



ESCUELA DE FORMACIÓN CONTINUA

1- NOMBRE DE LA CARRERA: LICENCIATURA EN GESTIÓN TRIBUTARIA

2- NOMBRE DE LA ASIGNATURA: RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

Código: 1482

Ciclo anual: 2021

Ciclo cuatrimestral: Segundo

3- CUERPO DOCENTE:

Profesor a cargo de la asignatura: PEDRO, Fernando Walter

Integrantes de la cátedra:



4- ASPECTOS ESPECÍFICOS

- a. Carga horaria total: 32hs
- b. Carga horaria semanal: 2hs
- c. Carga horaria clases teóricas: 24hs
- d. Carga horaria práctica disciplinar: 8hs
- e. Carga horaria práctica profesional:
- f. Ubicación de la asignatura en el plan de estudios:
- g. Correlatividades Anteriores: 1476 – Sistemas Administrativos

5- PROGRAMA

a. Fundamentación del marco referencial del programa

Esta asignatura espera que los alumnos conozcan los factores y procesos que son determinantes en las relaciones de trabajo, además de reconocer las técnicas necesarias para la administración de recursos humanos que permiten relaciones de trabajo estables, eficientes, creativas y productivas. Que comprendan el impacto del sistema de relaciones del trabajo en la organización.

b. Contenidos previos

Comprender las organizaciones y su funcionamiento, para lo cual debe haber cursado la materia Sistemas administrativos.

c. Contenidos mínimos

Abordar conceptos y teorías sobre recursos humanos, capital humano y desarrollo del trabajo en las organizaciones. Los modelos de gestión y administración. Las competencias y el desempeño. Estructuras y modelos de gestión del personal en el sector público. Bases Constitucionales y legales. Regímenes y promociones.

d. Objetivos generales

Conocer y analizar factores y procesos determinantes en las relaciones de trabajo. Profundizar el análisis de los procesos de gestión y desarrollo de recursos o capital humano en las organizaciones públicas. Reflexionar sobre los desafíos que presentan las organizaciones inteligentes.

e. Objetivos específicos

Comprender las distintas temáticas vinculadas con la gestión de Recursos Humanos (RRHH) al interior de una empresa u organización.

Definir la importancia de la planeación de recursos humanos.

Identificar el proceso de análisis de puestos y la metodología existente para los mismos

Considerar la importancia de la capacitación y el desarrollo aplicando la materia a casos reales.

Considerar la importancia de la evaluación del desempeño aplicando la materia a casos reales.

Evidenciar el diseño de políticas de compensaciones mediante el estudio de casos



Crear conciencia sobre la importancia de contar con un ambiente de trabajo sano y saludable como estrategia por parte de las organizaciones para mejorar la productividad actuando de una manera socialmente responsable

Dimensionar la importancia de auditar las acciones de la administración de recursos humanos por medio del análisis de las empresas más exitosas en esta área.

Conocer las dimensiones legales y alcances de la gestión y desarrollo de los RR.HH. en el sector público. Reflexionar sobre los desafíos de su gestión ante la nueva gobernanza

f. Unidades Didácticas

Unidad N°1

Una perspectiva general. La Gestión de personas y sus características fundamentales. Identificar el concepto del capital humano. Explicar el papel estratégico de la gestión de personas en los tiempos actuales. Definir la gestión de la diversidad.

Bibliografía específica

- R Wayne Mondy, Robert M. Noe: "Administración de Recursos Humanos", Pearson- Prentice Hall. México 2011. Capítulos 12 y 13 sindicatos.
- Idalberto Chiavenato: "Gestión del Talento Humano", Mc Graw Hill. Bogotá 2008.
- Luis Gómez-Mejía, David Balkin, Robert Cardy. "Gestión de Recursos Humanos". Pearson-Prentice-Hall. Madrid 2005.

