



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

## CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL ZONA ATLANTICA

**PROGRAMA DE LA ASIGNATURA:** Gestión de recursos humanos II

**CARRERA:** Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos (Ciclo de Licenciatura)

**CURSO:** Primer año

**ORDENANZA:** Plan 0180/14

**AÑO:** 2023

**CUATRIMESTRE:** 2°

**EQUIPO DE CATEDRA:**

PAD Maria Emilia Ocampo

AYP María Cecilia Aguirre

AYP Debora Maureira

## 1. FUNDAMENTACIÓN

El presente programa tiene como finalidad presentar a lxs alumnxs del Ciclo de complementación de la Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos los lineamientos básicos de la asignatura Gestión de Recursos Humanos II. La materia está ubicada en el primer año, segundo cuatrimestre del Ciclo y su correlativa anterior es la asignatura Gestión de RRHH 1 y como posterior Gestión de RRHH 3.

Incluye el desarrollo de dos procesos fundamentales del modelo de gestión integrado de Recursos Humanos, tales como: la *Gestión del Desarrollo* y la *Gestión del Rendimiento*. La propuesta pedagógica prevé profundizar diferentes perspectivas teóricas de ambos subsistemas articulando con el abordaje práctico de los temas.

El programa está estructurado en 4 unidades temáticas. La *primera* trata la Gestión y Creación del Conocimiento en las Organizaciones; la *segunda* analiza el marco conceptual que rodea a la Gestión del Desarrollo, la Capacitación como herramienta organizacional y la gestión de Programas de Capacitación; la *tercera*, contiene la Gestión de RRHH por Competencias y el Desarrollo de la Carrera Profesional del empleado. Por último, en la *cuarta* unidad se examina la Gestión y Evaluación del Rendimiento en las organizaciones.

La propuesta contempla estrategias metodológicas, técnicas e instrumentos que acompañan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje orientados a la gestión integrada de recursos humanos. Se utilizan diferentes recursos didácticos en el aula virtual con el objeto de propiciar el trabajo grupal colaborativo y la lectura compartida.

Es importante destacar el aporte que desde esta asignatura se hace al perfil del egresadx como futuros administradores de RRHH, con respecto a la Gestión del Desarrollo y del Rendimiento laboral. El abordaje de cuestiones que tienen que ver con el crecimiento profesional de las personas, según su potencial, fomentando sus aprendizajes e itinerarios de carrera y, por otro lado, influyendo en el rendimiento del personal, representan procesos claves a la hora de llevar a cabo una moderna gestión de RRHH.

De la apropiación del marco teórico y conceptual y su articulación con la práctica se pretende contribuir a la formación de futuros Licenciadx en Gestión de Recursos Humanos capaces de comprender el contexto organizacional, aplicar prácticas de gestión de recursos humanos

adecuadas y favorecer una actitud ética que promueva la profesionalización de la administración pública y/o privada y particularmente de las Áreas de gestión de los Recursos Humanos.

## 2. OBJETIVOS SEGÚN PLAN DE ESTUDIOS

la Ord 180/2014 no consigan

### 2.1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Que lxs estudiantes sean capaces de:

- 1) Poner en valor la importancia de la gestión del conocimiento en las organizaciones.
- 2) Conocer los principales enfoques teóricos de la gestión del desarrollo y del rendimiento del

personal.

3) Comprender el proceso de formación y capacitación y sus distintas etapas.

4) Analizar las contribuciones de la gestión por competencias y el desarrollo de la carrera laboral para los recursos humanos en una organización.

### **3. CONTENIDOS SEGÚN PLAN DE ESTUDIOS**

Conceptos sobre formación, capacitación y desarrollo. Procesos y etapas de la gestión de la capacitación. Detección implementación y evaluación. Políticas, planes y programas. Evaluación de desempeño

### **4. CONTENIDOS ANALÍTICOS**

#### **UNIDAD Nº 1: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

El conocimiento en las organizaciones: como recurso estratégico. Creación y gestión del conocimiento. La cultura organizacional para la gestión del conocimiento. El conocimiento como ventaja competitiva de las organizaciones. Aspectos organizativos del aprendizaje en las organizaciones. El proceso de creación del conocimiento: datos, información, codificación, transferencia, aplicación y reutilización.

#### **UNIDAD Nº 2: LA GESTIÓN DEL DESARROLLO Y LA CAPACITACIÓN**

La Gestión del desarrollo: objeto, relaciones con otros subsistemas, procesos, puntos críticos y consideraciones específicas. La Gestión de la Capacitación: concepto, supuestos. La capacitación como fenómeno educativo y herramienta de la gestión organizacional. Diseño, implementación y evaluación de programas de capacitación y desarrollo.

