



Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Turismo y Urbanismo
Departamento: Turismo

(Programa del año 2022)

Area: Area de Organización y Gestión de Empresas Turísticas

I - Oferta Académica

| Materia | Carrera | Plan | Año | Período |
|----------------------------|-------------------|--------|------|-----------------|
| ADMINISTRACION DE PERSONAL | Lic. en Hoteleria | 2/2014 | 2022 | 1° cuatrimestre |

II - Equipo Docente

| Docente | Función | Cargo | Dedicación |
|-------------------------|----------------------|------------|------------|
| AGUILERA, MARIA SOLEDAD | Auxiliar de Práctico | A.1ra Simp | 10 Hs |
| BIANCHI, LEANDRO RAUL | Auxiliar de Práctico | A.1ra Semi | 20 Hs |

III - Características del Curso

| Credito Horario Semanal | | | | |
|-------------------------|----------|-------------------|---------------------------------------|-------|
| Teórico/Práctico | Teóricas | Prácticas de Aula | Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc. | Total |
| 5 Hs | Hs | Hs | Hs | 5 Hs |

| Tipificación | Periodo |
|----------------------------------|-----------------|
| C - Teoría con prácticas de aula | 1° Cuatrimestre |

| Duración | | | |
|------------|------------|---------------------|-------------------|
| Desde | Hasta | Cantidad de Semanas | Cantidad de Horas |
| 21/03/2022 | 26/06/2022 | 15 | 75 |

IV - Fundamentación

Esta asignatura tiene el propósito de satisfacer la creciente demanda de formación y servicios de apoyo para quienes trabajen o deseen hacerlo en las áreas de Recursos Humanos y desarrollo de personas en el seno de las organizaciones.

Ha llegado el momento de reconocer la importancia de los RR.HH. de considerar a las personas como eje central de todas las actividades y darles un lugar preponderante dentro de todo emprendimiento. No se puede concebir una organización sin las personas que la componen, no solo hacia fuera (clientes), sino también y primordialmente hacia adentro (empleados y dependientes, colaboradores como se los llama en la actualidad). Debemos reconocer que en los últimos treinta años, la tecnología ha revolucionado el mundo y los cambios tanto sociales, políticos y económicos hacen necesario el desarrollo de nuevas estrategias que tengan en cuenta el componente humano, hemos pasado del trabajo mecánico al talento y es aquí donde la complejidad de las organizaciones se pone de manifiesto en la gestión de RR.HH., actualmente llamada Gestión de las Personas.; considerando a las personas como la verdadera ventaja competitiva de la empresa, como el sistema nervioso de las organizaciones (de ahí su dinámica será contingente y situacional,) identificando al cambio como un elemento ineludible del Nuevo Paradigma del Desarrollo Humano.

Por lo expuesto es más que necesario formar profesionales con una mirada hacia las personas de manera integral y sus necesidades, valorando la nueva gestión de las personas en las organizaciones actuales.

La asignatura Administración de Personal ofrece a los estudiantes un análisis de los conceptos, técnicas y procedimientos básicos de la gestión de las personas desde un nuevo enfoque de desarrollo humano, de capacidades, identificación de

oportunidades desarrollando su poder de agencia en la sociedad actual.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

Esta propuesta tiene como objetivo primordial lograr un cambio conceptual y actitudinal para que los alumnos al finalizar el curso puedan:

- Adquirir conocimiento general sobre las distintas funciones y responsabilidades que realiza el área de recursos humanos de una organización.
- Adquirir y desarrollar conocimientos básicos, teóricos y prácticos en el ámbito de la gestión de las personas, con especial referencia a nuestra realidad regional.
- Jerarquizar la naturaleza y significado del hombre, el trabajo y sus competencias y desarrollo de capacidades.
- Brindar criterios que permitan enfocar la administración de recursos humanos en la gestión empresarial, con la dimensión y adaptación al crecimiento de las organizaciones actuales.
- Dotar de las herramientas necesarias para llevar adelante la gestión de personal dentro de la organización.
- Analizar el conjunto de actividades imprescindibles para llevar adelante un Departamento de Administración de Personal, bajo la multidimensionalidad actual, lo político, lo social, lo económico, lo ambiental y lo cultural.

VI - Contenidos

UNIDAD N° 1: LAS PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN.

Las organizaciones, concepto. Las organizaciones como sistemas sociales y como sistemas abiertos. La motivación humana. Teorías de la motivación. Liderazgo. Comunicación y cultura empresarial. Clima y cambio organizacional. Conflictos, etapas. Trabajo en equipos

UNIDAD N° 2: INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Evolución de los recursos humanos: management científico, relaciones humanas, dirección estratégica de RR.HH. Paradigma laboral actual, empleabilidad competencias y desarrollo de capacidades humanas. Características, políticas, objetivos y funciones de la ARH. La dirección de RR.HH. en la empresa turística.

