



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Administración

Asignatura: ADMINISTRACION DE PERSONAL

Código: 454

Plan "1997"

Cátedra: Prof. Titular Regular Roberto Cesar MAZZA

Carrera: Licenciado en Administración.

**Aprobado por Res. Cons. Directivo
(F.C.E.)**

Nro. : 4246/17

En caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación y las dictadas con carácter general por la Universidad o por la Facultad, prevalecerán éstas últimas.



PROGRAMA OFICIAL

Aprobado por Resolución del Consejo Directivo N° ¿?

(Este programa reemplaza al actualmente vigente aprobado por Res 3499/13 CD)

Asignatura:

Administración de Personal

(Gestión de Recursos Humanos)

Cátedra: ROBERTO C. MAZZA

Código 454

Carrera Licenciatura en Administración

Plan de Estudios 1997

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de Buenos Aires

Profesor Titular Regular Lic. Roberto Cesar Mazza



Administración de Personal

Nota Inicial

Este programa se ha confeccionado siguiendo las normas de la Resolución del Consejo Directivo 4422/97 (en caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación de este programa y las dictadas con carácter general por la Universidad o por la Facultad, prevalecerán estas últimas)

El actual programa propuesto tiene por objetivo reemplazar al actualmente vigente (APROBADO por RESOLUCION DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS N° 3499/13), con el fin de actualizar contenidos, bibliografía y normas de cátedra

Cuerpo docente de la materia

Profesor Titular: Lic. Roberto Cesar Mazza

Profesores Adjuntos:

*Magister Patricia Raquel Díaz
Posgr. en RRHH Giselle Crespo
Lic. Rosana Ferreyra
Lic. Mónica Gómez Reina
Cont. Claudia Nancy Medina
Posgr. en RRHH. Claudio Moreno
Lic. Arturo Pozzali
Lic. Ethel Zulli*



1) ENCUADRE GENERAL

1.1. Contenidos mínimos

Se indican a continuación los contenidos mínimos aprobados por la resolución (CS) nº 4758/96

La fuerza de trabajo y el mercado laboral. La Dirección de Personal en las organizaciones. Las políticas de personal. El empleo de nuevo personal. Análisis de requerimientos, la búsqueda, selección, orientación e ingreso del trabajador. Los procesos de motivación, comunicación y capacitación. Los principios y métodos de capacitación técnica y de supervisión. El desarrollo o carrera en la empresa. Vocación y orientación profesional. Las remuneraciones o beneficios. Política de servicios sociales. Las relaciones del trabajo. Regulación jurídica de las relaciones originadas en la prestación del trabajo libre. Trabajo autónomo y bajo contrato. Normas sobre remuneración, jornadas y descanso. Participación laboral. Garantías de empleo y extinción de la relación. Normativa procesal del trabajo. Los derechos individuales y colectivos. Las relaciones sindicales. Negociación colectiva. Conflictos del trabajo. Los regímenes de seguridad social.

1.2 Razones que justifican la inclusión de la asignatura dentro del plan de estudios. Su importancia en la formación profesional

La formación del profesional en administración en las primeras décadas del siglo 21, no puede excluir la adecuada conducción de grupos humanos. La importancia vital de la gente en la concreción de los fines y logros de todo tipo de organizaciones, se ha constituido en una herramienta imprescindible de la gestión de empresas tanto públicas como privadas, nacionales o extranjeras, grandes, medianas o pequeñas, permitiendo calificar a la calidad del capital humano, como una ventaja competitiva de las organizaciones.

Los intereses opuestos de empleados y empleadores pueden conciliarse con una adecuada negociación laboral, que procure mejorar la satisfacción y calidad de vida de los trabajadores y, a la vez, cumplir los objetivos de los accionistas.

Cualquier propuesta de valor o elaboración de un plan estratégico de negocios requerirá prestar la más adecuada atención a la generación, capacitación, desarrollo, motivación y cuidado de ese capital humano; proveyendo a la gestión de las organizaciones el personal más adecuado en volumen, en competencias (calidad) y oportunidad, como garantía clave para asegurar su cumplimiento.

Su inclusión en los estudios de administración de empresas implica dotar a los educandos de un conocimiento vital no sólo para su ejercicio profesional sino para su propio comportamiento dentro de las organizaciones o como consultores externos de éstas.