Proceso Empleo. Definir la importancia de la planeación de recursos humanos. Identificar el proceso de análisis de puestos y la metodología existente para los mismos. Recolección de la información. Confección de la descripción de puestos. Metodología: cuestionarios, entrevistas, bibliografía, filmación, etc. Definir reclutamiento y sus diferentes tipos y método. El proceso de selección y sus etapas. Entrevista preliminar. Entrevista de selección. Pruebas de selección. Antecedentes. Decisión de contratar. Marco legal respecto del proceso empleo.

UNIDAD 3

Desarrollo de Recursos humanos. Capacitación y desarrollo de recursos humanos.

Proceso de capacitación. Detección de necesidades. Diseño de programas. Implementación de la capacitación. Evaluación de la capacitación. Evaluación del impacto.

Planes de carreras. Métodos de evaluación del desempeño. Listas de verificación. Evaluación 360. Estándares objetivos. Comparación de factores. Incidente crítico. Ensayo. Marco legal y los beneficios tributarios creados por el gobierno para fomentar la capacitación.

Bibliografía específica

- R Wayne Mondy, Robert M. Noe: "Administración de Recursos Humanos", Pearson- Prentice Hall. México 2011. Capítulos 12 y 13 sindicatos.



- Idalberto Chiavenato: "Gestión del Talento Humano", Mc Graw Hill. Bogotá 2008.
- Luis Gómez-Mejía, David Balkin, Robert Cardy. "Gestión de Recursos Humanos". Pearson-Prentice-Hall. Madrid 2005.

UNIDAD 4

Compensaciones. Definiciones. Diferenciar las compensaciones económicas y no económicas

Método de escalas de remuneración y bandas. Definir los procesos de evaluación de puestos y su metodología. Analizar la importancia de la equidad como política de retención de personas. Definir los planes especiales de compensación para grupos específicos

Bibliografía específica

- R Wayne Mondy, Robert M. Noe: "Administración de Recursos Humanos", Pearson- Prentice Hall. México 2011. Capítulos 12 y 13 sindicatos.
- Idalberto Chiavenato: "Gestión del Talento Humano", Mc Graw Hill. Bogotá 2008.
- Luis Gómez-Mejía, David Balkin, Robert Cardy. "Gestión de Recursos Humanos". Pearson-Prentice-Hall. Madrid 2005.

UNIDAD 5

Seguridad y salud en el trabajo. Ambiente laboral sano y saludable. Plan de prevención de riesgos laborales. Marco legal existente en Chile respecto de la prevención de riesgos laborales.

Bibliografía específica

- R Wayne Mondy, Robert M. Noe: "Administración de Recursos Humanos", Pearson- Prentice Hall. México 2011. Capítulos 12 y 13 sindicatos.
- Idalberto Chiavenato: "Gestión del Talento Humano", Mc Graw Hill. Bogotá 2008.
- Luis Gómez-Mejía, David Balkin, Robert Cardy. "Gestión de Recursos Humanos". Pearson-Prentice-Hall. Madrid 2005.

UNIDAD 6

Nociones acerca de la gestión por competencias. Conceptos y definiciones. Enfoque e gestión por competencias.

Bibliografía específica

- Martha Alles: "Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias", Gránica. Buenos Aires 2007.

UNIDAD 7

Auditoría de Recursos Humanos. Herramientas de control para el área de gestión de personas. Indicadores de gestión. Diferentes opciones de auditoría para el área funcional



Bibliografía específica

- R Wayne Mondy, Robert M. Noe: "Administración de Recursos Humanos", Pearson- Prentice Hall. México 2011. Capítulos 12 y 13 sindicatos.
- Idalberto Chiavenato: "Gestión del Talento Humano", Mc Graw Hill. Bogotá 2008.
- Luis Gómez-Mejía, David Balkin, Robert Cardy. "Gestión de Recursos Humanos". Pearson-Prentice-Hall. Madrid 2005.

