

**PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO  
DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR**

		<b>PROGRAMA</b>			
		<b>Código en SIPE</b>	<b>Descripción en SIPE</b>		
<b>TIPO DE CURSO</b>		050	Curso Técnico Terciario		
<b>PLAN</b>		2014	2014		
<b>SECTOR DE ESTUDIO</b>		610	Comercio y Administración		
<b>ORIENTACIÓN</b>		56E	Gestión Humana		
<b>MODALIDAD</b>		----	Presencial		
<b>AÑO</b>		2	2		
<b>TRAYECTO</b>		---	---		
<b>SEMESTRE</b>		4	4to semestre		
<b>MÓDULO</b>		----	-----		
<b>ÁREA DE ASIGNATURA</b>		14G	Práctica profesional gestión humana		
<b>ASIGNATURA</b>		17784	Gestión Humana IV		
<b>ESPACIO o COMPONENTE CURRICULAR</b>		Técnica			
<b>MODALIDAD DE APROBACIÓN</b>		Exoneración			
<b>DURACIÓN DEL CURSO</b>		Horas totales: 96	Horas semanales: 6		Cantidad de semanas: 16
Fecha de Presentación: 29/11/16	Nº Resolución del CETP	Exp. Nº	Res. Nº	Acta Nº	Fecha __/__/__

## FUNDAMENTACIÓN

El trabajo de las personas en los procesos productivos es la base fundamental de las empresas. Para aplicar un enfoque de competencia en la gestión de recursos humanos es necesario que las organizaciones evolucionen de los modelos tradicionales basados en estructuras ocupacionales de cargos definidos en forma rígida a modelos más flexibles de roles de trabajo que articulan grupos de funciones e informan sobre el resultado completo de las funciones en el sistema global de producción de la organización.

Continuando con lo analizado en Gestión Humana II el presente programa busca completar la formación del estudiante sobre una adecuada gestión de las personas. Para ello se intenta definir claramente la valoración y clasificación de puestos; conocer los distintos métodos de valoración y finalmente determinar en forma homogénea la administración de sueldos y salarios.

## OBJETIVOS GENERALES

Conocer la importancia del desarrollo de las personas en la organización.

Definir la importancia de las relaciones con los empleados.

Definir la importancia de la calidad de vida de los trabajadores.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

Valorar y utilizar adecuadamente los sistemas de capacitación, supervisión de las personas en la organización, así como establecer los sistemas de supervisión y de evaluación

## CONTENIDOS

### UNIDAD 1

Desarrollo de las Personas

Capacitación, Concepto

Proceso

Diagnóstico, Diseño, tipos

Desarrollo de las personas y las organizaciones

Creatividad e innovación

Métodos de desarrollo de personas

Desarrollo de Carrera

Total horas: 30

## UNIDAD 2

Retener a las personas

Relaciones con los empleados:

Programas de propuestas

Programas de reconocimiento

Disciplina

Conflicto

Higiene, seguridad y calidad de vida:

Higiene Laboral

Salud ocupacional

Calidad de vida en el trabajo

Total horas: 24

## UNIDAD 3

Supervisar a las personas

Base de datos y sistemas de información de RRHH:

Comunicación interna

Sistema de información de la Administración de RRHH

Sistema de supervisión de la Administración de RRHH

Total horas: 18

## UNIDAD 4

El futuro de la administración de RRHH:

Indicadores de desempeño y resultados

Auditoría

Criterios de evaluación

Métodos de evaluación

Beneficios de la evaluación

Total horas: 24

## PROPUESTA METODOLÓGICA

Si bien es recomendable una variedad metodológica, en este semestre en particular se pondrá en práctica la metodología de proyecto en su modalidad de tutoría, que permita obtener resultados exitosos, en los diferentes casos que planteen los estudiantes, o del ámbito institucional que ellos desarrollen en forma integrada.

Se debe de trabajar en conjunto con las demás asignaturas a fin de poder culminar el proyecto integrado, en cual contendrá los diferentes contenidos y competencias, de acuerdo a la diversidad de cada grupo de alumnos.

Esta debe tender a facilitar el trabajo autónomo de los alumnos, potenciando las técnicas de indagación e investigación, así como las aplicaciones y transferencias de lo aprendido a la vida real.

Debe posibilitar el auto aprendizaje significativo, de forma que los alumnos, autónomamente puedan tomar decisiones de distinto tipo: elegir la temática a trabajar, seleccionar los recursos, etc.

El instrumentar actividades que estimulen la confrontación de lo que el alumno ya conoce plasmándolo en una situación real, conforma un recurso importante y motivador para la construcción del aprendizaje y favorece el desarrollo de la actividad mental frente a los diferentes desafíos a sortear, provocando la reflexión y la toma de decisiones.

### COORDINACIÓN

Espacio obligatorio y fundamental para lograr la integración sistemática de las distintas asignaturas que componen el currículum y espacios de reflexión conjunta sobre todos los aspectos del quehacer educativo.

### EVALUACIÓN

La evaluación será continua y formativa y a su vez diagnóstica, procesual y final y abarcará contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales; y fundamentalmente los objetivos programáticos, las competencias y la metodología a aplicar.

La evaluación será conjunta con las otras asignaturas en busca de conocimiento aplicables a las diferentes situaciones laborales, e impliquen contenidos integrales de todos los semestres del curso.

Se entiende que deberá ser reflexivo-valorativa utilizando la autoevaluación, tanto para evaluar aprendizajes como para el proceso de enseñanza en su práctica docente.

Se valorará fundamentalmente el trabajo en equipo y su flexibilidad en todo el proceso de realización del proyecto.

Tener presente que en un trabajo tutorial, la responsabilidad docente frente a resultados positivos, es fundamental en el continuo proceso de retroalimentación de las prácticas reflexivas.

### BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M., (2014), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol II – Casos*, Buenos Aires: Granica
- Alles, M- (2005) *Desempeño por competencia. Evaluación del 360°*. Buenos Aires *Granica*.
- Alles, M., (2008), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos – Gestión por competencias* (2da.ed), Buenos Aires: Granica
- Alles, H.(2008) - RRHH- *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: *Granica*.
- Alles, M., (2014), *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un Área De Recursos Humanos*, Buenos Aires: Granica
- Alles, M., (2014), *Diccionario de competencias. La trilogía. Tomo 1, Diccionario De Comportamientos. La Trilogía. Tomo 2, Diccionario De Preguntas. La Trilogía. Tomo 3*, Buenos Aires: Granica
- Alles, M., (2014), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol II – Casos*, Buenos Aires: Granica
- Chiavenato, I., (2009), *Gestión del talento humano* (3ra.ed), México: Mc Graw Hill
- Robbins, S., Coulter, M., (1999), *Comportamiento Organizacional* (8ª ed), México: Prentice Hall