1.3. Ubicación de la asignatura en el currículum y requisitos para su estudio.

La materia pertenece al Ciclo Profesional y son requisitos para cursarla (dentro del plan de Estudios vigente) haber aprobado anteriormente, las siguientes asignaturas:

- Instituciones de Derecho Privado (273)
- Sociología de las Organizaciones (452)

1.4. Objetivos del aprendizaje

- Comprender la importancia de ocuparse de la gente que trabaja en las organizaciones; de su motivación, su satisfacción y de la mejora permanente de su calidad de vida; como gestión clave dentro de objetivos de responsabilidad social empresaria
- Asumir que el cambio en las organizaciones no se logra sin personas apropiadas y que se requieren líderes transformacionales que procuren el cambio CON la gente y no el cambio DE la gente.
- Entender a los recursos humanos como una inversión y no como un costo; que genere una propuesta de valor para la organización y para sus clientes.
- Asumir la importancia del planeamiento para la gestión de los recursos humanos, como se lo exige a otras unidades organizacionales, controlando adecuadamente a fin de evitar las consecuencias no deseadas de la imprevisión.
- Aprender que el capital humano debe ser desarrollado, motivado y educado para crecer junto con la organización ya que los cambios se logran con la gente motivada y capacitada.
- Manejar, finalmente, las herramientas más importantes para este propósito en el marco de un concepto estratégico del quehacer de las organizaciones actuales.
- Comprender la importancia de las relaciones laborales pacíficas y de satisfacción mutua entre las partes intervinientes, para que el modelo productivo se pueda desarrollar con el concurso eficaz de todos sus actores.
- Entender la necesidad de una gestión de compensaciones que asegure la equidad interna y la competitividad externa de las mismas.
- Dotar a la organización de las medidas más concretas y modernas de preservación de la salud y calidad de vida de los trabajadores
- Utilizar herramientas de desarrollo que permitan la mejora continua de los conocimientos y habilidades del personal, en pos de lograr el capital humano deseado



2) PROGRAMA ANALITICO

UNIDAD TEMATICA 1– Introducción a la Gestión Moderna de Recursos Humanos

Énfasis 7% = 3 clases¹

Objetivo de aprendizaje:

Que los alumnos comiencen a conocer el estado del arte de la disciplina de RRHH. La conformación de su propio objeto de estudio vinculado a (pero no determinado por) la administración de organizaciones modernas. Se revisarán los puntos centrales que sostienen la actual estructura cognoscitiva de la moderna escuela de Dirección Estratégica de Recursos Humanos; su diferencia con la concepción tradicional de administración del personal. Se identificarán –también– los puntos de mayor preocupación actual en la gestión del área, ligados al contexto social, económico y político.

Temas a desarrollar

- *Definición del concepto de Gestión de Recursos Humanos.*
- *Los desafíos que presenta el contexto actual y el de futuro de mediano plazo, para la gestión de recursos humanos. Competencias que deberá poseer el Gerente de RH para afrontarlos.*
- *El rol moderno del Directivo de Recursos Humanos. El Modelo de Ulrich de múltiples roles.*
- *Estructura y procesos de Recursos Humanos.*
- *Políticas según el tipo de organización.*
- *Gestión del cambio. Gestión del conocimiento. La Teoría de las Competencias (concepto, tipos, clases, comportamientos esperados, diccionario de competencias). Identificación y Retención de Talentos*
- *Temas de mayor importancia y preocupación para la gestión de RH en la 2da década del siglo 21: Generación de empleo y situación de desempleo; Diversidad generacional; Presiones Sindicales sobre la política de compensaciones; Solapamiento dentro y fuera de convenio; Responsabilidad Social Empresaria como una estrategia aliada a los RH, proyectada hacia adentro y hacia la comunidad.*

Bibliografía específica del capítulo

- Bohlander, G. y Snell, S., (2008) *Administración de Recursos Humanos*, 14ª Edición, México, Thomson, **Capítulos 1 y 16**
- Robbins, S. y Judge T., (2009) *Comportamiento Organizacional*, 13ª Edición, México, Pearson, **Capítulos 1, 2 y 19**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, (2011) *El comportamiento de las personas en las organizaciones*, Argentina, Pearson, **Capítulos 1, 2, 3, 5 y 7**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, *La gestión moderna de Recursos Humanos*, Argentina, Eudeba, **Capítulo 1**

¹ Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorios y finales y otras 5 para posibles feriados.



