Ministerio de Cultura y Educación **(Programa del año 2025)**
Universidad Nacional de San Luis **(Programa en trámite de aprobación)**
Facultad de Turismo y Urbanismo **(Presentado el 31/03/2025 11:43:45)**
Departamento: Turismo
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	2025	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
AGUILERA, MARIA SOLEDAD	Prof. Responsable	P.Adj Exc	40 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	**Teóricas**	**Prácticas de Aula**	**Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.**	**Total**
Hs	3 Hs	2 Hs	Hs	5 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1º Cuatrimestre

Duración			
Desde	**Hasta**	**Cantidad de Semanas**	**Cantidad de Horas**
12/03/2025	24/06/2025	15	75

IV - Fundamentación

Esta asignatura tiene como propósito satisfacer la creciente demanda de formación y servicios de apoyo para quienes trabajen en línea con el área de recursos humanos dentro de un hotel.
El departamento de Recursos Humanos (talento humano) dentro de un hotel es el encargado de administrar este valioso capital y asistirlo permanentemente, como un cliente interno, para favorecer su desarrollo dentro de las organizaciones.
El futuro profesional en hotelería deberá, necesariamente, trabajar codo a codo con este departamento y conocer las herramientas necesarias para favorecer esta sinergia.
Ha llegado el momento de reconocer la importancia del talento humano como el único factor capaz de modificar la realidad de las organizaciones con un dinamismo sin parangón.
Las organizaciones están comenzando a considerar a las personas como eje central de todas las actividades y se les está otorgando un rol estratégico dentro de todo emprendimiento. No se puede concebir una organización sin las personas que la componen, no sólo 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 desarrollo del 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 Gestión de Personal, bajo la multidimensionalidad actual, lo político, lo social, lo económico, lo ambiental y lo cultural.

VI - Contenidos

UNIDAD N° 1: INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN.
Sistema organizacional. La motivación humana. Teorías de la motivación. Comunicación y cultura empresarial. Liderazgo. Trabajo en equipos. Clima y cambio organizacional. Conflictos, etapas.
UNIDAD N° 2: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
Características, políticas, objetivos y funciones de la ARH. La dirección de RR.HH. en la empresa turística.
Paradigma laboral actual, empleabilidad, competencias y desarrollo de capacidades humanas. Dirección estratégica de RRHH
UNIDAD N°3: PLANIFICACIÓN Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO
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. Curriculum vitae. Entrevista. Proceso de inducción, orientación y plan de acogida.
UNIDAD N° 4 CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
La capacitación como recurso dinamizador de las organizaciones. Capacitación y desarrollo del personal. Objetivos y tendencias. Diagnóstico de las necesidades de capacitación. Elaboración, ejecución y evaluación de un plan de capacitación. Plan de carrera y desarrollo profesional. Evaluación de desempeño, objetivos, beneficios y métodos.
UNIDAD N° 5 LEGISLACIÓN VIGENTE.
Derechos y obligaciones del trabajador. El contrato de trabajo y relación de trabajo. Tipos de contratos.
Jornada de trabajo. Licencias. Extinción del contrato de trabajo. Convenio colectivo de trabajo.
UNIDAD N°6: RETRIBUCIÓN, SALARIO
Nuevos planteamientos de las remuneraciones (remuneración: variable, por competencias, por habilidad, por incentivos).
Elementos que integran la remuneración, salario básico, premios o incentivos, beneficios.
Planes de prestación social. Información para liquidar haberes. Calidad de vida laboral. Problemáticas de empleo y el desempleo.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

Durante la cursada y con la finalidad de afianzar los nuevos conocimientos se realizarán actividades y trabajos prácticos áulicos sobre los temas desarrollados. La metodología a utilizar será, análisis de casos, lectura y comprensión de situaciones reales, role play entre otros.

Además de un Trabajo Práctico General que abarca todas las temáticas de la materia, el mismo deberá ser defendido en clase.

VIII - Regimen de Aprobación

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 áulicos.
 Aprobar el T.P. General y su correspondiente defensa con nota no inferior a 70 sobre 100 puntos
 Aprobar en primera instancia las 2 (dos) evaluaciones parciales con nota no inferior a 70 puntos sobre 100.
 Aprobar la evaluación integradora con nota no inferior a 70 sobre 100.
APROBACIÓN CON EXAMEN FINAL
Para ser considerado ALUMNO REGULAR se deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 80 % de asistencia a clases teóricas/prácticas
 Aprobación del 100% de los trabajos prácticos ÁULICOS
 Aprobar el T.P.General solicitado con calificación no inferior a 60 sobre 100 .
 Aprobar las dos evaluaciones parciales con nota no inferior a 60 puntos sobre 100, o su respectivo recuperatorio.
Para ser considerado ALUMNO LIBRE deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 Aprobación de un examen teórico/práctico escrito con nota no inferior a 70 puntos sobre 100.
 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.
[2] Pearson. España
[3]  BLAKE, Oscar. (2001) “La capacitación” Un recurso Dinamizador. Ed. Macchi. Argentina.
[4]  CHIAVENATO, Idalberto (2004) “Gestión del Talento Humano”. Ed. Mc. Graw Hill. Colombia
[5]  CHIAVENATO, Idalberto (2011) “Administración de RR. HH” Ed. Mc. Graw Hill. Argentina
[6]  FEIJOO, J.L. compilador (2016) ” El talento Humano en Hotelería y en Turismo” Ed. Ugerman. Argentina
[7]  GARCÍA ISA, Isabel (2013) “Gestión de RR.HH. en Empresas Turísticas” Ed. Paraninfo España
[8]  PARDO, Manuela y LUNA Roberto (2007) “Recursos humanos para turismo” Ed Person educación S.A
[9] Madrid.
[10]  PAUSOLDEVILA, Matías (2015) “Recursos Humanos en el Alojamiento” Ed. Síntesis España
[11]  RUBIO Tomás (2016) “Recursos humanos Dirección y gestión de personas en las
[12] organizaciones”. Ed Octaedro S.L Barcelona

X - Bibliografia 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: INTERACCIÓN ENTRE PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN.
UNIDAD N° 2: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
UNIDAD N° 3: PLANIFICACIÓN Y PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO
UNIDAD N° 4 CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.
UNIDAD N° 5 LEGISLACIÓN VIGENTE.
UNIDAD 6: RETRIBUCIÓN, SALARIO

XIII - Imprevistos

En caso de ausencia del docente o pérdida de días de clase, se acordará una nueva fecha para su recuperación y/o se entregará material complementario para que los alumnos realicen un refuerzo de la actividad en modalidad virtual

XIV - Otros

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