



Consejo de Educación
Técnico Profesional
Universidad del Trabajo del Uruguay

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

		PROGRAMA			
		Código en SIPE	Descripción en SIPE		
TIPO DE CURSO		050	Curso Técnico Terciario		
PLAN		2014	2014		
SECTOR DE ESTUDIO		610	Comercio y Administración		
ORIENTACIÓN		56E	Gestión Humana		
MODALIDAD		----	Presencial		
AÑO		1	1		
TRAYECTO		---	----		
SEMESTRE		2	2		
MÓDULO		----	-----		
ÁREA DE ASIGNATURA		14A	Administración		
ASIGNATURA		68782	Técnica en gestión Humana II		
ESPACIO o COMPONENTE CURRICULAR		Técnico			
MODALIDAD DE APROBACIÓN		Con derecho a exoneración			
DURACIÓN DEL CURSO		Horas totales: 48	Horas semanales: 3	Cantidad de semanas: 16	de
Fecha de Presentación: 7/10/16	Nº Resolución del CETP	Exp. Nº	Res. Nº	Acta Nº	Fecha __/__/__

FUNDAMENTACION

La globalización de los negocios, los avances en la tecnología, el permanente cambio y la constante búsqueda de la calidad y la productividad, determinan que la clave del éxito para cualquier tipo de organización este marcada por las personas con las que cuenta en su plantilla.

Son la personas las que producen bienes y servicios, los venden, atienden a los clientes, toman las decisiones, lideran, motivan, comunican, ejecutan las tareas, las supervisan, gerencian, en fin gestionan los otros recursos para lograr que las organizaciones, públicas o privadas, alcancen el éxito.

Por ello los procesos que determinan una adecuada gestión de las personas se vuelve estratégico para cualquier organización.

El presente programa será abordado desde el enfoque tradicional y desde el enfoque de competencias para adquirir y practicar el uso de herramientas para la gestión estratégica y operativa de los recursos humanos en empresas y organizaciones públicas o privadas.

OBJETIVOS

Generales

Construir su propia actitud para técnica para generar las competencias administrativas requeridas.

Generar las competencias que le permitan tener una actitud proactiva ante los cambios y desafíos constantes y permanentes de la realidad.

Específicos

Construir modelos de capacitación y desarrollo en base a las necesidades estratégicas de cada organización.

Valorar la evaluación del desempeño como retroalimentación necesaria para una adecuada gestión.

Incorporar en la organización los requerimientos sociales y básicos de la salud y seguridad laboral.

Conocer y utilizar adecuadamente la relevancia de las auditorias en el desarrollo de las competencias organizacionales.

Comprende la transmisión de las mejores prácticas para la aplicación de instrumentos metodológicos de transformación humana en las organizaciones.

CONTENIDOS

Unidad 1: Capacitación y Desarrollo. 16 horas

Ejercicios prácticos.

Estudios de casos.

Unidad 2: Evaluación y Análisis del desempeño. 16 horas

Ejercicios prácticos.

Estudios de casos.

Unidad 3: Seguridad y Salud ocupacional. 8 horas

Ejercicios prácticos.

Estudios de casos.

Unidad 4: Auditoría. 8 horas

Ejercicios prácticos.

Estudios de casos.

PROPUESTA METODOLÓGICA

- Es recomendable utilizar una variedad estrategias metodológicas que se justifican desde una variada perspectiva:
- No existe un único método de enseñanza.
- Distintos tipos de contenidos y competencias, necesitan formas de enseñanza diferentes.
- La diversidad de cada grupo de alumnos, implica distintas formas de enfocar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Las características particulares de cada docente y su forma de interactuar con el grupo, condiciona la elección de los métodos de enseñanza.
- En cuanto a la metodología a seleccionar, ésta 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.
- Se debe tener en cuenta, a la hora de seleccionar la metodología a utilizar, las siguientes apreciaciones:
- El nivel de desarrollo de los alumnos, partiendo de lo que saben hacer autónomamente y de lo que son capaces de hacer con la asistencia del docente.
- Considerar los conocimientos previos de los alumnos antes de la introducción de nuevos contenidos. (Diagnóstico situacional inicial).
- Priorizar la comprensión de los contenidos sobre el aprendizaje de las técnicas de la administración de forma de asegurarse que el alumno le asigne significado a lo que aprende y favorecer su aplicación funcional.
- Posibilitar el auto aprendizaje significativo: que los alumnos aprendan a aprender. Esto supone orientar la enseñanza hacia la combinación de actividades estructuradas con las otras asignaturas, de forma que los alumnos, autónomamente puedan tomar decisiones de distinto tipo: elegir la temática a trabajar, seleccionar los recursos, etc.
- La instrumentación de actividades que estimulen la confrontación de lo que el alumno ya conoce con problemas y situaciones reales, conforma un recurso importante y motivador para la construcción de nuevos aprendizajes.

- Favorecer el desarrollo de la actividad mental de los alumnos mediante actividades sugerentes que impliquen desafíos, de forma de provocar la necesidad de reflexionar, plantearse interrogantes y tomar decisiones.
- Es necesario incluir ejercicios que impliquen utilizar la técnica de estudio de casos, seleccionando situaciones reales al trabajo en el aula para su análisis.

Coordinación

Es un espacio obligatorio y fundamental para lograr:

- integración sistemática de las distintas asignaturas que componen el currículum.
- espacios de reflexión conjunta sobre todos los aspectos del quehacer educativo.
- La tecnicatura se basa en la relación de los contenidos de las diferentes asignaturas en cada semestre.

EVALUACIÓN

La evaluación será continua y formativa y a su vez diagnóstica, procesual y final.

Abarcará los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales; basada fundamentalmente en los objetivos programáticos, las competencias y la metodología aplicada.

Se valorará el trabajo individual y el trabajo en equipo.

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

Se utilizará como retroalimentación en los procesos de enseñanza y de aprendizaje predominando el uso de evaluaciones cualitativas.

Permite la obtención de información suficiente que dé lugar al análisis reflexivo y su consecuente juicio valorativo, a los efectos de lograr una toma de decisiones conducente al mejoramiento de sujetos y acciones evaluadas.

BIBLIOGRAFÍA

- 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, M., (2014), *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Vol II – Casos*, 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

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3693387.pdf> (estudio de casos)