



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

PROGRAMA Y PLANIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

Modalidad a distancia (Res. N° 155/20 CD)

-2020-

Componentes¹

1. Encabezado: datos de la asignatura

DEPARTAMENTO: Ciencias de la Educación

ASIGNATURA: Selección y Administración de Recursos Humanos

ÁREA/CICLO: Licenciatura

EQUIPO DOCENTE: Mgter. Pablo Barbetti (Cátedra Unipersonal)

CORREO/S DE CONTACTO PARA ESTUDIANTES:
pablo.barbetti@comunidad.unne.edu.ar

2. Datos de contexto:

La modalidad habitual del dictado de la asignatura es teórico-práctica. Posee una carga horaria total de setenta y dos (72) horas reloj, distribuidas en dos (2) encuentros semanales, con una carga horaria semanal de cuatro horas y media reloj. La duración del dictado es cuatrimestral.

Este año se dictará de manera virtual, con un encuentro sincrónico semanal y mediante actividades en la plataforma Moodle del Programa UNNE Virtual.

En los últimos años de su dictado, se registró un promedio de veinte (20/25) alumnos regulares² lo que facilita un mayor grado de acercamiento en la relación docente-alumno y un proceso de enseñanza-aprendizaje de tipo personalizado. No obstante un aspecto que identificamos como limitante es cierta irregularidad en la asistencia de los alumnos a las clases. Entre los factores que explicarían las inasistencias aparece, en primer lugar, la falta de tiempo. Se trata de una explicación que frecuentemente manifiestan los estudiantes. Los alumnos que se inscriben en este curso de la Licenciatura, en algunos casos se encuentran cursando – de manera paralela- asignaturas del Profesorado en Ciencias de la Educación. En otros casos son graduados recientes de dicha carrera y ya se encuentran trabajando (o al menos iniciando sus primeras experiencias laborales en la docencia), sumado a ello durante en el primer cuatrimestre tienen programado – además de esta

¹ Para su elaboración seguimos el modelo de Plan de Actividades Docentes- Anexo II, de la Ordenanza de Carrera Docente, Res. N° 956/09.

² Un aspecto para señalar, ya que resulta llamativo, es que se registra una disminución progresiva, pero sostenida, de la cantidad de estudiantes que se inscriben en las asignaturas de la Licenciatura. Se trata de un hecho que seguramente puede ser abordado en este proceso de análisis del plan de estudios.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

asignatura- otras dos más con la misma carga horaria. Otro aspecto que dificulta la asistencia regular, en algunos casos, es el hecho de que actualmente residen en otra localidad. Se trata de alumnos que, también por motivos laborales, se trasladan temporalmente a algunas localidades del interior de la Provincia donde aparecen ofertas de cargos vacantes. Para la atención de esta problemática desde la cátedra se pensó, ya hace unos años, en el uso de un aula virtual como una modalidad que contempla una mayor flexibilidad en la asistencia, en tanto completen las actividades prácticas y asistan a los exámenes parciales.

Otro aspecto que consideramos interesante para destacar (vinculado al perfil de los alumnos antes descripto) es el hecho de que gran parte de los contenidos propuestos suelen resultar atractivos no sólo porque antes no son abordados, desde esta perspectiva, en otros espacios curriculares si no porque, además, parecen aportar a la reflexión sobre las actuales características del mundo del trabajo, su gestión en las instituciones así como al propio proceso de revisión y reflexión sobre los campos de inserción profesional.

Para el desempeño de las funciones del plan propuesto se prevé un solo cargo (Prof. Adjunto). Realidad común a todas las cátedras del quinto nivel de la Licenciatura en Ciencias de la Educación³. No obstante en los últimos años, en esta asignatura, se ha podido integrar un pequeño equipo de trabajo a partir del interés de graduados interesados en realizar Adscripciones. De todos modos esta alternativa también resulta insuficiente ya que, luego de dos años, cuando efectivamente se genera un mayor acercamiento al espacio curricular por parte de los Adscriptos, finaliza esta experiencia y no es posible realizar proyecciones a mediano plazo.

