



AÑO: 2012

**INSTRUMENTO A**

**3. PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DOCENTE**

**1. Datos de la asignatura**

Nombre **Administración de Personal**

Código **439**

Tipo (Marque con una X)	
Obligatoria	<b>X</b>
Optativa	

Nivel (Marque con una X)	
Grado	<b>X</b>
Post-Grado	

Área curricular a la que pertenece **Administración**

Departamento **Administración**

Carrera/s **Contador Público y Licenciatura en Administración**

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s **Ciclo Profesional - 5º Año**

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	84
Semanal	6

Distribución de la carga horaria (semanal) presencial de los alumnos:

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
3	3	-

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
83	1	2	1	2	-



2. Composición del equipo docente

Nº	Nombre Y Apellido	Títulos
1.	IRMA BEATRIZ VALDEZ	Licenciada en Administración de Empresas
2.	GABRIELA MAGNOLER	Contador Público
3.	CECILIA ALEJANDRA PALLANTE	Licenciada en Turismo

Nº	Cargo								Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: *				
	T	As.	Ad.	J.T.P.	A1	A2	Ads.	Bec.	E	P	S	Reg.	Int.	Otros	Docencia		Invest.	Ext.	Gest.
															Frente alumnos	Totales			
1.			X							X			X		2	10*			
2.							X			X				X	2	10*			

\* Las actividades que desarrollan docente y auxiliares docentes, conforme la carga horaria semanal, se detalla en el punto 3.8. (al final de esta presentación).



### 3. PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DOCENTE

#### 3.1. Objetivos de la Asignatura:

##### 3.1.1. Generales:

- 3.1.1.1. Valorar la importancia del factor humano como ente autónomo de decisiones dentro de la organización y por ende determinante de sus éxitos o fracasos.
- 3.1.1.2. Entender que la ubicación a nivel estratégico de la gestión de personal, es esencial para el logro de ventajas competitivas por parte de la organización.
- 3.1.1.3. Apreciar la creciente importancia de la profesionalización y especialización de la gestión de personal en el contexto de la gestión general de la organización.
- 3.1.1.4. Conocer como inciden en la gestión de personal los cambios en el entorno, en la organización y en las personas.
- 3.1.1.5. Analizar los procesos y técnicas que hacen a la gestión con las personas en todo tipo de organizaciones.
- 3.1.1.6. Analizar aspectos claves de las relaciones laborales en la Argentina.
- 3.1.1.7. Contribuir a desarrollar en los alumnos una visión profundamente ética para el ejercicio de la profesión elegida.

#### 3.2. Programa de la asignatura:

El perfil profesional definido en el Plan de Estudios 1993 para los egresados con el título de Contador Público y Licenciado en Administración establece que estos deberán poseer las actitudes, aptitudes y conocimientos para realizar las actividades que a continuación se indican:

*"Realizar análisis vinculados al factor humano en las organizaciones, la fijación de políticas al respecto y el establecimiento de normas y procedimientos tendientes a mejorar su motivación, calificación y eficacia".*

#### Objetivos:

1. Apreciar la importancia del factor humano como ente autónomo de decisiones dentro de la organización, lo que determina y condiciona aspectos que hacen a la eficacia y eficiencia de la misma.
2. Comprender el carácter situacional de la administración de los recursos humanos, como la capacidad de pensar según las circunstancias.
3. Desarrollar el cuestionamiento y la actitud crítica frente a la realidad.
4. Aprehender el contenido y la trascendencia que la disciplina tiene dentro del campo de la administración, para armonizar y lograr la necesaria unidad teórico-práctica.
5. Valorar la dimensión axiológica y técnica de la asignatura y en particular, el compromiso social que de ella resulta.
6. Lograr manejar procesos y técnicas de la temática en distintos tipos de organizaciones.
7. Investigar las interrelaciones referidas al comportamiento humano.
8. Compatibilizar los intereses de la organización y los de la sociedad toda con una visión fundamentalmente ética.

#### Contenidos mínimos:

La función de la Administración de Personal. Fundamentos económicos y psicosociales de la gestión de recursos humanos. Procesos y técnicas de la administración de personal. Aspectos fundamentales de la psicología industrial. Relaciones industriales. Las partes intervinientes. Estructura del sector. Organización interna del sector administrativo de personal. Temáticas especiales (hotelería, turismo, hospitales, sector público).



3.2.1. Programa sintético:

1. LA GESTIÓN CON LAS PERSONAS.
2. DISEÑO Y ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO. PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN.
3. EMPLEO. RECLUTAMIENTO. SELECCIÓN. ORIENTACIÓN. DESVINCULACIÓN.
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.
5. COMPENSACIONES.
6. DESARROLLO DE LAS PERSONAS.
7. CALIDAD DE VIDA LABORAL.
8. RELACIONES LABORALES.
9. AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE PERSONAL.
10. LOS NUEVOS ESCENARIOS DE LA GESTIÓN CON PERSONAL.