UNIDAD N° 3: PLANIFICACIÓN Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Proceso de planificación de RR.HH.: investigación de necesidades internas y externas. Diseño, descripción y análisis de puestos. Enriquecimiento del puesto. Reclutamiento de personal, fuentes y tipología. Proceso de selección de personal, técnicas y herramientas. Proceso de inducción, orientación y plan de acogida.

UNIDAD N° 4 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Capacitación y desarrollo del personal, objetivos y tendencias, diagnóstico de las necesidades de capacitación, elaboración, ejecución y evaluación de un plan de capacitación. La capacitación recurso dinamizador de las organizaciones. Plan de carrera y desarrollo profesional. Evaluación de desempeño, objetivos, beneficios y métodos.

UNIDAD N° 5 RETRIBUCIÓN, SALARIO, LEGISLACIÓN VIGENTE

Compensaciones (directas e indirectas). Remuneraciones (sueldos y salarios). Nuevos planteamientos de las remuneraciones. Elementos que integran la remuneración, salario básico, premios o incentivos, beneficios. Planes de prestación social. Información para liquidar haberes. El contrato de trabajo. Relación con las representaciones Sindicales. Calidad de vida laboral. Outsourcing. Benchmarking. Problemáticas del empleo y el desempleo. Ética y responsabilidad social.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Durante la cursada y con la finalidad de afianzar los nuevos conocimientos se realizarán actividades y trabajos prácticos sobre toda la temática a desarrollar, las metodologías a utilizar serán, análisis de casos, lectura y comprensión de artículos. Constará de 2 (dos) Trabajos Prácticos TP, los mismos deberán ser presentados y aprobados en tiempo y forma.

Además de un TPG (trabajo practico general) que abarcará todas las temáticas de la materia, el mismo deberá ser defendido en clase

VIII - Regimen de Aprobación

1) PROMOCIÓN SIN EXAMEN FINAL

Para la aprobación del curso se deberá cumplir:

- 80 % de asistencia a clases teóricas/prácticas *
- Aprobación del 100% de los trabajos prácticos.
- Aprobar el T.P. General y su correspondiente defensa con nota no inferior a 7 (siete)
- Aprobar 2 (dos) parciales con nota no inferior a 7 (siete) en primera instancia.
- Aprobar la evaluación integradora con calificación no inferior a 7 (siete)

*No registrará la condición de porcentaje de asistencia a las clases según la OCS N° 66/21

2) APROBACIÓN CON EXAMEN FINAL

Para ser considerado ALUMNO REGULAR se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- 80 % de asistencia a clases teóricas/prácticas *
- Aprobar el T.P. solicitados con calificación no menor a 4 (cuatro).
- Haber obtenido una calificación no inferior a 4 (cuatro) en los dos (dos) parciales o en sus respectivos recuperatorios.

*No registrará la condición de porcentaje de asistencia a las clases según la OCS N° 66/21

Para ser considerado ALUMNO LIBRE deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Aprobación de un examen teórico/práctico escrito
- Aprobación de examen oral

IX - Bibliografía Básica

- [1] • ACOSTA, A. FERNANDEZ, N. y MOLLON, M. (2012) “RR: HH: en Empresas de Turismo y Hostelería” Ed. Pearson. España
- [2] • BLAKE, Oscar. (2001) “La capacitación” Un recurso Dinamizador. Ed. Macchi. Argentina.
- [3] • CHIAVENATO, Idalberto (2004) “Gestión del Talento Humano”. Ed. Mc. Graw Hill. Colombia
- [4] • CHIAVENATO, Idalberto (2011) “Administración de RR. HH” Ed. Mc. Graw Hill. Argentina
- [5] • FEIJOO, J.L. compilador (2016) ” El talento Humano en Hotelería y en Turismo” Ed. Ugerman. Argentina
- [6] • GARCÍA ISA, Isabel (2013) “Gestión de RR.HH. en Empresas Turísticas” Ed. Paraninfo España
- [7] • PARDO, Manuela y LUNA Roberto (2007) “Recursos humanos para turismo” Ed Person educación S.A Madrid.
- [8] • PAUSOLDEVILA, Matías (2015) “Recursos Humanos en el Alojamiento” Ed. Síntesis España

X - Bibliografía Complementaria

- [1] Ley 20744 Ley de contrato de trabajo
- [2] Convenio colectivo de trabajo OSUTHGRA

XI - Resumen de Objetivos

- Adquirir y desarrollar conocimientos básicos, teóricos y prácticos en el ámbito de la gestión de las personas, con especial referencia a nuestra realidad regional y a su actividad principal el turismo y la hotelería.
- Jerarquizar la naturaleza y significado del hombre, el trabajo y sus competencias y desarrollo de capacidades.

XII - Resumen del Programa

- UNIDAD N° 1: LAS PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN.
- UNIDAD N° 2: INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- UNIDAD N° 3: PLANIFICACIÓN Y PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- UNIDAD N° 4 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

XIII - Imprevistos

| |
|--|
| |
|--|

XIV - Otros

| |
|--|
| |
|--|