

CATEDRA: “Selección y Administración de Recursos Humanos”

Programa y Planificación de la Asignatura (Año 2017)

Profesor Adjunto: Mgter. Pablo Andrés Barbetti

Programa

1. FUNDAMENTACIÓN:

La asignatura “**Administración y Selección de Recursos Humanos**” constituye un espacio curricular que, en el actual plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias de la Educación¹ de la UNNE, se ubica en el quinto nivel y en la orientación **Educación No Formal**.

El programa de la asignatura se sustenta en una concepción sistémica de la administración y, dentro de ella, de la gestión de personas en los procesos de trabajo como una variable de vital importancia que deben ser reconocida y abordada en los diferentes tipos de organizaciones (públicas, privadas, del denominado tercer sector).

Si bien la denominación del espacio curricular refiere a la **Administración de Recursos Humanos** (y parte de la bibliografía de base utilizada también incluyen tales términos) esta cátedra incorpora e intenta profundizar aquellos enfoques comprensivos centrados en el análisis del **trabajo humano** dentro de las organizaciones y de la **gestión de las personas** en tales procesos. En la misma línea partimos de la consideración de las personas no como “recursos” (en términos objetivos, comparables con otros recursos organizacionales) si no destacando su naturaleza subjetiva, única e irrepetible reconociendo, a su vez, que el desarrollo de sus potencialidades aparece asociada a determinadas prácticas de gestión que promuevan – o no – tales características.

Así, en este espacio, luego de analizar las transformaciones recientes en el mundo del trabajo, proponemos una revisión de los diferentes paradigmas teóricos sobre la problemática de la gestión de personas, el desarrollo de conceptos vinculados a este campo disciplinar y la aproximación, análisis y aplicación de técnicas que pueden constituir una herramienta fundamental para el egresado en el ejercicio de su actividad profesional (en la administración y organización de unidades y servicios educativos y pedagógicos, centros o unidades de investigación y planeamiento educativo, entre otros)

El curso intenta promover, además, la realización de un análisis crítico y reflexivo sobre la realidad educacional en la Región tanto desde el plano micro (a nivel institucional) como macro (en lo relativo a las políticas del sistema educativo y laboral).

¹ Res.306/99 CD- Res. 736-99-R (1.XXII.99).

2. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA:

Propender situaciones de enseñanza—aprendizaje orientadas a:

- Comprender el valor del trabajo humano en los grupos sociales así como sus transformaciones recientes.
- Identificar y analizar la incidencia de estos cambios en el sistema de Relaciones del Trabajo, en las organizaciones, los procesos de trabajo y, consecuentemente en la gestión de las personas en el ámbito laboral.
 - Conocer los principales modelos teóricos y aplicaciones de las técnicas de gestión de personal en las organizaciones y promover la identificación y análisis de la especificidad de las mismas en el campo educativo.
- Seleccionar, con postura crítica, las intervenciones posibles para una gestión efectiva de las personas en función de las características de las organizaciones educativas y su marco coyuntural y estructural.

3. CONTENIDOS:

Eje Temático N° 1: El Trabajo Humano y sus transformaciones recientes.

El fenómeno del trabajo humano. Diferentes enfoques.

Conceptos de Actividad, trabajo y empleo: Alcances e implicancias. Diferentes modalidades de trabajo.

Cambios en los Procesos de Trabajo en las sociedades contemporáneas. Su impacto en diversas dimensiones: a) en la organización del trabajo, b) en el mercado laboral, c) en las calificaciones y competencias, d) en las CyMAT, e) en la gestión de la fuerza de trabajo y f) en los sistemas de Relaciones del Trabajo.

Eje Temático N° 2: La Gestión de las Personas en las Organizaciones.

Relaciones del Trabajo (Laborales) y Gestión de Recursos Humanos. Alcances de los conceptos. Dimensiones analíticas centrales de cada uno.

Las organizaciones como sistemas sociales. El Sistema de Administración de Recursos Humanos. Características y componentes.

Políticas y objetivos de la Administración de Recursos Humanos.

La Comunicación Organizacional como dimensión estructurante de las organizaciones. Conceptos. Tipos de comunicación (interna y externa). La gestión de la comunicación en las organizaciones.

Canales, soportes y barreras.

Eje Temático N°3: El Subsistema de Alimentación de Recursos Humanos.

Mercado de Trabajo y Mercado de Recursos Humanos.

El Proceso de Empleo. El proceso de reclutamiento. Fuentes y medios de reclutamiento.

El concepto de selección de Recursos Humanos. Las etapas del proceso de selección. Técnicas frecuentemente utilizadas. La entrevista de selección. Las pruebas de conocimiento y actitud.