3. 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 Educación⁴ 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,

³ Ver Capítulo I del Informe Final de la Comisión Mixta de Ciencias de la Educación, sobre la Revisión de los Planes de Estudios de las Carreras de la Facultad de Humanidades (UNNE). Departamento de Ciencias de la Educación. Facultad de Humanidades (UNNE). Marzo de 2019.

⁴ Res.306/99 CD- Res. 736-99-R (1.XXII.99).



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

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).

4. Objetivos:

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.

5. 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



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

competencias, d) en las CyMAT⁵, 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.

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

Mercado de Trabajo y Mercado de Recursos Humanos.

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

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

Eje Temático N°4: 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° 5: 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.

Relaciones Laborales. Políticas de RRL y acciones sindicales.

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.

⁵ Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

6. Metodologías de enseñanza:

Reuniones (modalidad sincrónica) de presentación general de los contenidos y de las guías de actividades prácticas. Las mismas se realizarán en la plataforma meet. Se prevé sólo un encuentro semanal de 2 hs (Jueves de 18 a 20 hs) y el resto de las actividades domiciliarias (a través del aula virtual) y, previo a los exámenes parciales, espacios de tutoría por el mismo medio. Todas las clases serán gravadas y estarán disponibles en el aula virtual.

7. Materiales:

En esta asignatura ya trabajamos en un aula virtual hace 6 años, en la plataforma del Programa UNNE Virtual. Los materiales a utilizar son: presentaciones en power point (con el desarrollo sintéticos de los contenidos teórico-conceptuales), guía de lecturas y guía de actividades prácticas. Algunas de estas actividades son individuales y otras grupales. Utilizaremos foros y wikis como espacios de intercambio y trabajo colaborativo. Toda la bibliografía de la cátedra está digitalizada y disponible en el aula virtual, en la sección correspondiente.

8. Evaluación: Se prevé la realización de tres exámenes parciales escritos y asincrónicos:

- **Primer parcial:** Análisis de una película (“Recursos Humanos”) y entrega de una producción escrita, a partir de una guía de análisis previamente otorgada por la cátedra. Contenidos: Ejes temáticos 1 y 2.
- **Segundo parcial:** Análisis del Estatuto Docente y entrega de una producción escrita, a partir de una guía de análisis previamente otorgada por la cátedra. Contenidos: Ejes temáticos 3 y 4.
- **Tercer Parcial parcial:** Realización de una entrevista a dos docentes, análisis de sus condiciones de trabajo en tiempo de pandemia y entrega de una producción escrita. Contenidos: Eje temático 5.

9. Modalidad de Evaluación para régimen Libres:

Los alumnos inscriptos en el régimen libre deberán realizar las mismas tres actividades propuestas en los parciales previstos para los alumnos regulares, sólo que además tendrán que realizar una



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

producción adicional (asincrónica) sobre un tema del programa elegido por el/la estudiante, cuyas pautas serán entregadas por el docente previa inscripción a la mesa.

10. Bibliografía:

Eje Temático N° 1

Básica:

- CHIAVENATO, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos* (5da. Edición). Mc Graw Hill. Santafe de Bogotá. Colombia.
- 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 Hvmánitas.
- 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 ° 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



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

concepto. Grupo Editorial Norma. Buenos Aires.

Eje Temático N° 2

Básica:

- CHIAVENATO, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos* (5da. Edición). Mc Graw Hill. Santafe de Bogotá. Colombia.
- 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. 2° 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. (2000) *Administración de Recursos Humanos* (5da. Edición). Mc Graw Hill. Santafe de Bogotá. Colombia.
- DONAIRE, R (2005) *Aproximación a una caracterización social del trabajo docente en Argentina*. VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.
- Poliak Nadia (2004) “Reconfiguraciones en la educación media: escuelas y profesores en una geografía fragmentada”. En: *La trama de la desigualdad educativa. Mutaciones recientes en la escuela media*. Manantial, Buenos Aires, pp. 147-192.
- Vaillant, D. (2008) *Algunos marcos referenciales para la evaluación del desempeño docente en América Latina*. En: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol 1, N° 2.