g. Bibliografía General

- R Wayne Mondy, Robert M. Noe: "Administración de Recursos Humanos", Pearson- Prentice Hall. México 2011. Capítulos 12 y 13 sindicatos.
- Idalberto Chiavenato: "Gestión del Talento Humano", Mc Graw Hill. Bogotá 2008.
- Luis Gómez-Mejía, David Balkin, Robert Cardy. "Gestión de Recursos Humanos". Pearson-Prentice-Hall. Madrid 2005.
- Martha Alles: "Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias", Gránica. Buenos Aires 2007.

h. Metodología de la Enseñanza

La formación por competencias a la cual el programa de esta asignatura trata de entregar, implica el logro de aprendizajes eficaces (o significativos) donde el propio alumno debe asumir la responsabilidad en la organización y desarrollo de su trabajo académico. Aceptar este principio supone enfocar necesariamente los procesos de enseñanza desde una perspectiva distinta a los paradigmas históricos, ya que el centro de la actividad pasa del profesor al estudiante.

En este sentido, la asignatura tratará de aplicar el análisis de casos eje a través de la cual los alumnos aprenden sobre la base de experiencias y situaciones de la vida real, permitiendo al alumno construir su aprendizaje en un contexto laboral simulado.

Esta técnica implica la participación activa del estudiante y en procesos colaborativos y democráticos de discusión de la situación reflejada en el caso, haciéndoles generar soluciones válidas a problemáticas complejas, desarrollando la habilidad creativa y la capacidad de innovación, así como la toma de decisiones. Por otro lado, esta técnica permitir reflexionar y contrastar las propias conclusiones con las de otros, aceptarlas y expresar sugerencias.

Además, el curso también utilizará de la metodología expositiva-participativa, buscando que el aprendizaje se produzca por la interacción de los esquemas mentales previos del sujeto con la nueva información proveniente del medio. La información nueva en el proceso del conocimiento y del aprendizaje, no sustituye a los conocimientos previos del alumno, sino que se interaccionan formando una unidad dialéctica con aquellos que ya estaban presentes, además de esto, otro elemento fundamental es la debida instrucción expositiva la cual comunica el contenido que va a ser aprendido en su forma final y el grado de motivación transmitido por el docente.

i. Criterios de evaluación

Los métodos y técnicas de evaluación realizados por el docente y los alumnos tratarán de verificar el logro de las competencias declaradas. En este sentido, dichas actividades pueden requerir que los alumnos investiguen, construyan y analicen información que coincida con los objetivos específicos de una tarea determinada.



Para monitorear el progreso de los estudiantes en el logro de las competencias, el docente podrá utilizar estrategias evaluativas tales como:

- Pruebas de desarrollo, basadas en la solución de problemas o en el análisis de casos;
- Pruebas orales (individuales, en grupo, presentación de temas-trabajos);
- Trabajos y proyectos;
- Pruebas de ejecución de tareas reales y/o simuladas;
- Sistemas de autoevaluación (estrategia por excelencia para educar al alumno en la responsabilidad y para que aprenda a valorar, criticar y reflexionar sobre el proceso de enseñanza y su aprendizaje individual);
- Escalas de actitudes (donde el docente recoge opiniones, valores, habilidades sociales y directivas, conductas de interacción);
- Técnicas de observación (registros, listas de control)



7- CONDICIONES GENERALES PARA LA APROBACIÓN DE LA ASIGNATURA

a. Asistencia: 75%

b. Regularidad: Cumplir con el requisito de asistencia. Obtener en ambas instancias parciales entre seis y cuatro puntos.

c. Evaluación: Quienes aprueben ambos exámenes parciales con 7 (siete) o más puntos, tendrán a Promocionada la asignatura. Aquellos que obtengan menos de 7 (siete) en una de estas dos instancias podrán recuperarla al final del cuatrimestre para aprobar la asignatura. Quienes obtengan entre 6 (seis) y 4 (cuatro) puntos en las instancias parciales tendrán por cursada la materia y podrán presentarse al examen final. Los que obtengan menos de 4 (cuatro), en ambas instancias tendrán que recurrar.