UNIDAD TEMÁTICA 2 – Comportamiento organizacional
Énfasis 10%= 4 clases²

Objetivo de aprendizaje:

En esta unidad temática se analizarán: el comportamiento de las personas en el trabajo y factores motores de la gestión que constituyen la base del funcionamiento del sistema de RH y de la problemática del comportamiento organizacional. Se procurará asegurar que las políticas de RRHH que se instalan en las organizaciones, cumplan de manera acabada, con la satisfactoria inclusión de estos componentes claves de la gestión del comportamiento organizacional

Temas a desarrollar

- *El hombre en el trabajo.*
- *Factores inductores de la gestión:*
 - *Motivación: concepto, teorías, rol del líder*
 - *Comunicación: comunicación efectiva, escucha empática, comunicaciones internas*
 - *Trabajo en equipo: equipos y grupos, normas para el trabajo en equipo, equipos de trabajo eficientes*
 - *Liderazgo: liderazgo por rasgos, situacional y transformacional*
 - *Participación: sistemas de gestión participativos*
 - *Empowerment: liderazgo del puesto de trabajo*

Bibliografía específica del capítulo

- Robbins, S. y Judge T., (2009) *Comportamiento Organizacional*, 13ª Edición, México, Pearson, **Capítulos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, (2011) *El comportamiento de las personas en las organizaciones*, Argentina, Pearson, **Capítulos 8, 9, 10, 11 y 12**

² Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorios y finales y otras 5 para posibles feriados.



UNIDAD TEMATICA 3 – Planeamiento de Recursos Humanos

Énfasis 18%= 7 clases³

Objetivo de aprendizaje:

Al analizarlos contenidos de esta unidad, los alumnos comenzarán a encontrar la forma de compatibilizar el logro de los objetivos organizacionales con el incremento del bienestar de los trabajadores, a través de convertir al recurso humano en la ventaja competitiva de aquellas. También aquí se definirán aquellos componentes del pensamiento estratégico que debe conocer quién conduzca la gestión de RRHH como competencia clave para lograr la alineación antes mencionada. La temática de esta bolilla apunta también, a generar un modelo de plan estratégico de la gestión de RRHH que se convierta en un vehículo imprescindible para el logro de los objetivos organizacionales, intentando convertir el capital humano que sostiene la misión empresarial actual en el perfil futuro que requiere el logro de la visión estratégica.

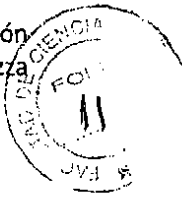
Temas a desarrollar

- *La importancia de planear en Recursos Humanos.*
- *Planeamiento de la dotación. El FODA de los RRHH cómo determinarlo y qué herramientas usar. RH como ventaja competitiva. RH como inversión y no como costo*
- *Integración Vertical e Integración horizontal*
- *Modelo de Plan Estratégico de Recursos Humanos:*
 - *Visión, Misión, Valores*
 - *Capital Humano actual vs Capital Humano deseado*
 - *El sistema de gestión RH y sus subsistemas*
 - *Los objetivos de recursos humanos*
 - *Control de la gestión de RH (Tablero de comando)*
 - *Factores condicionantes externos (el Escenario, descripción de los actores del escenario que afectan a la gestión, estrategias de negociación e interrelación)*
 - *Factores condicionantes internos (cultura organizacional y cambio cultural, estructura, procesos, política interna, dotación, plataforma tecnológica disponible, alto potencial a disposición, ecuación económico financiera y apoyo de la alta dirección)*

Bibliografía específica del capítulo

- Bohlander, G. y Snell, S., (2008) *Administración de Recursos Humanos*, 14ª Edición, México, Thomson, **Capítulo 2**
- Robbins, S. y Judge T., (2009) *Comportamiento Organizacional*, 13ª Edición, México, Pearson, **Capítulos 16, 17 Y 18**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, (2011) *El comportamiento de las personas en las organizaciones*, Argentina, Pearson, **Capítulos 4, 5, 6 Y 7**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, *La gestión moderna de Recursos Humanos*, Argentina, Eudeba, **Capítulo 7**

³ Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorios y finales y otras 5 para posibles feriados.



