para el control de la gestión de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.
- Reconocer distintos modelos de evaluación en la formación de los recursos humanos, utilizando distintos instrumentos y registros.

V- Contenidos:

Unidad Nº 1 – La Organización y los Recursos Humanos

La Organización. Definición. Tipos de organizaciones. Las Organizaciones como Sistemas. Tipos de Sistemas: sistemas abiertos y sistemas cerrados. Importancia de los recursos humanos en las organizaciones. Características de los RRHH en las organizaciones.

Unidad Nº 2 – La Planificación estratégica organizacional y los RRHH

Planificación estratégica de las organizaciones. La cultura de la organización: Misión y Visión. Momentos de la planificación estratégica: a- Diagnóstico (análisis interno y análisis de las variables contextuales; finalidad; dimensiones); b- Método FODA: Análisis de variables y factores (análisis de las variables y de los distintos factores; definición de objetivos organizacionales y de las estrategias); c- Plan estratégico (proceso de formulación; características y variables a tener en cuenta; planificación operativa).

Unidad Nº 3 – Desarrollo y Formación de los Recursos Humanos

Planeación estratégica y administración de los Recursos Humanos. Descripción de Puesto. Inventario de recursos humanos. La detección de necesidades para la capacitación. La Entrevista Laboral. Los Sondeos. Diferencias entre Formación, Entrenamiento y Capacitación. Concepto de Competencias. Características e implicancias. Vinculación de las actividades de capacitación y desarrollo con la evaluación de desempeño.

Unidad Nº 4 – Plan de Desarrollo y Formación

Formación y Desarrollo. Elementos. Contenidos. Metodología. Tipos. El Plan de Formación. El proceso de Capacitación. Diseño de programas de capacitación (tercerización). Las etapas y los componentes de un Plan de Capacitación. Criterios para su elaboración y acompañamiento. La Didáctica de la Capacitación. Métodos y Técnicas de capacitación y adquisición de competencias.

Unidad Nº 5 – Evaluación de la Formación de los Recursos Humanos

Control de la gestión de capacitación y desarrollo. Principios y criterios. Métodos de Evaluación Diferencia entre evaluación y análisis del desempeño. Diseño de la evaluación de desempeño. Registros e Instrumentos.

VI- Propuesta metodológica:

La cátedra se propone como un espacio formativo teórico-práctico, que vincule a los estudiantes con la realidad de los recursos humanos en distintos ámbitos y niveles de las organizaciones públicas y del sector privado.

Se abordarán las principales categorías de análisis desde sus aspectos conceptuales para favorecer el contacto con sus dimensiones metodológicas, prácticas y valorativas.

Para concretar esto, se abordarán distintas propuestas bibliográficas, se construirán instrumentos para guiar el contacto y se estimulará la intervención en la realidad actual.

Se realizarán distintas actividades en los encuentros presenciales tales como análisis y debate de fuentes bibliográficas; análisis actual de las organizaciones y su relación con los recursos humanos; se realizarán análisis de casos, etc.

Según la cantidad de alumnos, se implementarán tutorías en forma individual como así también en instancias grupales. Esta modalidad de trabajo se complementará con el trabajo sincrónico y en el aula virtual.

En los foros del aula virtual se dejarán registros de las producciones de los estudiantes los que irán construyendo el plan de formación con el que se acredita el espacio formativo.

VII- Evaluación:

El proceso de evaluación tendrá como principal finalidad colaborar con el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Se implementará a partir de distintas modalidades e instrumentos que recuperen los aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales del trabajo desarrollado.

En el Aula Virtual, Formación de Recursos Humanos, cada Unidad del Programa 2021 poseerá una lección, la selección bibliografía y un foro. En los foros de cada unidad se registrarán los distintos abordajes, se compartirán las producciones y se registrarán las correspondientes calificaciones.

Para los alumnos regulares:

Regularidad:

Para la obtención de la regularidad se establece que los estudiantes hayan realizado y aprobado el 80 % de las actividades del Aula virtual. Para facilitar esto se podrán recuperar, durante el tiempo que dure el cursado, Se solicitará la construcción de un portafolio o carpeta de Trabajos Prácticos, en la cual se irán registrando las distintas tareas desarrolladas. En base a este proceso y sus producciones se definirá la regularidad.