Bibliografía

- Básica obligatoria y complementaria
- Ampliatoria
- Supletoria.
- Desarrollo de temas específicos.
- Publicaciones periódicas varias.
- Portales de gestión de personal.



3.2.2. Programa analítico:

**Unidad 1. LA GESTIÓN CON LAS PERSONAS.**

**Objetivos:**

- Identificar y analizar los escenarios futuros del mundo del trabajo.
- Identificar los desafíos internos y externos que afectan a la organización y a las personas.
- Explicar los objetivos de la gestión con personas y sus actividades más importantes.
- Reconocer las ventajas de integrar a la planeación estratégica de la organización las políticas y prácticas de la gestión con personas.

**Contenido:**

- 1.1. **Cambios en la naturaleza del trabajo. Los cambios sociales y las tendencias que afectan a las organizaciones. Implicancias en el ámbito laboral. Nuevos desafíos para empleadores y empleados.**
- 1.2. **Evolución. Importancia. Condicionantes internos y externos. Carácter. Objetivos.**
- 1.3. **Responsabilidad. Función. Procesos/Funciones. Políticas.**
- 1.4. **El Área de Personal. Organización. Competencias de sus integrantes.**
- 1.5. **Enfoque estratégico de la gestión con personas.**

**Bibliografía básica obligatoria:**

- Biasone (6)
- Chiavenato (8) Cap. 3 , Parte II y Cap. 4.
- Dolan y otros (10) Cap. 1 y 2.

**Bibliografía básica complementaria**

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Alpander (2) Cap. 1 y 2.
- Werther y Davis. (23) Cap. 1, 2 y 3.
- Ulrich (21) Cap. 2.

**Unidad 2. DISEÑO Y ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO. PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN.**

**Objetivos:**

- Presentar los modelos de diseño y rediseño de puestos y explicar cómo estas técnicas pueden mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Explicar el contenido y usos del análisis de puestos.
- Reconocer la importancia que tienen las competencias laborales en el éxito de la organización.
- Analizar la importancia la planificación de la dotación de personal.

**Contenido:**

- 2.1. **Diseño de puestos. Concepto. Procesos vinculados. Factores que afectan el proceso.**
- 2.2. **Análisis de puestos. Descripción. Especificaciones/Perfil Profesional. Concepto. Métodos. Etapas.**
- 2.3. **Las competencias laborales.**
- 2.4. **Planificación de la dotación. Concepto. Mercado laboral: oferta y demanda.**

**Bibliografía básica obligatoria:**

- Chiavenato (8) Parte IV y Cap. 7.
- Mattio (15)
- Mattio (16)
- Valdez (22)

**Bibliografía básica complementaria**

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Chiavenato (8) Parte III, Cap. 5 y 8
- Dolan y otros (10) Cap. 3 y 4.
- Werther y Davis (23) Cap. 4 y 5.



### Unidad 3. EMPLEO. RECLUTAMIENTO. SELECCIÓN. ORIENTACIÓN. DESVINCULACIÓN.

#### Objetivos:

- Identificar y analizar el proceso de empleo en sus distintas etapas.
- Explicar la importancia de atraer y seleccionar personas con las competencias que la organización requiere.
- Presentar la selección como un proceso de decisión, identificando las limitaciones a las que se enfrenta.
- Explicar la importancia del proceso de orientación tanto para el nuevo empleado, como para los que cambian de puesto y para la organización.
- Explicar el proceso de desvinculación y sus repercusiones.

#### Contenido:

- 3.1. Reclutamiento. Concepto. Políticas. Objetivos. Medios. Fuentes.
- 3.2. Selección. Concepto. Políticas. Proceso. Modelos. Técnicas/Instrumentos. Evaluación.
- 3.3. Orientación. Desvinculación

#### Bibliografía básica obligatoria:

- Chiavenato (8): Cap. 5.
- Werther y Davis (23) Cap. 7 y 8.

#### Bibliografía básica complementaria

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Chiavenato (8): Cap. 6.
- Dolan y otros. (10) Cap. 5 y 6.
- Meighan, (46)

### Unidad 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

#### Objetivos:

- Describir las ventajas de la evaluación del desempeño para la organización y el personal.
- Analizar los métodos tradicionales de evaluaciones de desempeño y sus aplicaciones.
- Identificar los desvíos subjetivos en este proceso y las formas en que pueden ser corregidos.
- Reconocer en los nuevos modelos de apreciar el desempeño su potencial y sus posibilidades de éxito.

#### Contenido:

- 4.1. Concepto. Objetivos. Responsables. Proceso.
- 4.2. Métodos y enfoques. Desvíos y obstáculos en la implementación. Conflictos.
- 4.3. Análisis del potencial. Nuevas tendencias.

#### Bibliografía básica obligatoria:

- Dolan y otros. (10) Cap. 9.

#### Bibliografía básica complementaria

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Chiavenato (8): Cap. 9.
- Odiorne (18) Cap. 11.
- Werther y Davis. (23) Cap. 11.