UNIDAD TEMÁTICA 4 – El Subsistema de Relaciones Laborales

Énfasis 18%= 7 clases⁴

Objetivo de aprendizaje:

En esta unidad se detallarán los esfuerzos y acciones que deberá desarrollar la gestión de recursos humanos, para minimizar la tasa de conflictos laborales (igualmente inevitables) mediante la negociación efectiva, tanto a nivel individual como colectivo; así como aprender a usar el marco legal vigente como protección y marco de accionar del trabajador y empleador y no como factor limitante del libre juego de la relación laboral.

Temas a desarrollar

- *Objetivos. Tipos de relaciones que comprende. Indicadores de gestión*
- *Clima, conflicto y negociación, como variables clave en las relaciones laborales*
- *El papel de los sindicatos. Presión sindical. Relación convencionales y no convencionales. Salarios en contextos inflacionarios*
- *Situación de desempleo*
- *Herramientas de RRLL:*
 - *Negociación laboral (individual y colectiva)*
 - *Marco legal de las relaciones laborales (leyes del derecho individual del trabajo, leyes del derecho colectivo de trabajo y leyes de seguridad social)*
 - *Encuesta de clima (diseño, condiciones para su mejor funcionamiento, relación con el análisis organizacional)*
 - *Gestión de comunicaciones internas*
 - *Normas de convivencia (o disciplina), mesa de ayuda de RH*

Bibliografía específica del capítulo

- Bohlander, G. y Snell, S., (2008) *Administración de Recursos Humanos*, 14ª Edición, México, Thomson, **Capítulos 13 y 14**
- Robbins, S. y Judge T., (2009) *Comportamiento Organizacional*, 13ª Edición, México, Pearson, **Capítulos 14 y 15**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, (2011) *El comportamiento de las personas en las organizaciones*, Argentina, Pearson, **Capítulo 2**
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, *La gestión moderna de Recursos Humanos*, Argentina, Eudeba, **Capítulos 2, 3, 4 y 5**
- *Legislación Laboral sobre derecho individual del trabajo*
- *Legislación Laboral sobre derecho colectivo del trabajo*
- *Legislación Laboral sobre seguridad social*

⁴ Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorios y finales y otras 5 para posibles feriados.



UNIDAD TEMÁTICA 5 – El Subsistema de Administración de Recursos Humanos Énfasis 18%= 7 clases⁵

Objetivo de aprendizaje:

En esta sección se explicará cómo lograr la equidad interna y la competitividad externa de la estructura de compensaciones, junto a los modelos y sistemas de información que le son propios a la gestión de RRHH. Asimismo los alumnos tendrán la oportunidad de identificar las herramientas que permiten aquellos logros y su relación con otros instrumentos de la administración de negocios.

Temas a desarrollar

- *Objetivos. Contenidos en lo referente a remuneraciones y en cuanto información. Indicadores de gestión*
- *Equidad interna y competitividad externa*
- *Factores internos y externos que influyen en la conformación de una estructura de compensaciones. Solapamiento salarial convenionados y no convenionados. Cuarta categoría. Impacto inflacionario en los salarios.*
- *Políticas de compensaciones. Protección legal del salario*
- *Herramientas relacionadas con compensaciones:*
 - *Análisis, descripción, evaluación y cuantificación de puestos. Sistema de factores y puntos)*
 - *Estructura de compensaciones (salario fijo, salario variable, beneficios)*
 - *Remuneraciones y gestión por competencias*
 - *Liquidación de sueldos, jornales y cargas sociales. Sistema Mi Simplificación*
 - *Encuestas de remuneraciones*
 - *Cálculo indemnizaciones por despido*
- *Herramientas relacionadas con la información de gestión:*
 - *Inventario de Recursos Humanos*
 - *Aplicaciones informáticas vigentes*
 - *Documentación legal del área*
 - *Reingeniería de RH.*
 - *Auditoría de RH*

Bibliografía específica del capítulo

- *Bohlander, G. y Snell, S., (2008) Administración de Recursos Humanos, 14ª Edición, México, Thomson, Capítulos 4, 9, 10 y 11*
- *Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, La gestión moderna de Recursos Humanos, Argentina, Eudeba, Capítulos 7, 8, 9 y 10*
- *Legislación Laboral sobre derecho individual del trabajo*
- *Legislación Laboral sobre derecho colectivo del trabajo*
- *Legislación Laboral sobre seguridad social*

⁵ *Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorios y finales y otras 5 para posibles feriados.*