Acreditación:

Para la acreditación se solicitará una producción escrita individual integradora, en la que cada estudiante pueda dar cuenta de los aprendizajes construidos y podrá ser presentada en los periodos de exámenes que la Facultad establece regularmente.

La Producción Integradora incluirá el análisis, la reflexión de los Trabajos Prácticos realizados durante el cursado y en base a los cuales se elaborará un Plan de Formación de Recursos Humanos.

Para los alumnos no regulares:

Regularidad:

Para la obtención de la regularidad se establece que los estudiantes hayan realizado y aprobado el 100 % de las actividades del Aula virtual. Para facilitar esto se podrán recuperar, durante el tiempo que dure el cursado, se solicitará la construcción de un portafolio o carpeta de Trabajos Prácticos, en la cual se irán registrando las distintas tareas desarrolladas. En base a este proceso y sus producciones se definirá la regularidad.

Acreditación:

Para la acreditación se solicitará una producción escrita individual integradora, en la que cada estudiante pueda dar cuenta de los aprendizajes construidos y podrá ser presentada en los periodos de exámenes que la Facultad establece regularmente.

Para los alumnos en condición de libres:

Regularidad:

Para la obtención de la regularidad se establece que los estudiantes hayan realizado y aprobado un Trabajo Práctico integrador por cada unidad. Dichos trabajos deben dar cuenta del abordaje y comprensión de la totalidad de la bibliografía señalada como obligatoria.

Acreditación:

Para la acreditación se solicitará una producción escrita individual integradora, Plan de formación de recursos humanos, en la que cada estudiante pueda dar cuenta de los aprendizajes construidos y podrá ser presentada en los periodos de exámenes que la Facultad establece regularmente.

Criterios de Evaluación

Los alumnos y alumnas podrán:

- Expresarse de modo claro y preciso.
- Reconocer y utilizar vocabulario específico.
- Trabajar en forma individual y grupal de manera respetuosa y autónoma.



- Reconocer las principales características de las organizaciones y su dinámica.
- Identificar las implicancias de la planificación estratégica de las organizaciones.
- Comprender y diseñar estrategias de planificación estratégica respecto de los recursos humanos de una organización.
- Diagnosticar, diseñar y evaluar planes de desarrollo de recursos humanos.

VIII- Bibliografía obligatoria

Unidad N° 1

MARISTANY, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 1 y 2.

ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson. Capítulo 16.

Unidad N° 2

ALLES, M. (2005). *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*. Granica. Buenos Aires. Capítulo 0.

MARISTANY, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 3 y 4.

Unidad N° 3

ALLES, M. (2005). *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*. Granica. Buenos Aires. Capítulo 1.

PUCHOL, L. (2005). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. (6ª ed.). Buenos Aires: Díaz de Santos. Capítulo V.

Unidad N° 4

AQUINO, J., VOLA-LUHRS, R., RECCO, M. y AQUINO, G. (2010). *Recursos humanos*. (1ª ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 4.

MARISTANY, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 22.

Unidad N° 5

ALLES, M. (2005). *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos*. Granica. Buenos Aires. Capítulo 4.

DESSLER, G y VARELA, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. (2ª ed.). México: Pearson. Capítulo 5

VIII-b- Bibliografía complementaria o general

AQUINO, J., VOLA-LUHRS, R., RECCO, M. y AQUINO, G. (2010). *Recursos humanos*. (1ª ed.). Buenos Aires: Pearson.

CHIAVENATO, I. (2002). *Gestión del talento humano*. (1ª ed.). Mc Graw Hill.

DE BONO, E. (2010). *Más allá de la competencia. La creación de nuevos valores y objetivos de la empresa*. Argentina. Paidós.

DESSLER, G y VARELA, R. (2004). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. (2ª ed.). México: Pearson.

LA SERNA, C. (2010). *La transformación del mundo del trabajo. Representaciones, prácticas e identidades*. (1ª ed.). Buenos Aires: CICCUS.