#### **UNIDAD Nº 3: LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y EL DESARROLLO DE CARRERA LABORAL**

La gestión de RRHH por competencias y la motivación humana. Competencia: concepto, clasificación, grados y su implicancia con la inteligencia emocional. El sistema de gestión por competencias. Criterios y niveles de las competencias. Aplicaciones e instrumentos para la gestión por competencias. Diccionario Iberoamericano de Competencias Laborales en el Sector Público. La carrera laboral: concepto, planeamiento y desarrollo de carrera. Planes de reemplazo y de sucesiones.

#### **UNIDAD Nº 4: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO**

La Gestión del Rendimiento: objeto, relación con otros subsistemas, procesos, puntos críticos y consideraciones específicas. Evaluación del desempeño: objetivos, ventajas e instrumentos de medición. Problemas de medición en la evaluación de desempeño. La entrevista de evaluación. Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las administraciones públicas. Fines y objetivos de un programa de evaluación de desempeño. Mejora del desempeño y desarrollo del personal.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

### Bibliografía básica

#### **Bibliografía Unidad 1:**

**1.1 CIDEC** (Centro de Investigación y documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales). Capítulo 1: **El conocimiento en las organizaciones**. Capítulo 2: **Creación y gestión del conocimiento**. Cuaderno de Trabajo N°31. Pa g. 11 a 47. Colección: Cuadernos de trabajo, formación y empleo, cualificaciones e iniciativa, promovida por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco de San Sebastián, 2001.

Disponible en: <http://www.cidec.net/cidec/pub/archivos/31.pdf>

**1.2 CIDEC** (Centro de Investigación y documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales). **Construyendo cultura del conocimiento en las personas y las organizaciones**. Cuaderno de trabajo N°34. Pa g. 9 a 46. Colección: Cuadernos de Trabajo, formación y empleo, cualificaciones e iniciativa, promovida por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco de San Sebastián, 2001.

Disponible en: <http://www.cidec.net/cidec/pub/archivos/34.pdf>

#### **Bibliografía Unidad 2:**

**2.1 LONGO Francisco**. Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistemas de servicio civil. Gestión del Desarrollo. Barcelona: BID-ESADE. 2002. Pa gs. 38 a 41.

**2.2 BLAKE, Oscar**. La Capacitación es un recurso dinamizador de las organizaciones. Cap. 0: introducción, Cap. 1: La capacitación como manifestación particular del fenómeno educativo. Cap. 2: La capacitación como herramienta de la gestión organizacional. Pa gs. 11 a 87. Ediciones Macchi: Buenos Aires. 1999

**2.3 INAP**. Administración de Recursos Humanos en Organizaciones Públicas. Un Enfoque Sistémico. Módulo 2: Desarrollo de Recursos Humanos, pa g. 8 a la 20 y Capítulo 2: Programas de capacitación y desarrollo. Pa g. 23 a 48. Dirección Nacional de Capacitación. Buenos Aires, 1998.

#### **Bibliografía Unidad 3:**

**3.1- ALLES, MARTHA**: Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Cap. 2: Gestión por Competencias. Pa gs. 77 a 128. Editorial Granica. Buenos Aires, 2015.

**3.2 - GUÍA REFERENCIAL DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO**. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). XVII Conferencia Iberoamericana de Ministros y Ministras de Administración Pública y Reforma del Estado. Bogotá , COLOMBIA, 2016.

**3.3- INAP**. Administración de Recursos Humanos en Organizaciones Públicas. Un enfoque sistémico. Módulo II: Desarrollo de RRHH. Buenos Aires, 1998. Capítulo 3: *Planeamiento de Carrera*. Pa g. 51 a 54.

#### **Bibliografía Unidad 4:**

**4.1 LONGO, Francisco**. Marco analítico para el diagnóstico institucional de sistema de sistemas

de servicio civil. Gestión del Rendimiento. Barcelona: BID – ESADE. 2002, pág. 31 a 33.

**4.2- INAP.** Administración de Recursos Humanos en Organizaciones Públicas. Un enfoque sistémico. Modulo III: Gestión de Recursos Humanos. Punto 2: Evaluación de desempeño, pág. 55 a 82. Buenos Aires, 1998.

**4.3- LONGO, Francisco.** Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las administraciones públicas. Instituto de estudios fiscales. Madrid, 2006.

## **Bibliografía de consulta**

## **6. PROPUESTA METODOLÓGICA**

Las clases se desarrollarán de acuerdo a lo establecido en el Plan de Estudios de la carrera con cuatro encuentros presenciales, en las fechas establecidas por el Departamento de Administración Pública, y también clases sincrónicas y asincrónicas para el desarrollo de las actividades diseñadas para la plataforma digital (Pedco).