UNIDAD TEMÁTICA 6- El Subsistema de Calidad de Vida Laboral Énfasis 10%= 4 clases⁶

Objetivo de aprendizaje:

La misión de esta unidad temática, será enseñar cómo la empresa debería procurar mejorar continuamente tanto la salud de sus empleados como el cuidado de sus pasivos ambientales, en un marco de responsabilidad social. Se revisarán no solo los conceptos de los accidentes e incidentes laborales y ambientales como así también los casos de daño a la salud psicofísica de los trabajadores, sus causas, sus efectos y las maneras de prevenirlo

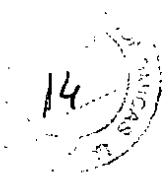
Temas a desarrollar

- *Objetivos. Temas que incluye. Indicadores de gestión*
- *Salud laboral, higiene y seguridad, prevención*
- *Posición de las empresas frente a la Seguridad. El caso de las empresas industriales y el caso de las empresas de servicios. Impacto en la motivación, el ausentismo y la productividad*
- *Accidentes laborales (concepto, causas, efectos, formas de prevención, condiciones y actos inseguros)*
- *Enfermedades laborales (concepto, causas, efectos, formas de prevención).*
- *Problemática de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo.*
- *Herramientas de CVL:*
 - *Marco legal (legislación en materia de salud laboral). Rol de las ART's*
 - *Prevención de accidentes y de enfermedades*
 - *Capacitación en HyS*
 - *Uso de elementos de seguridad. Responsabilidad de empleados y supervisores*
 - *Prevención del stress laboral (concepto, factores de stress –stressores- diferencia con burn-out, causas, síntomas y formas de prevención). Mobbing. Balance vida laboral-vida personal. Discriminación.*
 - *Prevención de contaminación ambiental (concepto de residuos peligrosos, recolección, transporte, distribución, el factor humano en la polución del ambiente)*

Bibliografía específica del capítulo

- *Bohlander, G. y Snell, S., (2008) Administración de Recursos Humanos, 14ª Edición, México, Thomson, Capítulos 3 y 12*
- *Robbins, S. y Judge T., (2009) Comportamiento Organizacional, 13ª Edición, México, Pearson, Capítulo 19*
- *Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, La gestión moderna de Recursos Humanos, Argentina, Eudeba, Capítulos 6 y 15*
- *Legislación laboral sobre accidentes y enfermedades profesionales*
- *Legislación sobre las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo*

⁶ Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorios y finales y otras 5 para posibles feriados.



UNIDAD TEMATICA 7– Desarrollo de Recursos Humanos
Énfasis 20% = 8 clases⁷

Objetivo de aprendizaje:

En esta unidad se procurará que los alumnos aprendan a mejorar las competencias del capital humano actual y convertirlo en el perfil futuro deseado, privilegiando a las personas que pertenecen a la organización y a su desarrollo, como medio de obtener un retorno adecuado de la inversión en RRHH. El desarrollo del capital humano propio es hoy la diferencia que genera la ventaja competitiva de las empresas y aumenta la motivación del personal.

Temas a desarrollar

- *Objetivos. Desarrollo y tipos de competencias a desarrollar. Indicadores de gestión*
- *Concepto de talento y alto potencial, cómo desarrollarlo. Identificación y Retención de Talentos*
- *La gestión por competencias en el desarrollo de los recursos humanos*
- *Gestión de la diversidad laboral*
- *Herramientas de DRH:*
 - *Selección de personal*
 - *Job posting*
 - *Planes de jóvenes profesionales*
 - *Evaluación de potencial, detección de altos potenciales*
 - *Evaluación de desempeño*
 - *People review*
 - *Plan de carrera, cuadros de reemplazo*
 - *Outplacement, Counseling*
 - *Coaching, Mentoring*
 - *Talleres de cambio organizacional, fortalecimiento de cuadros gerenciales*

Bibliografía específica del capítulo

- *Bohlander, G. y Snell, S., (2008) Administración de Recursos Humanos, 14ª Edición, México, Thomson, Capítulos 5, 6, 7, 8*
- *Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, La gestión moderna de Recursos Humanos, Argentina, Eudeba, Capítulos 11, 12, 13 y 14*

⁷ *Sobre una base de 40 clases que surge de: un promedio de entre 51 clases por cuatrimestre, descontando de allí 6 para exámenes parciales, calificaciones, recuperatorias y finales y otras 5 para posibles feriados.*