Eje Temático N° 4: El Subsistema de Aplicación de Recursos Humanos.

Descripción y análisis de cargos. Objetivos, métodos y etapas del proceso.

La evaluación de desempeño. Importancia, Objetivos y beneficios. El proceso de evaluación de desempeño y sus métodos.

Eje Temático N°5: El subsistema de Desarrollo de los Recursos Humanos.

El proceso educativo en el ámbito de las organizaciones. Los conceptos de Educación, Desarrollo, Capacitación, Entrenamiento. Particularidades de la formación y capacitación en los espacios de trabajo.

El proceso de detección de necesidades formativas de los recursos humanos: análisis a nivel organizacional, a nivel del puesto y a nivel de personas. La participación de los diferentes actores del sistema de Relaciones del Trabajo en el diagnóstico de necesidades.

La Planificación y la evaluación de los procesos formativos.

La gestión y planificación de la carrera profesional.

Eje Temático N° 6: El subsistema de mantenimiento de los Recursos Humanos.

Administración de Salarios y Planes de beneficios sociales: tipos de beneficios. Costos de los planes de beneficios. Objetivos de un plan de beneficios sociales y criterios para su elaboración.

CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo): El enfoque tradicional de Higiene y Seguridad en el trabajo. El enfoque renovador, integrador, multidisciplinario. Definición de CYMAT.

Metodología para el estudio de las CyMAT.

4. METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA:

Debido a que la asignatura tiene un carácter teórico-práctico, las estrategias propuestas se abordan desde dos enfoques:

Enfoque teórico:

Tiene como objetivo aproximar al alumno a un análisis del marco teórico del tema que se desarrolla, a partir de:

1. El desarrollo de los contenidos curriculares previstos. La construcción participativa de conceptos y modelos, considerando las definiciones derivadas de la bibliografía de consulta y la interpretación de la realidad.
2. La reflexión y generación de interrogantes, señalamiento de errores y críticas de los modelos estudiados, en función de su adaptabilidad a las necesidades de las organizaciones y/o proyectos del campo educativo

En esta instancia se realizarán:

a) Exposiciones dialogadas guiadas por el docente, con el esquema de apertura, desarrollo y cierre, con elaboración de conclusiones y rescate de los aspectos más importantes.

b) Exposiciones grupales a partir del análisis de material bibliográfico aportado por la cátedra (se incluyen en esta instancia, además de la bibliografía teórica específica, informes de investigación vinculados a la problemática que se analiza).

Enfoque práctico:

Incluye un conjunto de trabajos prácticos posteriores al análisis teórico del tema tratado, a partir de guías elaboradas por la cátedra que, en algunos casos, se realizarán en el ambiente áulico y, en otros, en forma domiciliaria.

Los mismos consistirán, en algunos casos, en la resolución de situaciones problemáticas, centrados en casos reales o hipotéticos, aplicando las técnicas necesarias para su resolución. Algunos de estos prácticos son de resolución individual y otros en forma grupal. Posteriormente se desarrollará y explicará el modo de resolución utilizado, analizando las distintas alternativas (si las hubiera), rescatando los conceptos y las técnicas utilizadas. Para el tratamiento y análisis de otros temas se utilizarán como recursos el análisis de films (películas).

Cada uno de los trabajos prácticos se deberá incorporar a una carpeta de la cátedra.

Como **actividad práctica final** los alumnos deberán elegir un Nivel y/o alguna modalidad, dentro del Sistema Educativo Formal, para realizar – a partir de un trabajo de campo acotado- un análisis de la **Gestión del Trabajo Docente**. El objetivo de esta actividad es que los estudiantes puedan tomar contacto con la realidad y analizar - desde un enfoque crítico y realista- la aplicación de las diversas técnicas estudiadas. Se trata de un trabajo diagnóstico sobre políticas y prácticas de gestión del trabajo de los docentes en organizaciones educativas de dichos niveles y modalidades que incluye instancias relevamiento y análisis de datos y la definición de líneas propositivas para el proceso de gestión analizado. Si bien el mismo constituye el trabajo práctico final su elaboración se inicia a partir de desarrollo de los contenidos incluidos en el **Eje Temático N°2** de presente programa.

