Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2007)**
Universidad Nacional de San Luis **(Programa en trámite de aprobación)**
Facultad de Ingenieria y Ciencias Economicas y Sociales **(Presentado el 08/10/2007 11:56:08)**
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

III - Características del Curso

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

Tipificación	Periodo

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**

IV - Fundamentación

El interés e importancia por lo denominado “Recursos Humanos” han ido creciendo en relación directa y proporcional con el crecimiento y complejización industriales y económicos según las regiones según su desarrollo. A la vez, se fue desplazando dicho interés de la organización como un todo hacia la individualidad de las personas que la componen. La década de los `90 marca un salto cualitativo con el avance de las TICs. dejando atrás abundante conocimiento con la necesidad de renovar y responder a otra realidad. Actualmente la concepción es diferente, la organización es un complejo recurso del hombre, como así también ésta es concebida como una red de relaciones, de conversaciones que privilegia la innovación, la creatividad, el trabajo en equipo, etc. que en definitiva se resume en lo que se ha dado en llamar “Organización “inteligente” . Es una realidad emergente que solo sus miembros cuentan con los recursos para encaminarla hacia sus fines y cumplir con sus objetivos.

En atención a todo lo dicho, esta asignatura está diseñada teniendo en cuenta que el ser humano no es un supuesto generalizado, es necesario tener el conocimiento, contar con herramientas psicológicas y habilidades psicosociales que le permitan al Profesional, Ingeniero en posición de liderazgo de cualquier nivel, llevar adelante los objetivos propuestos. En tal sentido, la asignatura se divide en dos aspectos: Un conocimiento del Hombre en la Organización y el abordaje de los problemas devenidos de sus interacciones. En segundo lugar, un recorrido por las principales etapas que transcurre un empleado en la Organización, con la instrumentación de las técnicas que se utilizan para ubicar y atender al hombre en la

Organización de manera concomitante.

V - Objetivos

Al finalizar el curso los Estudiantes deberían alcanzar a:
• Conocer las principales teorías y enfoques relacionados 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 con profesionalidad 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.
El Hombre en la Organización desde la perspectiva del Pensamiento Complejo.
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 de la acción humana en la organización.
Conducta y Personalidad como factores concomitantes 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. Incentivos y Satisfactores.
La frustración y conductas defensivas.
Impacto de la motivación en el clima organizacional.
El estrés laboral.
Tema 4
El aprendizaje. Elementos y procesos básicos.
Bases del aprendizaje: El condicionamiento clásico e instrumental.
Técnicas e instrumentación de las Formas de aprendizaje. Su aplicación en Capacitación y Desarrollo personal y Organizacional.
Las Competencias: Definición y bases psicológicas.
Aspectos personales y organizacionales de las Competencias.
Criterios de determinación: Personalidad, Funciones, Niveles y Jerarquías. Instrumentación en función de la gestión del Talento Humano.

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.
Evolución 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.
Técnicas 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.
Evaluación 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: análisis, 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 crítico frente a las distintas perspectivas con que hoy se abordan los temas de personal en este momento de gran crisis política y económica.

1) Análisis Transaccional: Role playing utilizando los distintos estados del yo y los distintos tipos de transacciones.
2) Aprendizaje: realización de ejercicio de opciones múltiples, procurando descubrir el modo particular de aprendizaje de cada uno.
3) Grupos y Equipos: realizar la exploración y posterior exposición de un tema específico indicado por la cátedra, utilizando la metodología del trabajo en grupos.
4) Entrevista: video – Role playing desde la posición del Entrevistador y Entrevistado.
5) Currículum vitae: se les proveerá a los alumnos de material a nivel teórico para que luego procedan a elaborar y/o modificar el propio, atento a las recomendaciones que se brinden desde la cátedra.
6) Proceso de Selección: los alumnos responderán una serie de preguntas vinculadas al denominado “Método Grönholm”, con el posterior debate y análisis en forma global.

VIII - Regimen de Aprobación

REGIMEN DE ALUMNOS REGULARES

Par 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, el cual está referido a la cumplimentación de los trabajos prácticos de los Alumnos Regulares.

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 para su aprobación.

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. CHIAVENATO - Administración de Recursos Humanas. Ed. McGraw Hill, México, 1999. Quinta Edición,
[6] CHRUDEN & SHERMAN. Administración de Personal. C.E.C.S.A., México, 1975.
[7] DOLAN SIMON Y OTROS. La Gestión de Recursos Humanos. Me Graw HILL, 1999.
[8] FLIPP0, E. Principios de Administración de Personal. McGraw Hill, México 1988.
[9] GAUDET Y OTROS – La búsqueda de empleo. 1993. Granica. B. Aires.
[10] GUILLÉN GESTOSO Y OTROS – Psicología del Trabajo paras Relaciones Laborales. 1999. McGraw Hill. Madrid.
[11] GOLEMAN, Daniel - La Inteligencia Emocional en la Empresa. 1999. Vergara. Buenos Aires.
[12] KERTESZ, Roberto – Análisis Transaccional Integrado.1985. IPPEM. Buenos Aires.
[13] MARISTANY, J. Empleo y Desarrollo de Personal. Layetana, Bs. As. 1972.
[14] ROBBINS - Comportamiento Organizacional. 1998. Prentice Hall. México.
[15] ROBBINS, FINGEL – Porqué fallan los Equipos. Granica. 1999. Buenos Aires.
[16] SENGE, Peter - La Quinta Disciplina. 1995. Granica. Buenos Aires.
[17] SENLLE, Andrés – Reingeniería humana.199. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
[18] 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

XII - Resumen del Programa

XIII - Imprevistos

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