## Unidad 5. COMPENSACIONES.

### Objetivos:

- Desarrollar en el alumno una actitud amplia y crítica de la remuneración.
- Remarcar la importancia de las estrategias remunerativas para respaldar los valores y pautas culturales de la organización y el contexto.
- Analizar la valuación de puestos como base para un adecuado programa de compensaciones.
- Explicar cuales son las nuevas perspectivas de las compensaciones.
- Conocer sistemas de prestaciones sociales e identificar las variables que permiten conocer sus costos y beneficios

### Contenido:

- 5.1. El sistema de remuneraciones. *Carácter. Composición del salario.*
- 5.2. Equidad interna. *Concepto. Valuación de puestos. Métodos y técnicas.*
- 5.3. Consistencia externa. *Encuesta y valores de mercado.*
- 5.4. Política salarial. *Nivel y estructuras de remuneraciones.*
- 5.5. Nuevas tendencias de la remuneración. *Remuneración variable. Incentivos.*
- 5.6. Prestaciones sociales. *Objetivos. Tipos.*

### Bibliografía básica obligatoria:

- Chiavenato (8): Parte V y Cap. 10 y 11.

### Bibliografía básica complementaria

- Dolan y otros. (10) Cap. 10 y 11.
- Werther y Davis. (23) Cap. 12, 13 y 14.

## Unidad 6. DESARROLLO DE LAS PERSONAS.

### Objetivos:

- Mostrar las diferencias entre la capacitación y el desarrollo.
- Identificar los beneficios de la capacitación y del desarrollo para los empleados y para la organización.
- Explicar la importancia de la evaluación del proceso de capacitación.
- Analizar las variables que influyen en las decisiones de carrera y describir las prácticas utilizadas en su programación.

### Contenido:

- 6.1. Capacitación y desarrollo. *Concepto. Objetivos. Importancia para el desempeño de la organización.*
- 6.2. Políticas. *Ciclo. Determinación de necesidades. Programación. Implementación.*
- 6.3. *Métodos de capacitación. Evaluación de los resultados.*
- 6.4. *Tendencias en los procesos de desarrollo de las personas.*
- 6.5. *Planificación de la carrera profesional. Concepto. Fines. Implantación. Evaluación.*

### Bibliografía básica obligatoria:

- Chiavenato (8): Parte VI y Cap. 14.
- Dolan y otros. (10) Cap. 8.
- Werther y Davis. (23) Cap. 9. Principios de aprendizaje.

### Bibliografía básica complementaria

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Dolan y otros. (10) Cap. 7.



## Unidad 7. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

### Objetivos:

- Reconocer la importancia de la calidad de vida en el trabajo.
- Identificar los sistemas de seguridad en los sistemas de trabajo y los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal.
- Analizar la relación entre el desempeño, la satisfacción, la participación en el puesto y el compromiso organizacional.
- Reconocer cuales son los medios para garantizar la satisfacción en el empleo.

### Contenido:

- 7.1. La salud e higiene en el trabajo. Los riesgos en el trabajo. Responsabilidades.
- 7.2. Higiene Laboral. Objetivos. Condiciones ambientales del trabajo.
- 7.3. Seguridad Laboral. Accidentes de trabajo. Prevención Estadísticas.
- 7.4. Calidad de vida en el trabajo. Factores estresantes. Consecuencias.
- 7.5. Satisfacción en el trabajo. Concepto. Medición.

### Bibliografía básica obligatoria:

- Chiavenato (8): Cap. 12.
- Dolan y otros. (10) Cap. 13.
- Davis, Keith (9) Cap. 5.

### Bibliografía básica complementaria

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Dolan y otros. (10) Cap. 12.
- Werther y Davis. (23) Cap. 15 y 16.

## Unidad 8. RELACIONES LABORALES.

### Objetivos:

- Identificar las relaciones entre los sindicatos, las organizaciones y el gobierno.
- Explicar las formas de resolver constructivamente los conflictos.
- Analizar la diferencia entre supervisor, mando medio y alta dirección.
- Explicar los alcances de la disciplina en el trabajo.
- Reconocer la importancia de la comunicación como herramienta en los procesos de gestión con personal.

### Contenido:

- 8.1. Relaciones de trabajo. Modelo. Rol del Estado y de las organizaciones de empleadores y trabajadores.
- 8.2. Funciones de la representación gremial. Administración de los conflictos. La negociación colectiva.
- 8.3. Supervisión: concepto y competencias. Disciplina en el trabajo. Régimen disciplinario. Funciones disciplinarias de la supervisión.
- 8.4. La comunicación dentro de la organización. Funciones.

### Bibliografía básica obligatoria:

- Chiavenato (8): Cap. 13.
- Aquino, Vola, Arecco (4) y Aquino. Cap. 8. 2da. Edición 1996
- Robbins y De Cenzo (19) Cap. 1 y 14
- García Jiménez (14) Cap. 10 y 17.