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.
- Mezzadra, F. y Bilbao, R. (2011) Los Directores de escuela: Debates y estrategias para su profesionalización. Documento de Trabajo N° 58. Cipepec. Buenos Aires.
- Román, M. y Murillo, J. (2008) *La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo*. En: Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol 1, N° 2.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

- Schulmeyer, A. (2004) *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina*. Maestros en América Latina: Nuevas perspectivas sobre su formación y desempeño. PREAL. BID. Editorial San Marino.
- Tello, A. M y otros (2009) *Condiciones y Condicionantes Del Ingreso Y Permanencia Del Trabajador Docente Universitario*. Secretaría de Ciencia y Técnica, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de San Luis. Revista Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de San Luis – Argentina Año X – Número II (20/2009) pp. 241/264

Eje Temático N° 4

Básica:

- CHIAVENATO, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos* (5da. Edición). Mc Graw Hill. Santafe de Bogotá. Colombia.
- BLAKE, O.J. (2000) *Origen, Detección y Análisis de las Necesidades de Capacitación*. Buenos Aires. Editorial Macchi.

Complementaria:

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

Eje Temático N° 5

Básica:

- CHIAVENATO, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos* (5da. Edición). Mc Graw Hill. Santafe de Bogotá. Colombia.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

- NEFFA, J.C (1998) *¿Qué son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva.* Buenos Aires. Editorial HVMANITAS-CEIL.
- Palamidessi, M., Legarralde, M. (2006) *Sindicalismo docente, gobiernos y reformas educativas en América Latina y el Caribe: condiciones para el diálogo.* Banco Interamericano de Desarrollo. 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.
- 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.

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

En el aula:

- *Recursos Humanos.* Dirección: Laurent Cantet. Francia. 1999

Complementarios (sugeridos para mirarlos en forma domiciliaria)

- *Tiempos Modernos.* Dirección: Charles Chaplin. 1936.
- *El Método.* Dirección: Marcelo Pineyro. España.2006.
- *Mundo Grúa.* Dirección: Pablo Trapero. Argentina. 2000.
- *Buena Vida Delivery.* Dirección: Leonardo Di Cesare. Argentina.2004.
- *The Company Men.* Jhon Wells. Estados Unidos. 2010.

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



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Humanidades
Secretaría de Asuntos Académicos

para la Cátedra “Selección y Administración de Recursos Humanos” (Carrera de Ciencias de la Educación. UNNE) 5 pp.

11. Programa de Trabajos Prácticos:

Trabajo Práctico N° 1: Campos Profesionales.

Trabajo Práctico N° 2: Trabajo y empleo. Cambios en las Sociedades Contemporáneas.

Trabajo Práctico N° 3: Reclutamiento, Selección y Evaluación de Desempeño.

Trabajo Práctico N° 4: Gestión de la Formación y Capacitación

Trabajo Práctico N° 5: Trabajo Docente. Sindicatos.

12. Medios complementarios: -----

13. Planificación áulica y sistema de promoción; Consignar fechas⁶

- Promocional (mediante exámenes parciales)

Exámenes	Fecha
1° parcial	24/09
2° parcial	22/10
3° parcial	19/11
Recuperatorio	20/11
Trabajo Práctico	11/11
Recuperatorio	18/11

- Regular (mediante exámenes parciales y final)

Exámenes	Fecha
1° parcial	24/09
2° parcial	22/10
Recuperatorio	19/11
Trabajo Práctico	20/11
Recuperatorio	18/11

⁶ Las fechas de exámenes deberán articularse por nivel a fin de evitar superposiciones (Art. 11°, Régimen Pedagógico).