Cabe señalar que esta actividad práctica final fue redefinida este último año. En ciclos lectivos anteriores, si bien las consigas eran las mismas, los alumnos podían optar por realizar dicho análisis en cualquier tipo de organización. Si bien el trabajo realizado era muy enriquecedor ya que permitía explorar diversos ámbitos laborales y sus prácticas de gestión de personas, recientemente optamos por centrar esta indagación en organizaciones educativas. Con esta modificación buscamos lograr una mayor profundidad en el análisis y en la problematización del Trabajo Docente (sus condiciones de trabajo, las prácticas de Gestión considerando al Estado como empleador, el rol de los sindicatos como colectivos que los nuclean, entre otros).

Se utilizará, como estrategia complementaria, un aula virtual en la Plataforma Educativa, del Programa UNNE Virtual de la Universidad del Nordeste para la realización de algunas actividades (foros, publicación de noticias, materiales educativos de interés, etc.)

5. EVALUACIÓN:

La cátedra instrumentará una **evaluación diagnóstica** al inicio de las actividades, con intercambio de opiniones sobre los ejes temáticos propuestos, lo que permitirá bordar los contenidos de la asignatura, flexibilizando la profundidad y el reforzamiento de cada uno de los temas.

Durante el desarrollo de la materia, se realizará una **evaluación procesual formativa**, con objeto de conocer el estado de avance en la construcción de los conocimientos de los alumnos. Estas evaluaciones se instrumentarán mediante el seguimiento de las intervenciones de los alumnos en clase, la ejecución de trabajos de aplicación en investigación y la exposición de

trabajos grupales.

Del total de trabajos prácticos previstos un porcentaje (concretamente aquellos que se realicen en forma grupal y escrita) deberá ser entregados al docente para su corrección y calificación, los restantes serán trabajados en las clases y servirán de orientación en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Para cada uno de los trabajos prácticos a realizarse se prevé la instrumentación de mecanismos de autoevaluación (a partir de plenarios). Todos los trabajos prácticos escritos y grupales deberán estar aprobados. Quienes no alcancen este mínimo tendrán instancias para rehacer el trabajo así como tutorías para consultas específicas.

La evaluación de los trabajos prácticos se complementa con la realización de tres exámenes parciales (para los alumnos bajo el sistema de promoción sin examen final) y de dos exámenes parciales (para los alumnos bajo el sistema de promoción con examen final)

Aquellos alumnos que aprobaran tales requisitos académicos podrán regularizar la materia. La evaluación final para los alumnos bajo el sistema de promoción con examen final (en las correspondientes mesas de exámenes) será sólo de aspectos teóricos (ya que los prácticos, necesariamente deben ser aprobados, durante el cursado de la materia).

La **calificación** de las instancias de evaluación se realizará de acuerdo a la escala vigente en la carrera. Las exigencias (porcentuales) referidas a la asistencia a las clases teórico - prácticas se establecerán de acuerdo a lo establecido en la reglamentación institucional vigente según cada sistema de promoción.

Al igual que en los años anteriores, se prevé al finalizar el dictado de la asignatura solicitar a los alumnos la realización de una **evaluación la cátedra**, en forma escrita y anónima quienes así lo prefieran considerando algunas variables tales como : contenidos desarrollados, estrategia metodológica propuesta, actividades prácticas y modalidad de las evaluaciones parciales, desempeño del docente.

6. BIBLIOGRAFÍA:

Eje Temático N° 1

Básica:

- CHIAVENATO, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos* (2da. Edición). Mc Graw Hill.
- FELDFEBER, M. Y ANDRADE OLIVERA, D. (2006) *Políticas Educativas y Trabajo Docente. Nuevas Regulaciones. Nuevos Sujetos*. Ediciones Novedades Educativas. Buenos Aires.
- DEL BONO, A. (2001) Transformaciones del trabajo en un escenario de reestructuración productiva: el caso de Telefónica de España S.A.". V Congreso Nacional de Estudios Del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- NEFFA, J. C. (2003) *El Trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. CEIL-PIETTE/CONICET, Buenos Aires. Ed. Lumen Hvmanitas.
- VILLA A.; PEDERSOLL; C. Y MARTÍN; M. (2006). "*Profesionalización y campo ocupacional de los graduados en Ciencias de la Educación*" Ponencia en el IV Congreso Nacional y II Internacional de Investigación Educativa. Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias de la Educación. Cipolleti, Río Negro, Patagonia, Argentina.