### Bibliografía básica complementaria

- Acosta, Fernández y Mollón. (1)
- Odiorne (18) Cap. 2 y 11.
- Werther y Davis. (23) Cap. 17.





## Unidad 9. AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE PERSONAL.

### Objetivos:

- Explicar la importancia de la evaluación sistemática de las políticas, programas y procesos de la gestión con personal.
- Reconocer la importancia función de la investigación en la auditoría de la gestión.
- Explicar como se construye un sistema de información administrativa de personal.

### Contenido:

- 9.1. La evaluación de la gestión de las personas desde una perspectiva estratégica. Su importancia.
- 9.2. Los sistemas de información de personal.
- 9.3. Auditoría de la gestión de personal. Concepto. Tipos. Métodos.

### Bibliografía básica obligatoria:

- Mattio (17)

### Bibliografía básica complementaria

- Albizu Gallasteguy. (3) Cap. 13.
- Chiavenato (8): Parte VII, Cap. 16 y 17.
- Dolan y otros. (10) Cap. 17.
- FUNDIPE (FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS) y PRICEWATERHOUSE COOPERS (13).
- Werther y Davis. (23) Cap. 18.

## Unidad 10. LOS NUEVOS ESCENARIOS DE LA GESTIÓN CON PERSONAL.

### Objetivos:

- Analizar los desafíos surgidos en la gestión con las personas.
- Reconocer que las nuevas tecnologías tienen un valor estratégico en la gestión del personal.

### Contenido:

- 10.1. Nuevos aspectos en la gestión con personas.
- 10.2. Benchmarking. Outsourcing. Empowerment. Coaching. Mobbing. Gestión de talentos. Assessment Center (Centros de evaluación por competencias), Change Management (El cambio permanente). Síndrome del quemado (Burn out). Diversidad de la fuerza de trabajo.
- 10.3. Las nuevas tecnologías, su uso e impacto en los procesos de gestión.

### Bibliografía básica obligatoria:

- Dolan y otros. (8) Cap. 16
- Werther y Davis. (23) Cap. 2, 18 y Apéndice.

### Bibliografía básica complementaria

- Fernández López (11)
- Ausfelder (5)
- Robinson (20)



### 3.3. Bibliografía:

#### 3.3.1. BÁSICA OBLIGATORIA y COMPLEMENTARIA (Según se indica en cada unidad temática)

1. ACOSTA, Jorge; FERNÁNDEZ, Nuria y MOLLON, Marta: "RECURSOS HUMANOS EN EMPRESAS DE TURISMO Y HOSTELERIA". Eg. Prentice Hall. Madrid. España. 1992.
2. ALPANDER, Guvenc: "PLANEACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA A LOS RECURSOS HUMANOS". Ed. Norma. Bogotá, 1985.
3. ALBIZU GALLASTEGUY, Eneka y LANDETA RODRÍGUEZ, Jon (Coordinadores) "DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS" Ed. Pirámide, Madrid, 2001.
4. AQUINO, VOLA, ARECCO y AQUINO: "RECURSOS HUMANOS". Ed. Macchi. Buenos Aires, 1996. 2ª Edición ampliada y actualizada.
5. AUSFELDER, TRUDE "MOBBING. El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones". Edit. OCEANO. Barcelona (España). 2002.