3) BIBLIOGRAFIA

3.1. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

- Bohlander, G. y Snell, S., (2008) *Administración de Recursos Humanos*, 14ª Edición, México, Thomson
- Robbins, S. y Judge T., (2009) *Comportamiento Organizacional*, 13ª Edición, México, Pearson
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, (2011) *El comportamiento de las personas en las organizaciones*, Argentina, Pearson
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, *La gestión moderna de Recursos Humanos*, Argentina, Eudeba
- Legislación Laboral⁸

3.2. BIBLIOGRAFIA AMPLIATORIA

- Alles, M., (2008) *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*, 3ª Edición, Argentina, Granica
- Alpander, G., (1985) *Planeación estratégica de RRHH*, Colombia, Norma
- Dolan, S. y otros, (2003) *La gestión de los recursos humanos*, 3ª Edición, México, Mc Graw
- Fitz-ens, J., (1999) *Cómo medir la gestión de RRHH*, España, Deusto
- Fronti de García, L. y García Casella, C. L., (2010) *Aspectos particulares de gestión ambiental*, Argentina, FCE UBA
- Gil Ravelo, C. A., (2010) *La retribución justa*, Argentina, Editorial del autor
- Goffee, R., Jones, G., y otros (1999), *Managing Peple. What holds the company together?*, Estados Unidos, Harvard Business Review paperback series
- Newstrom, J., (2007) *Comportamiento Humano en el trabajo*, 13ª edición, México, Mc Graw Hill
- Spener, L. M., (1995) *Reengineering Human Resources*, Estados Unidos, John Wiley and Sons
- Thomas, D. A. y Robin, J. E., (1999) *Managing Peple. Making Differences Matter: A new paradigm for managing diversity*, Estados Unidos, Harvard Business Review paperback series
- Ulrich, D. (2006) *Recursos Humanos Champions*, 5ª Edición, Argentina, Gránica
- Van Morlegan, L., (2000) *Claves para la Gestión de RRHH en la primera década del siglo 21*, Revista de ADPA, Nro. 67
- Van Morlegan, L. y otros, (2009) *Capital Humano*, Argentina, EDICON

⁸ Comprende LCT y sus modificaciones, leyes de asociaciones profesionales, de enfermedades y accidentes profesionales y de seguridad social (obras sociales y régimen de jubilaciones)

4) METODOS DE CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

- *Es un curso presencial, en el cual es requisito cumplir con un mínimo de 75% de presencia.*
- *Se compone de 45 clases, 30 de ellas teóricas y 15 de aplicación práctica*
- *En los teóricos se enseñarán los conceptos claves de la materia y se guiará a los alumnos a la lectura crítica de la bibliografía que soporta los contenidos*
- *En las clases prácticas los alumnos, mediante el método de resolución de casos en grupo, analizarán la aplicabilidad de los conceptos teóricos a las organizaciones que operan en nuestro país.*

5) METODOS DE EVALUACION

La calificación final surgirá de una escala de 1 a 10, en la cual:

- 0 a 3 significará que el alumno ha reprobado la materia y deberá recursarla
- 4 a 6, significará que el alumno deberá rendir un examen final adicional para aprobar la materia
- 7 a 10 significará que el alumno promocionará directamente la materia sin necesidad de un examen final

El sistema de evaluación se ajusta a la normativa dictada bajo Res CD 638/98 y 699/98 junto a la siguiente pauta específica:

- para aprobar la asignatura se requerirá aprobar 4 instancias de evaluación: 3 exámenes parciales y una serie de trabajos prácticos (que tendrán a su vez una calificación promedio propia)
- la nota final será la resultante del promedio matemático de las cuatro instancias de evaluación citadas
- los alumnos tendrán derecho a recuperar solamente uno de los tres exámenes parciales, ya sea para reemplazar la calificación de un examen parcial reprobado (o ausente) o para elevar la calificación en un examen parcial calificado entre con nota superior a 4 pero inferior a 7
- en cualquier caso de aplazo de dicha recuperación el alumno quedará calificado como reprobado en la materia
- todas las instancias de recuperación tendrán lugar luego de tomar el 3er parcial
- en exámenes con sistema de opción múltiple la respuesta aprobada tendrá un punto y la respuesta aprobada cero punto.

Este programa fue elaborado por el Lic. Roberto Cesar Mazza en Agosto del 2017.