Complementaria:

- DOLAN, S., SCHULER, R.S. Y VALLE R. (2003) *La Gestión de los Recursos Humanos*, Madrid, Mac Graw Hill. 2º Edición
- BARBETTI, P. (2011) "Campos Profesionales de los Egresados de la carrera de Relaciones Industriales y Laborales. Elementos iniciales para comprender la configuración y dinámica de la profesión en el NEA" En *CD Actas del X º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por ASET (Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo). Facultad de Ciencias Económicas. UBA. Buenos Aires. 3 al 5 de agosto de 2011. ISBN 978-987-98870-5-9
- HILLERT, F y otros (2008) Experiencia de investigación del proyecto Sujetos Sociales del Campo Profesional de la Educación: representaciones mutuas e interacción de los especialistas en Educación con función docente y no docente. IICE. Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras de la UBA. Ponencia presentada en el I Seminario Nacional de la REDESTRADO: Trabajo y Formación docente en la Argentina: debates sobre la política educativa actual. Resistencia. Universidad Nacional del Nordeste.
- HOPENHAYN, M. (2002) Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Grupo Editorial Norma. Buenos Aires.

Eje Temático N° 2

Básica:

- BARTOLI, A. (1992) *Comunicación y Organización*. Buenos Aires. Editorial Paidós.
- CHIAVENATO, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos* (2da. Edición). Mc Graw Hill.
- FERNÁNDEZ COLLADO, C. (1991) *La Comunicación en las Organizaciones*. Editorial Trillas. México
- ONGALLO, C. (2000) *Manual de Comunicación. Guía para Gestionar el Conocimiento, la información y las relaciones humanas en empresas y organizaciones*. Edit. Dykinson. Madrid.
- TREBILCKOC, A. (2001) *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos: una visión general*. En Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid. OIT.

Complementaria:

- DOLAN, S., SCHULER, R.S. Y VALLE R. (2003) *La Gestión de los Recursos Humanos*, Madrid, Mac Graw Hill. 2º Edición
- TERREN, E. (2004) *Las organizaciones educativas como sistemas de comunicación. Un enfoque micro-político*. Revista Iberoamericana de Educación. OEI

Eje Temático N° 3

Básica:

- CHIAVENATO, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos* (2da. Edición). Mc Graw Hill.
- DONAIRE, R (2005) *Aproximación a una caracterización social del trabajo docente en Argentina*. VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- SOBOL; B. (2007) *Características de la Estructura Ocupacional de la Región NEA en el período 2003-2006*. en Revista Estudios Regionales y Mercado de Trabajo N° 3 Pag. 135-178. SIMEL (Sistema de Información del Mercado Laboral)
- TIRAMONTI, G. (2004): *La trama de la desigualdad educativa. Mutaciones recientes en la escuela media* Buenos Aires. Manantial.

Complementaria:

- DOLAN, S., SCHULER, R.S. Y VALLE R. (2003) *La Gestión de los Recursos Humanos*, Madrid, Mac Graw Hill. 2º Edición
- ANGELINO, A Y Otros (2011) Cuando el trabajo en la Universidad lo es todo. I Seminario Nacional de la REDESTRADO: Trabajo y Formación docente en la Argentina: debates sobre la política educativa actual. Resistencia. Universidad Nacional del Nordeste.
- ALLES, M. A. (1998) Empleo. El proceso de selección. La incidencia de la empleabilidad y el desempleo en la atracción e incorporación de recursos humanos. Buenos Aires, Macchi.

Eje Temático N° 4

Básica:

- CHIAVENATO, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos* (2da. Edición). Mc Graw Hill.
- ALCANTARA, A. Y VAZQUEZ, A (2011) *Una experiencia de evaluación docente participativa: el caso de la ciudad de Buenos Aires*. I Seminario Nacional de la REDESTRADO: Trabajo y Formación docente en la Argentina: debates sobre la política educativa actual. Resistencia. Universidad Nacional del Nordeste.

Complementaria:

- DOLAN, S., SCHULER, R.S. Y VALLE R. (2003) *La Gestión de los Recursos Humanos*, Madrid, Mac Graw Hill. 2º Edición

Eje Temático N° 5

Básica:

- BLAKE, O.J. (2000) *Origen, Detección y Análisis de las Necesidades de Capacitación*. Buenos Aires. Editorial Macchi.
- BLAKE, O.J. (1997) *La Capacitación, un recurso dinamizador de las organizaciones*. Buenos Aires. Editorial Macchi.
- CHIAVENATO, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos* (2da. Edición). Mc Graw Hill.
- MORDUCHOWICZ, A. (2002). *Carreras, Incentivos y Estructuras Salariales Docentes*. PREAL (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y El Caribe) Documento de Trabajo N° 23. Buenos Aires.