MARISTANY, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (2ª ed.). Buenos Aires: Pearson.

PUCHOL, L. (2005). *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. (6ª ed.). Buenos Aires: Díaz de Santos.

ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson.

IX- Recursos de la cátedra en red:

<https://www.virtual.ffyl.uncu.edu.ar/course/view.php?id=91>

Profesora Élide Hodar
Jefa de Trabajos Prácticos

Mgter.-Prof. Darío O. Navarra
Profesor Titular



PROGRAMA REVISADO
por la Directora del Departamento de
Ciencias de la Educación y Formación
Docente **Prof. María Eugenia de la Rosa**
31 de agosto de 2021

Cronograma – Formación de Recursos Humanos

Nº	Mes	Contenidos	Actividades	Bibliografía
1 11-08	A G O S T O	Presentación del Programa	Exposición dialogada	Programa 2021
2 18-08		Las organizaciones y los RRHH	Carta de presentación Trabajo en plataforma	MARISTANY, J. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . (2º ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 1 y 2.
3 25-08		Tipos de Instituciones y la organización de los RR HH	Elaboración de síntesis conceptual Trabajo en plataforma	MARISTANY, J. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . (2º ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 1 y 2.
4 01-09		Los RR HH y sus diferentes consideraciones en las organizaciones: staff o línea	Entrevista a empleados de organizaciones del sector público Trabajo en plataforma	ALLES, M. (2005). <i>5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos</i> . Granica. Buenos Aires. Capítulo 0.
5 08-09	S E T I E M B R E	Planificación estratégica de los RR HH	Entrevista a empleados de organizaciones del sector privado Trabajo en plataforma	ROBBINS, S. y JUDGE, T. (2009). <i>Comportamiento organizacional</i> . (13º ed.). México: Pearson. Capítulo 17.
6 15-09		La matriz FODA -Organizacional -de los RRHH	Construcción de organigrama y perfil de las organizaciones Trabajo en plataforma	ALLES, M. (2005). <i>5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos</i> . Granica. Buenos Aires. Capítulo 1.
7 22-09		Componentes y etapas de la planificación estratégica	Características del inventario de recursos humanos y el plan de carrera Trabajo en plataforma	DESSLER, G y VARELA, R. (2004). <i>Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano</i> . (2º ed.). México: Pearson. Capítulo 4
8 29-09		Inventario de RR HH Detección de necesidades de formación de los RR HH	Análisis de puestos de los entrevistados del sector público Trabajo en plataforma	ALLES, M. (2005). <i>5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos</i> . Granica. Buenos Aires. Capítulo 4.
9 06-10	O C T U B R E	Plan de carrera de los RR HH	Análisis de puestos de los entrevistados del sector privado Trabajo en plataforma	ALLES, M. (2005). <i>5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos</i> . Granica. Buenos Aires. Capítulo 4.
10 13-10		Enfoques y modelos para la formación de los RR HH	El enfoque de formación por competencias Trabajo en plataforma	MARISTANY, J. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . (2º ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 22.
11 20-10		El Plan de Formación Componentes y Etapas	Construcción de la fundamentación del Plan de Formación de los RR HH Trabajo en plataforma	MARISTANY, J. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . (2º ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 21.
12 27-10		Didáctica de la capacitación y formación de los RR HH	Elaboración de propuestas en función de: -Las necesidades relevadas -El análisis de los puestos de trabajo Trabajo en plataforma	MARISTANY, J. (2007). <i>Administración de Recursos Humanos</i> . (2º ed.). Buenos Aires: Pearson. Capítulo 21.
13 03-11	N O V	Principios y criterios de evaluación del Plan de Formación de RR HH	Estrategias de evaluación para: -las propuestas de formación -evaluación del desempeño laboral Trabajo en plataforma	ALLES, M. (2005). <i>5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos</i> . Granica. Buenos Aires. Capítulo 4.
14 10-11		Análisis de los Planes de Formación	Socialización de los Planes de Formación de RR HH elaborados Presentación del Plan de Formación en plataforma	Planes de Formación elaborados

Ciclo Lectivo 2021