6. BIASONE, Ana María (2011) "CAMBIOS EN LA NATURALEZA DEL TRABAJO". Compilación de artículos publicados en: Revista Gestión - V.16 Nro. 2 / Marzo - Abril 2011. *Gratton, Lynda*, "Cambio de Naturaleza". Revista Gestión - V.13 Nro. 1 / Enero-Febrero 2008. File: "El Futuro del Trabajo". *Pricewaterhouse Coopers*, "El Trabajo y sus Escenarios". *Florida, Richard*, "Un Panorama Distinto". *Joerres, Jeff*, "La Guerra por el Talento". *Conaty, Bill*, "Fabricante de Líderes". *Heinemann, Rubén y Pollet, Hervé*, "Visiones Complementarias". Revista Gestión - V.4 Nro. 6 / Noviembre - Diciembre 1999. File: "Las Huellas del Futuro". *Schwartz, Petr*, "Ha Llegado el Mañana". *Laubacher, Robert y Malone, Thomas*, "Entre Dos Mundos". *Baladock, Robert*, "Juego de Escenarios". Material de cátedra.
7. BIASONE, Ana María (2011) "LA COMUNICACIÓN INTERNA". Fuente: García Jiménez, Jesús y elaboración propia. Material de cátedra.
8. CHIAVENATO, Idalberto: "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, El capital humano de las organizaciones". Ed. Mc. Graw Hill. México, 2007. 8va. Edición.
9. DAVIS, Keith: "EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO" Ed. Mc Graw Hill, 1º Edición Méjico, 1983.
10. DOLAN, Simon L.; VALLE CABRERA, Ramón; JACKSON, Susan E. y SCHULER; Randall S.: "LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación" Ed. Mc. Graw Hill, España, 2007. 3ra. Edición
11. FERNÁNDEZ LÓPEZ, Carlos P. - Coordinador "LA TECNOLOGÍA AL SERVICIO DE LAS PERSONAS: e-hr". Ed. Pearson-Prentice Hall y AEDIPE. Madrid, España, 2004.
12. FRENCH, Wendell L. y BELL, Cecil H. (Jr.) "DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización" Edic. PRENTICE-HALL. MEXICO. 1998.
13. FUNDIPE (FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS) y PRICEWATERHOUSE COOPERS: "EL CUADRO DE MANDO E INDICADORES PARA LA GESTIÓN DE PERSONAS".
14. GARCÍA JIMÉNEZ, Jesús: "La Comunicación Interna"; Editorial Díaz de Santos. España, 1998.
15. MATTIO, Gabriela V. (2011) "ANÁLISIS DE PUESTOS". Compilación de los siguientes autores: *Chiavenato* (8) Cap. 8 y *Werther y Davis* (23) Cap. 4. Material de cátedra.
16. MATTIO, Gabriela V. (2003) "COMPETENCIAS LABORALES: UNA APROXIMACIÓN" incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
17. MATTIO, Gabriela V. (2011) "AUDITORÍA DE LA GESTIÓN DE PERSONAL" Compilación de los siguientes autores: *Albizu Gallastegi y otros* (3) Cap. 13. *Chiavenato* (8) Cap. 16 y *Dolan* (10) Cap. 17. Material de cátedra.
18. ODIORNE, George: "EL LADO HUMANO DE LA DIRECCIÓN". Edit. Díaz de Santos. Madrid. 1990.
19. ROBBINS, Stephen P. y DE CENZO, Davis A. "SUPERVISIÓN" . Ed. PERARSON. Prentice Hall. México 2008. Quinta Edición.
20. ROBINSON, Russell D. "CÓMO CREAR EMPOWERMENT. Planes de acción para crear, mantener o reenfocar los equipos de trabajo con empowerment". Edit, McGRAW-HILL. Colombia. 1998.
21. ULRICH, Dave: "RECURSOS HUMANOS. CHAMPIONS". Ed. Granica. Buenos Aires, 1997.
22. VALDEZ, Irma B. (2011) "PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN". Compilación de los siguientes autores: *Chiavenato* (6) Parte III y Cap. 5 y *Werther y Davis* (20) Cap. 5. Material de cátedra.
23. WERTHER Y DAVIS: "DIRECCIÓN DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS". Ed. Mc Graw Hill. México, 2007. Quinta Edición.



### 3.3.2. AMPLIATORIA

24. A.F.C.O.D. (Asociación francesa de consultores de dirección): "LOS RATIOS SOCIALES". Ed. Ibérico Europea. Madrid, 1968.
25. BECKER, B HUSELID M y ULRICH D: "EL CUADRO DE MANDO DE RECURSOS HUMANOS" Ed. Gestión 2000, Barcelona 2002.
26. CORTINA, Adela "CONSTRUIR CONFIANZA (Ética de la empresa la sociedad de la información y las comunicaciones). Ed. Trotta Madrid, 2003.
27. DAVIS, Keith y NEWSTRON, John W.: "EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO". Ed. Mc Graw Hill. México, 8va. Edición, 1992.
28. DESSLER, Gary: "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL". Ed. Prentice Hall. 8ª Edición. México, 2001.
29. DUCCHESCHI, Mirella; "TECNICAS MODERNAS DE ADMINISTRACION DE PERSONAL". Ed. Ibero europea. Madrid, 3ra. edición, 1972.
30. FITZ -ENZ, Jac "COMO MEDIR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS" Ed. DEUSTO. Bilbao, España. 1999.
31. GARCÍA, Salvador Y DOLAN; Simón "LA DIRECCIÓN POR VALORES. El cambio más allá de la dirección por objetivos" Ed. McGraw Hill. Madrid, España. 2003.
32. GORDON, Judith: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL". Ed. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México, 1997.
33. HAMMER, Michael y CHAMPY, James; "REINGENIERÍA". Ed. Norma, Colombia, 1994, (Séptima reimpresión, mayo de 1995).
34. Hankovits, Margarita J. Material de cátedra: "COACHING Y EMPOWERMENT". Solicitarlo a los integrantes de la cátedra.
35. HANKOVITS, Margarita (2003) "REFLEXIONES SOBRE LA ÉTICA DEL TRABAJO". Administración de Recursos Humanos, Serie: Cuadernos de cátedra, 2004. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, impreso en agosto de 2005.
36. LAGO, José L y MUCCI, Ottorino (1995) "DISEÑO DE CARGOS E INFORMÁTICA" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
37. LAGO, José Luis (2005) "LAS COMUNICACIONES Y EL DESEMPEÑO ESTRATÉGICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL". Administración de Recursos Humanos, Serie: Cuadernos de cátedra, 2004. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, impreso en agosto de 2005.
38. LAGO, JOSÉ LUIS (2008) "LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y EL EJERCICIO DE LA SUPERVISIÓN". Solicitarlo a los integrantes de la cátedra.
39. LE BOTERF, Guy "INTELIGENCIA DE LAS COMPETENCIAS" Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2001.
40. LEVY, LEBOYER, Claude "GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS" Ed. Gestión 2000, Barcelona, 1997,
41. LEVY - LEBOYER, Claude "FEEDBACK DE 360º". Editorial Gestión 2000, Barcelona, España, 2004.
42. MACHADO SUSSERET, Néstor R. "FIABILIDAD HUMANA EN LOS SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DE LAS ORGANIZACIONES". Administración de Recursos Humanos, Serie: Cuadernos de cátedra, 2004. Universidad Nacional de Mar del Plata, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, impreso en agosto de 2005.
43. MAGNOLER, G. y MUCCI, M. L. (2002) "LOS RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
44. MAPFRE "MANUAL DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO". Ed. F.C.E. México, 1992
45. MATTIO, GABRIELA y HANKOVITS, MARGARITA (2008) "EL PERFIL DE COMPETENCIAS DEL RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS". Solicitarlo a los integrantes de la cátedra.
46. MEIGHAN, Micheal "PROGRAMAS DE INDUCCIÓN. Entrenamiento, diseño y ejecución". FONDO EDITORIAL LEGIS. BOGOTÁ. COLOMBIA. 1992.
47. MINTZBERG, Henry: "LA ESTRUCTURACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES" Ed. Ariel, Barcelona, 1984.
48. MORALES GUTIÉRREZ, Alfonso G. y ARIZA MONTES, José A., "GESTIÓN INTEGRADA DE PERSONAS. UNA PERSPECTIVA DE ORGANIZACIÓN" . Ed. Desclée de Brouwer, Bilbao, España, 2000.
49. MUCCI, Ottorino Oscar (1988) "ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA INDUCCIÓN" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
50. MUCCI, Ottorino Oscar (2001) "LAS COMPETENCIAS LABORALES" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
51. MUCCI, Ottorino Oscar (1990) "LA ENTREVISTA DE EGRESO" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
52. MUCCI, Ottorino Oscar "Evaluación 360 aplicada el sector no docente de las universidades" Incluido en Administración de Recursos Humanos, serie Cuadernos de Cátedra, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mar del Plata (2004).
53. MUCCI O. y VALDEZ I.: "CAPACITACIÓN, VARIABLE ESTRATÉGICA EN LOS NUEVOS ESCENARIOS"(Función Pública, N° 83/84-153).
54. MUSTICCHIO, Alejandro (2003) "MEDIR LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS" Incluido en Cuaderno de Cátedra 2003, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Mar del Plata.
55. ORDOÑEZ, Miguel (coordinador): "LA NUEVA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS". Ed. Gestión. Barcelona, 1995.
56. ORDOÑEZ Miguel (coordinador): "PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS". Edit. Gestión 2000. Barcelona, 1997.
57. ORUE ECHEVARRÍA, Juan: "MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y CALIFICACIONES DE MÉRITOS". Edit. Deusto. Bilbao, 1997.
58. PINTO VILLATORO, Roberto: "PROCESO DE CAPACITACIÓN". Ed. Diana. México, 1990.
59. RESOLUCIÓN SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DE TRABAJO 43/97.
60. SCHVARSTEIN, Leonardo: "DISEÑO DE ORGANIZACIÓN - Tensiones y paradojas" Ed. Paidós, Bs. As., 1998.



61. The Hay Group. FLANNERY, Thomas P., HOFTRICHTER David y PLATTEN, Paul E. "PERSONAS, DESEMPEÑO Y PAGO. Compensación dinámica para el nuevo entorno de los negocios". Ed. Paidós S.A.I.C.F., 1997, Buenos Aires, Argentina.
62. VALDEZ, Irma Beatriz (2004) "REMUNERACIÓN Y CULTURAS LABORALES: su compatibilización" Material de Cátedra.
63. VALDEZ, Irma Beatriz (2005) Compilación de los Capítulos VII "Entre la administración científica y el estrés", IX "El trabajo, analizado por la psicología industrial" y XI "El trabajo en su perspectiva actual" del libro "REPENSAR EL TRABAJO. Historia, profusión y perspectivas de un concepto" de HOPENHAYN, Martín, Grupo Editorial Norma, Buenos Aires, 2001.
64. VALLE CABRERA, Ramón: "LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS". Ed. Addison-Wesley Wilmington. 1995.
65. ULRICH, Dave (Compilación e introducción). "EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS. Un nuevo desafío para los profesionales de Recursos Humanos". Ed. Granica. BARCELONA. 2000.