Complementaria:

- ANGELINO, A Y Otros (2011) Cuando el trabajo en la Universidad lo es todo. I Seminario Nacional de la REDESTRADO: Trabajo y Formación docente en la Argentina: debates sobre la política educativa actual. Resistencia. Universidad Nacional del Nordeste.
- BARBETTI, P. (2003) Necesidades de Formación y Capacitación de Profesionales Universitarios en Empresas de Corrientes: la visión de las empresas. En "Los Universitarios y el Mercado de Trabajo. Crónica de una Relación Compleja "Ana María Pérez Rubio (Coordinadora). Editorial EUDENNE (Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste). Corrientes. Argentina.
- GORE, E. (1998) *La Educación en la Empresa, aprendiendo en contextos organizacionales*, España, Granica.

Eje Temático N° 6

Básica:

- CHIAVENATO, I. (1994) *Administración de Recursos Humanos* (2da. Edición). Mc Graw Hill.
- NEFFA, J.C (1998) *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires. Editorial HVMANITAS-CEIL.

Complementaria:

- ANGELINO, A Y Otros (2011) Cuando el trabajo en la Universidad lo es todo. I Seminario Nacional de la REDESTRADO: Trabajo y Formación docente en la Argentina: debates sobre la política educativa actual. Resistencia. Universidad Nacional del Nordeste.
- CRABAY, M (2001) Salud Mental y Educación superior: el malestar docente. V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- JAUREGUIBERRY, L y otros (2011) Carga de Trabajo y salud: los maestros y profesores de escuelas de gestión privada. X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET. Buenos Aires
- KORNBLIT, A, MENDEZ, A Y DI LEO, P (2005) El estrés laboral en los docentes de enseñanza media en el Gran Buenos Aires. VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

Documentos de Cátedra:

- BARBETTI, P (2004). *“El Proceso de comunicación en las organizaciones”*. Documento de Trabajo para la Cátedra “Selección y Administración de Recursos Humanos” (Carrera de Ciencias de la Educación. UNNE) 10 pp.
- Marturet, A. y BARBETTI, P. (2012) *“¿Qué son las CyMAT? Apuntes conceptuales para el ANÁLISIS del trabajo docente”* Documento de Trabajo para la Cátedra “Selección y Administración de Recursos Humanos” (Carrera de Ciencias de la Educación. UNNE) 9 pp.
- Marturet, A. y BARBETTI, P. (2013) *“Evaluación de Desempeño”* Documento de Trabajo para la Cátedra “Selección y Administración de Recursos Humanos” (Carrera de Ciencias de la Educación. UNNE) 5 pp.

Videos utilizados para el tratamiento de algunos temas específicos del programa :

En el aula:

- *Recursos Humanos*. Dirección: Laurent Cantet. Francia. 1999
- *El Método*. Dirección: Marcelo Pineyro. España.2006.

Domiciliario:

- *Mundo Grua*. Dirección: Pablo Trapero. Argentina. 2000.
- *Buena Vida Delivery*. Dirección: Leonardo Di Cesare. Argentina.2004.

7. PROGRAMA DE TRABAJOS PRACTICOS:

Tal como fue descripto en el punto número 4 (Metodología de la enseñanza), la asignatura incluye una serie de actividades prácticas que incluyen un trabajo final integrador. Para el presente año se prevé la realización de las siguientes:

- Trabajo práctico N° 1: " El Campo Profesional de los Graduados en Ciencias de la Educación"
- Trabajo Práctico N° 2: " Transformaciones recientes en el mundo del Trabajo"
- Trabajo Práctico N° 3: " Sistema de Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos"
- Trabajo Práctico N° 4: "Mercado de Trabajo y Mercado de Recursos Humanos. Procesos de Reclutamiento y Selección.
- Trabajo Práctico N° 5: "“Descripción y Especificación del cargo y Procesos de Evaluación de Desempeño. Análisis de casos”"
- Trabajo Práctico N° 6: "Gestión del Trabajo Docente en Organizaciones Educativas".

Planificación

Cantidad de módulos previstos

Teóricos	14
Prácticos	11
Total	25

Horarios del personal

Docente	Cargo	Días	Módulos
Pablo Barbetti	Prof. Adjunto a/c	Martes	18 a 21 hs
Pablo Barbetti	Prof. Adjunto a/c	Jueves	18 a 19.30 hs

Sistema de promoción.

Promocional (mediante exámenes parciales)

Exámenes	Fecha
1° parcial	25 de abril
Recuperatorio 1° parcial	2 de Mayo
2° parcial	23 de mayo
Recuperatorio 2° parcial	1 de junio
3° parcial	22 de junio
Recuperatorio 3° parcial	23 de junio

Regular (mediante exámenes parciales y final)

1º parcial	25 de abril
2º parcial	23 de mayo
Recuperatorio	22 de junio

Firma:

Fecha: