Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2006)**
Universidad Nacional de San Luis **(Programa en trámite de aprobación)**
Facultad de Ingenieria y Ciencias Economicas y Sociales **(Presentado el 10/10/2006 08:15:28)**
Departamento: Cs Economica Sociales
Area: Administracion

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
Opt.III: Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional	Ing.Química	6/97	5	2c
Opt I: Relaciones Humanas en la Empresa	Ing.Química	6/97	4	2c
Optativa I	Ing.Química	6/97	4	2c
Optativa 3	Ing.Química	6/97	5	An
Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional	Ing.Industrial	9/98	4	2c

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
NEME, NILDA DEL CARMEN	Prof. Co-Responsable	P.ADJ EXC	40 Hs
ORTIZ, ROBERTO	Prof. Co-Responsable	P.ASO EXC	40 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	**Teóricas**	**Prácticas de Aula**	**Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.**	**Total**
90 Hs	Hs	Hs	Hs	6 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	2 Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
07/08/2006	10/11/2006	15	90

IV - Fundamentación

Recursos Humanos es un área que dejó de ser operativa para convertirse en estratégica. Se pasó de un modelo restringido, limitado y muy técnico a una visión mas generalista y comprometida con la totalidad del negocio.
La nueva función consiste en cohesionar al grupo alrededor del proyecto de la organización siendo más creativos y tendiendo a mejorar aspectos de la gestión. Hoy se apunta al gerente que tiene más formación humanística para poder hacer una evaluación del clima laboral. El rol es de facilitador para el cambio, por que es el área que tiene que alinear el factor humano estratégicamente en toda la organización en una dirección o sentido. Debe atraer, motivar y retener los empleados con talento y facilitar su desarrollo. “El perfil para trabajar hoy en el área de RR/HH se orienta ya no sólo hacia los profesionales de Ciencias Sociales sino también a los profesionales de la Ingeniería Industrial”(C. Mejías 2002). Esto significa que interesa más la formación específica en el área que la carrera de grado obtenida.

V - Objetivos

Al finalizar el curso los Estudiantes deberían alcanzar a:
· Conocer las principales teorías relacionadas con los grandes temas de la Psicología de las Organizaciones.

· Visualizar la amplitud de cada uno de los temas de la asignatura.
· Comprender la importancia de la temática en el ejercicio y la práctica de las relaciones interpersonales y la gestión de negocios.
· Diferenciar los distintos niveles en que se desarrolla la conducta, para pautar estrategias de acción.
· Valorar en su adecuada dimensión la importancia de la observación de la conducta de las personas y los grupos para el logro de metas laborales y organizacionales.
· Desarrollar algunas técnicas que favorecen las relaciones interpersonales en el trabajo.
· Reflexionar con cierta profundidad la gravitación de los aspectos psicológicos en el ámbito laboral para sí y los grupos y equipos de trabajo.
· Reconocer cada uno de los temas psicológicos que se desarrollan en la asignatura como parte de la base que sustenta algunas especialidades de la Administración.
. Se procurará que el alumno adquiera los conocimientos básicos y aplicación de las Técnicas de Personal para que esté en condiciones de abordar y resolver desde una actitud científica, los problemas y su relación con los demás asumiendo que la "persona" cumple un rol primordial en el trabajo siendo éste algo más que un recurso : es el eje central de toda organización.

VI - Contenidos

Tema 1
La Psicología como disciplina científica. La Psicología de las Organizaciones: Conceptos básicos. El Paradigma Psicológico. Reseña histórica: Principales corrientes y teorías de la Psicología y la Psicología de la Organización. Las actuales líneas de pensamiento en la polaridad compleja del Hombre-Organización.

Tema 2
Modelos conceptuales de la estructura psicológica. Su utilidad y compatibilidad para la comprensión de la conducta en el ámbito organizacional y laboral. Descripción del modelo Transaccional. Instrumentos principales: análisis funcional y estructural, de las transacciones. Estructuración del tiempo, juegos, etc. Aplicaciones. La cuestión Epistemológica: Percepción y conocimiento individual y social.

Tema 3
La conducta humana. Como unidad de análisis.Conducta y Personalidad como perspectivas de análisis para el cambio. Factores constitutivos y estructurantes de la conducta: Distintas configuraciones de la conducta. Motivación de la conducta. Aspectos teóricos. Proceso de la motivación. Necesidades. La frustración y conductas defensivas.

Tema 4
El aprendizaje. Elementos y procesos básicos. Teorías del aprendizaje: El condicionamiento clásico e instrumental. Técnicas e instrumentación de las Formas de aprendizaje. Las Competencias: Definición y bases psicológicas. Aspectos personales y organizacionales de las Competencias. Criterios de definición: Personalidad, Funciones, Niveles y Jerarquías.

Tema 5
El grupo humano: caracterización del Concepto. Evolución del grupo en la Organización. El grupo como subsistema de la organización. Estructura. Procesos. Tareas de grupos: Rendimiento y Satisfacción. Equipos. Concepto. Diferenciación como grupo. Proceso de configuración del Equipo.. Clasificación.
Marco de referencia para la comunicación.Axiomas

Tema 6
Qué es la Administración de Personal.Objeto y Funciones. Políticas de personal. Evolucion y desarrollo de los Recursos Humanos dentro del contexto de su jerarquización como miembro de la organización. Ubicación dentro del organigrama de la Empresa. Organización interna del Departamento de Personal.Incumbencias frente a los demás estamentos y ejercicio de la autoridad.

Tema 7
Principales Técnicas de Personal.Importancia de su aplicación. Empleos de Personal. Políticas y estrategias de empleo. Análisis Descripción y Especificación de Puestos. Reclutamiento de personal.Proceso de Selección. Inducción ,orientación y seguimiento del personal.

Tema 8

Planeamiento del Desarrollo del Personal.Planificación de carrera. Tecnicas del Planeamiento. Cambios en las asignaciones de los empleados: promoción,transferencia y separación. Capacitación del personal .Formación en los distintos niveles. Medición del Desempeño, finalidad y objetivos de la evaluación. Métodos. Evaluacíon de Puestos .Definición e importancia de su aplicación para el establecimiento de los salarios.

Tema 9

Conflictos organizacionales.Procesamiento de los conflictos. Elementos de detección. Las quejas: ánalisis, diferenciación con los conflictos y su tratamiento. Manejo de los conflictos por los directivos. Modos de solución. Acción Disciplinaria. Remociones, Suspensiones y Despidos. Concepto de Moral Laboral, nociones generales algunos índices.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Se realizarán ejercicios prácticos y estudios de casos, como así también proyección de videos de distintos temas con aplicación de la técnica de role playing.
Lectura de artículos de la actualidad con el fin de despertar en el alumno un espíritu critico frente a las distintas perspectivas con que hoy se abordan los temas de personal en este momento de gran crisis política y económica.

VIII - Regimen de Aprobación

Para obtener la regularidad en el curso los alumnos deberán cumplimentar los siguientes requisitos:
Asistencia de clases teóricas 80 %.
Realización y aprobación del 90% de los trabajos prácticos.
Aprobación de dos exámenes parciales.

REGIMEN PARA EXAMENES FINALES

Para Alumnos Regulares:
Aquellos que cumplan con los requisitos de regularidad acceden a un examen final oral.

Para Alumnos No Regulares:
Para presentarse a rendir Examen Final Oral, los alumnos deberán presentar un trabajo escrito de exploración bibliográfica. Este trabajo debe ser presentado una semana antes de la fecha de examen para ser aprobado y quedar en condiciones de presentarse a Examen Final.
Recomendación: A tal efecto, solicitarán con la debida anticipación el material bibliográfico al Equipo Docente de la Asignatura para la realización de la exploración bibliográfica y las correspondientes consultas.

IX - Bibliografía Básica

[1] ALLES, Martha – Gestión de Recursos Humanos por Competencias. 1997. Gestión 2000. Madrid.
[2] ALLES, Martha – Cómo manejar su carera. 1998. Granica. B. Aires .
[3] ALLES, Martha – Su primer Currículum. 1997. Granica. B. Aires.
[4] ARIAS GALICIA, F. Administración de Recursos Humanos. Trillas, México,1976.
[5] BLEGER, José- Psicología de la Conducta. 1982. Paidós. Buenos Aires.
[6] CHIAVENATO - Administración de Recursos Humanas. Ed. McGraw Hill, México, 1999. Quinta Edición,
[7] CHRUDEN & SHERMAN. Administración de Personal. C.E.C.S.A., México, 1975.
[8] DOLAN SIMON Y OTROS. La Gestión de Recursos Humanos. McGraw HILL, 1999.
[9] FLIPP0, E. Principios de Administración de Personal. McGraw Hill, México 1988.
[10] GAUDET Y OTROS – La búsqueda de empleo. 1993. Granica. B. Aires.
[11] GUILLÉN GESTOSO Y OTROS – Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales. 1999. McGraw Hill. Madrid.
[12] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional en la Empresa. 1999. Vergara. Buenos Aires.
[13] KERTESZ, Roberto – Análisis Transaccional Integrado.1985. IPPEM. Buenos Aires.
[14] MARISTANY, J. Empleo y Desarrollo de Personal. Layetana, Bs. As. 1972.
[15] ROBBINS - Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.
[16] ROBBINS, FINGEL – Porqué fallan los Equipos. Granica. 1999. Buenos Aires.

[17] SENGE, Peter - La Quinta Disciplina. 1995. Granica. Buenos Aires.
[18] SENLLE, Andrés – Reingeniería humana.199. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
[19] WEINERT – Psicología de la Organización. 1995. Herder. Barcelona.

X - Bibliografia Complementaria

[1] BLUM y NAILOR - Psicología Industrial. 1976. Trillas. Madrid. *
[2] CARBÓ PONCE, Esteve – Manual de Psicología aplicada a la Empresa. Tomo I. Granica. 1999. Barcelona.
[3] CARTWRIGHT Y ZANDER – Dinámica de Grupos. 1975. Trillas Madrid.
[4] DE BONO E. – Aprender a pensar. 1996. Paidós. Buenos Aires.
[5] DILTS -HALLBOM - SMITH - Las Creencias.1996. Urano. Barcelona
[6] FISHER-URY-PATTON - Sí, de acuerdo. 1997. Norma. Colombia.
[7] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional. 1997. Atlántida. Buenos Aires.
[8] KERTESZ y KERMAN – Manejo del Stress. 1985. IPPEM. Buenos Aires.
[9] LEWIS, Leslie - Cómo resolver Conflictos. 1995. Folio. Barcelona.
[10] LOBOS, J. - Calidad a través de las Personas. 1994.Dolmen. Santiago de Chile.
[11] MILANO, Antonio - Resolución de Problemas y Toma de decisiones. 1993. Macchi. Buenos Aires.
[12] PEREZ LOPEZ, J.A. - Liderazgo. 1997. Folio. Barcelona.
[13] ROBBINS – Fundamentos de Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.

XI - Resumen de Objetivos

"El perfil para trabajar hoy en el área de RR/HH se orienta ya no sólo hacia los profesionales de Ciencias Sociales sino también a los profesionales de la Ingeniería Industrial" (C. Mejías 2002). Esto significa que interesa más la formación específica en el área que la carrera de grado obtenida.
Motivar a los estudiantes a aprender con ahínco la adquisición de competencias necesarias para encarar con idoneidad los desafíos del futuro. Lo trascendente es poner en juego las competencias adquiridas para desempeñar con mayor efectividad su gestión como profesional generador de cambio y conductor de personas considerando al capital humano no como un recurso más sino que como persona trascienda al ámbito organizacional.

XII - Resumen del Programa

El programa se encuentra dividido en dos grandes áreas temáticas: Psicología de las Organizaciones, por un lado, cuyo objetivo principal es obtener la satisfacción del hombre en el trabajo con el convencimiento de que si esto se logra la productividad se alcanza como consecuencia y por otra parte la Gestión de Recursos Humanos que a través de una administración estratégica tienda a la concreción de los objetivos de la organización y no se quede solo en la aplicación de técnicas para el mejoramiento de la eficiencia y eficacia del trabajador.

XIII - Imprevistos

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	