### 3.3.3. SUPLETORIA

**Biblioteca Deusto de Dirección y Organización (V-Personal. Ed. Deusto. Bilbao, 1973).**

66. TESTA, G.: "ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAL "
67. ZERILLI, Andrea: "RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ACOGIDA DEL PERSONAL "
68. CANONICI, Aldo: "ADIESTRAMIENTO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL".
69. FERTONANI, M. y GROSSO, C.: "ANÁLISIS Y VALORIZACIÓN DE TAREAS".
70. ZERELLI, Andrea: "VALORACIÓN DEL PERSONAL".
71. BELCHER, David: "SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS".
72. TESTA, G.: "LOS SERVICIOS SOCIALES".

**Manuales (No incluidos en otros ítems, se indican en orden alfabético).**

73. CHIAVENATO, Idalberto: "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". Ed. Mc. Graw Hill. México, 1994. 2da. Edición
74. CHIAVENATO, Idalberto: "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". Ed. Mc. Graw Hill., 5º Edición, Colombia, 1999.
75. DESSLER, Gary: "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL". Ed. Prentice Hall. 6º Edición. México, 1996.
76. FERRARO Eduardo "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL" Ed. Primo, Bs. As. 1995.
77. FRENCH, Wendell L. "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL - Desarrollo de Recursos Humanos" Ed. Limussa Noriega Editores, México, 1993.
78. GÓMEZ MEJIA, L, BALKIN D. Y CARDY R. "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS" Ed. Prentice may, Madrid, 1998.
79. LOUART, Pierre: "GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS". Ed. Gestión 2000 S. A. Barcelona, 1994.
80. MARISTANY, Jaime: "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". Editorial PEARSON ADDISON-WESLEY, 2006,
81. MC FARLAND, Dalton "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL". Ed. F.C.E. México, 1973
82. STRAUSS Y SAYLES: "LOS PROBLEMAS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN". Ed. Herrero Hnos. México, 1967.
83. YODER, Dale: "MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES". Ed. CECSA, México, 1977.

### 3.3.4. DESARROLLO DE TEMAS ESPECÍFICOS

84. ALFARO BELTRÁN, F., ALFARO ESCOLAR, F. Y ALFARO ESCOLAR, S.: "LAS MEJORES HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LAS REMUNERACIONES" Ed. Deusto, Bilbao 2002.
85. BÁEZ CASILLAS, Sixto: "DESCRIPCIÓN DE PUESTOS EN HOTELES, RESTAURANTES Y BARES". Ed. CECSA, México, 1986.
86. BURACK, Elmer: "RECURSOS HUMANOS". Una orientación estratégica. Ed. Díaz de Santos S.A.. Madrid, 1993.
87. CASADO, José Manuel "EL VALOR DE LA PERSONA" (Nuevos principios para la gestión del capital humano) Ed. Prentice Hall, Madrid, 2003.
88. GODIO; JULIO, PALOMINO, Héctor y WACHENDORFER, Achim : "EL MOVIMIENTO SINDICAL ARGENTINO. (1880-1987)". Puntosur Editores. Buenos Aires, 1988.
89. HUNT, John W.: "LA DIRECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA". Ed. Mc Graw Hill. Madrid, 1993.
90. KLIKSBURG, Bernardo: "REFLEXIONES SOBRE PROBLEMAS ESTRATÉGICOS EN EL ADIESTRAMIENTO Y LA FORMACION DE RECURSOS HUMANOS PARA LA GESTIÓN PÚBLICA EN AMÉRICA LATINA". (Pag. 109) incluido en la reforma de la Administración Pública, Alcalá de Henares, 1984.
91. NEFFA, Juan César: "CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. MANUAL DE APOYO DIDÁCTICO Y GUÍA PARA LA CAPACITACIÓN". Edit. Humanitas. Buenos Aires, 1990.
92. NEFFA, Juan César : "QUE SON LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. PROPUESTA DE UNA PERSPECTIVA". Edit. Humanitas. Buenos Aires, 1988.
93. ROBBINS, S.: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL". Ed. Prentice Hall, Séptima edición, México 1996.
94. ROBBINS, Stephen y COULTER, Mary: "COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL". Ed. Prentice Hall 1996.
95. SACKAMENN BENGOLEA A. y SUÁREZ RODRÍGUEZ M: "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-REMUNERACIÓN" Ed. Macchi, Bs. As. 2000.
96. ALDAO ZAPIOLA, Carlos: "LA NEGOCIACIÓN". Ed. Macchi. Buenos Aires, 1990.



