



(Universidad del Trabajo del Uruguay)

**PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO**

**DEPARTAMENTO DE DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR**

PROGRAMA					
		Código en SIPE	Descripción en SIPE		
<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>		1	1		
<b>TRAYECTO</b>		---	----		
<b>SEMESTRE</b>		1	1		
<b>MÓDULO</b>		----	-----		
<b>ÁREA DE ASIGNATURA</b>	<b>DE</b>	14A	Administración		
<b>ASIGNATURA</b>		68781	Técnica en Gestión Humana I		
<b>ESPACIO COMPONENTE CURRICULAR</b>	<b>O</b>	Técnico			
<b>MODALIDAD APROBACIÓN</b>	<b>DE</b>	Con derecho a exoneración			
<b>DURACIÓN DEL CURSO</b>	<b>DEL</b>	Horas totales: 48 horas	Horas semanales: 3	Cantidad de semanas: 16 semanas	
Fecha de Presentación 13/8/2019	Nº Resolución del CETP	Exp. Nº	Res. Nº	Acta Nº	Fecha __/__/__

### FUNDAMENTACIÓN

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.

### OBJETIVO

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.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Comprende la transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas para la aplicación de instrumentos metodológicos de diagnóstico humano estratégico.

Identificar e incorporar los conceptos básicos de la ciencia de la Administración de Recursos Humanos en su aplicación a la realidad.

Comprender los procesos de transformación de la función de Recursos Humanos.

Ejercitar las herramientas para la planificación estratégica de la plantilla de personal, para el diseño de cargos y para la admisión de personas.

## CONTENIDOS

### UNIDAD 1 Transformación de la función de recursos Humanos tradicional a estratégica.

- Ejercicios y Estudios de Casos.

Total horas: 6

### UNIDAD 2 Definición de perfil y cantidad de la plantilla.

- Diseño de perfiles de cargos: método tradicional y por competencias. Ejercicios y Estudio de Casos.
- Mecanismos para la estimación de volumen de plantilla. Ejercicios y Estudio de Casos.

Total horas: 15

### UNIDAD 3 Aplicación de técnicas de reclutamiento o atracción de personas.

- Ejercicios y Estudio de Casos

Total horas: 9

### UNIDAD 4 Aplicación de técnicas de selección de personas.

- Ejercicios y Estudio de Casos.

Total horas: 18

## PROPUESTA METODOLÓGICA

Es recomendable una variedad metodológica que se justifica 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.

Debemos tener en cuenta, a la hora de seleccionar la metodología a utilizar, las siguientes apreciaciones:

A.N.E.P.  
Consejo de Educación Técnico Profesional  
Programa Planeamiento Educativo

- 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.

- 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.

- Considerar los conocimientos previos de los alumnos antes de la introducción de nuevos contenidos. (Diagnóstico situacional inicial).

- 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.

Como ejemplo de este tipo de actividades se puede traer casos de situaciones reales al trabajo en el aula para su análisis.

## COORDINACIÓN

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.

## EVALUACIÓN

A.N.E.P.  
Consejo de Educación Técnico Profesional  
Programa Planeamiento Educativo

- La evaluación será continua y formativa y a su vez diagnóstica, procesual y final.
  
- Abarcará contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales; y fundamentalmente los objetivos programáticos, las competencias y la metodología a aplicar.
  
- 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 utilizará como retroalimentación en el proceso enseñanza-aprendizaje predominando el uso de evaluaciones cualitativas.
  
- Implicará la obtención de información suficiente que permita el análisis reflexivo y consecuente juicio valorativo, a los efectos de lograr una toma de decisiones conducente al mejoramiento de sujetos y acciones evaluadas.
  
- Valorará el trabajo individual y el trabajo en equipo.

BIBLIOGRAFÍA PARA DOCENTES

- 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, 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
- Chiavenato, I., (2009), *Gestión del talento humano* (3ra.ed), Mc Graw Hill
- Robbins, S., Coulter, M., (1999), *Comportamiento Organizacional* (8ª ed), México: Prentice Hall