Con el propósito de profundizar los contenidos teóricos del programa se abordarán los textos seleccionados para cada unidad temática, articulando los marcos conceptuales con actividades de análisis individual como los cuestionarios y otras compartidas de reflexión y discusión.

Además, se aplicarán diferentes técnicas y herramientas propias de la gestión de recursos humanos y especialmente aquellas pertinentes a los procesos de gestión del desarrollo y del desempeño, subsistemas de tratamiento específicos de esta asignatura.

Los trabajos prácticos se orientarán al análisis de contenidos teóricos, lectura compartida, trabajos colaborativos, informe corto (Debriefing), resolución de situaciones problemáticas y aplicación de técnicas e instrumentos, preferentemente de su entorno laboral, con el objeto de fortalecer las competencias tanto escritas como orales de los alumnos. Deberán respetarse los plazos de presentación en la plataforma digital PEDCo para su corrección y devolución en tiempo y forma por parte del equipo docente.

## **7. EVALUACIÓN Y CONDICIONES DE ACREDITACIÓN**

Según lo establecido en la Ordenanza N° 273/2018 de la UNCo y el Plan de la carrera para la APROBACIÓN **DEL CURSADO** serán requisitos:

- Asistencia obligatoria del **75% de las clases sincrónicas.**
- Aprobación del **Plan de Trabajos Prácticos obligatorio.**
- **Entrega en tiempo y forma** de actividades requeridas por el equipo docente. ● **Activa participación** en el aula virtual.
- **Aprobar dos exámenes parciales con una calificación mínima de 4 puntos e inferior a 7 o sus recuperatorios.**

□ **APROBACIÓN por régimen PROMOCIONAL:** se deben cumplir con los mismos requisitos que para el cursado, pero en cada **examen parcial** obtener una **calificación igual o mayor a 7 puntos sin recuperatorios.** Además, será obligatorio la presentación de un **Coloquio**

## integrador.

□ Los alumnxs que no regularicen la materia podrán acceder a un **EXAMEN LIBRE** según lo normado por Ordenanza N° 273/2018.

## 8. PARCIALES, RECUPERATORIOS Y COLOQUIOS

Según lo establecido en la Ordenanza N° 273/2018 de la UNCo y el Plan de la carrera para la APROBACIÓN **DEL CURSADO** serán requisitos:

- Asistencia obligatoria del **75% de las clases sincrónicas.**
- Aprobación del **Plan de Trabajos Prácticos obligatorio.**
- **Entrega en tiempo y forma** de actividades requeridas por el equipo docente. ● **Activa participación** en el aula virtual.
- **Aprobar dos exámenes parciales con una calificación mínima de 4 puntos e inferior a 7 o sus recuperatorios.**

□ **APROBACIÓN por régimen PROMOCIONAL:** se deben cumplir con los mismos requisitos que para el cursado, pero en cada **examen parcial** obtener una **calificación igual o mayor a 7 puntos sin recuperatorios.** Además, será obligatorio la presentación de un **Coloquio integrador.**

□ Los alumnxs que no regularicen la materia podrán acceder a un **EXAMEN LIBRE** según lo normado por Ordenanza N° 273/2018.

## 9. DISTRIBUCIÓN HORARIA

Modalidad	Minutos *	Porcentaje
Presencialidad en el establecimiento	360	100%
Presencialidad remota	0	0%
EAD Asincronica - PEDCO	0	0%

\* Minutos de dictado semanal

### Observaciones

--

## 10. CRONOGRAMA TENTATIVO

**PLAN DE ACTIVIDADES - PEDCo - 2023-**

Encuentros	Clases		Unidad	TRABAJOS PRÁCTICOS	Fecha de Entrega	EXÁMENES PARCIALES
	Presencial viernes 15hs a 17hs.	sincrónicas lunes 15hs a 16hs				
1er.	11/08	14/08 consulta	1	1 y 2	(20/08 Cidec 31) (03/09 Cidec 34)	1er. PARCIAL Unidades 1 y 2: 06/10/2023
2do.	08/09	11/09 consulta	2	3 y 4	17/09 24/09	
3er.	20/10	09/10 (1)	3	5, 6 y 7	27/10 05/11	2do. PARCIAL Unidades 3y 4: 17/11/2023
4to.	24/11	06/11 (2)	4	8 y 9	10/11 13/11	

- Recuperatorios TP (1 al 4) 29/09 Cuestionarios.
- Recuperatorios TP (5 al 9) 14/11 Cuestionarios.
- Recuperatorios de 1er. y 2do. Parcial 20/11/21
- Coloquio Integrador: 24/11/2021

## 11. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES

No se consignan

Firma del responsable  
Aclaración Lic. María Emilia Ocampo  
Cargo: Profesora Adjunta Regular

Viedma, 8 de agosto de 2023

Lugar y fecha de entrega