97. ANTA, Gregorio: "PROCESO DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL" Ed. Cumbre Iberoamericana, Madrid, 1998.
98. BLAKE y MOUTON: "EL MODELO DEL CUADRO ORGANIZACIONAL". Ed. Fondo Educativo Interamericano. México, 1973.
99. Consejo de normalización y certificación de competencia laboral. "ANÁLISIS OCUPACIONAL Y FUNCIONAL DEL TRABAJO" Ed. Cumbre Iberoamericana, Madrid, 1998.
100. HOPENHAYN, Martín. "REPENSAR EL TRABAJO. Historia, profusión y perspectivas de un concepto" Grupo Editorial Norma, Buenos Aires, 2001.
101. JAQUES, Elliot: "TRABAJO, INCENTIVO Y RETRIBUCIÓN". Ed. Paidós. Buenos Aires, 1973.
102. KLIKSBERG, B y TOMASSINI, L. -COMPILADORES- "CAPITAL SOCIAL Y CULTURA. CLAVES ESTRATÉGICAS PARA EL DESARROLLO" Ed. Fondo de Cultura Económica, Bs. As. 2000.
103. LEVIN, Pablo: "EL CAPITAL TECNOLÓGICO" Ed. Catálogos Universidad Nacional de Bs. As., Bs. As. 1997.
104. LIKERT, Rensis: "EL FACTOR HUMANO EN LA EMPRESA". Ed. Deusto. Bilbao, 1969.
105. LÓPEZ CAMPS, Jordi y LEAL FERNÁNDEZ Isaura: "APRENDER A PLANIFICAR LA FORMACIÓN" Ed. Paidós, Barcelona 2002.
106. MAROTTA, Sebastián: "EL MOVIMIENTO SINDICAL ARGENTINO". Ed. Lacio y Calomino. Buenos Aires, 1970.
107. MC GREGOR, D.: "EL ASPECTO HUMANO DE LA EMPRESA". Ed. Diana. México, 1972.
108. MC GREGOR, D.: "MANDO Y MOTIVACIÓN". Ed. Diana. México, 1974.
109. MEJIAS, Cristina: "EL SILLÓN VACÍO". Ed. Macchi. Buenos Aires, 1990.
110. MERTENS, Leonard: "LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES EN LA EMPRESA Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL" Ed. Cumbre Iberoamericana, Madrid, 1998.
111. NICHOLSON, Trisch: "COMO MEJORAR SU EQUIPO DE TRABAJO". Ed. Macchi. Buenos Aires, 1994.
112. ODIORNE, George: "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL POR OBJETIVOS". Ed. Diana. México, 1973.
113. OUCHI, William: "LA TEORIA Z". Ed. Orbis. Buenos Aires, 1982.
114. OUCHI, William: "SOCIEDAD M". Ed. Atlántida. México, 1986.
115. RIFKIN, Jeremy: "EL FIN DEL TRABAJO". Ed. Paidós. Buenos Aires, 1997.
116. RIVAS, R. Y NORTH, K.: "GESTIÓN AMBIENTAL DE EMPRESA" Ed. Dunken, Bs. As. 2002.
117. RIVAS ROQUE, R.: "ERGONOMÍA APLICADA" Ed. Dunken, Bs. As. 2000.
118. RIVAS ROQUE, R.: "ERGONOMÍA Y DESARROLLO" Ed. Dunken, Bs. As. 2001.
119. SCHEIN, Edgar: "PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES". Ed. Prentice Hall, 1978.
120. SCOTT, C y JAFFE, D: "EMPOWERMENT" Ed. Grupo Editorial Iberoamericano, México 1994.
121. SPYROPOULOS, George. "SINDICALISMO Y SOCIEDAD" Ed. Humanitas, Bs. As. 1991.
122. STANKIENWTCZ, Francois -compilador- "LAS ESTRATEGIAS DE LAS EMPRESAS FRENTE A LOS RECURSOS HUMANOS El post-taylorismo" Ed. Humanitas, Bs. As. 1991.
123. WISNER, Alain: "ERGONOMÍA Y CONDICIONES DE TRABAJO" Ed. Humanitas, Bs. As. 1988.
124. ZORRILLA; Rubén H. "LÍDERES DEL PODER SINDICAL". Ediciones SIGLO VEINTE. Buenos Aires, 1988.
125. BAILY, Samuel L.: "MOVIMIENTO OBRERO, NACIONALISMO Y POLÍTICA EN LA ARGENTINA" . Edit. PAIDOS, Buenos Aires, 1984.

### 3.3.5. PUBLICACIONES PERIÓDICAS

126. "ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS". Buenos Aires.
127. "ALTA DIRECCIÓN". Barcelona.
128. "ALTA GERENCIA". Buenos Aires.
129. "CIENCIAS ADMINISTRATIVAS". La Plata.
130. "FACES". Mar del Plata.
131. "GESTIÓN". Buenos Aires.



#### PORTALES DE RR.HH.

<http://www.arearh.com>

<http://workforce.com>

Portal generalista dedicado a Recursos Humanos

Tendencias en Recursos Humanos y herramientas para resultados en la empresa

#### Escuelas de Negocios.

<http://www.hbs.edu/>

<http://www.london.edu/>

<http://www.iese.edu>

<http://www.santelmo.org/>

<http://www.ie.edu/>

<http://www.esade.es/>

Escuela de negocios de referencia internacional

Escuela de negocios de referencia europea

Escuela de negocios de referencia en España

Escuela de negocios de referencia en Andalucía

Escuela de negocios de referencia en Madrid

Escuela de negocios de referencia en Barcelona

#### Asociaciones sobre RR.HH.

<http://www.aedipe.es>

<http://www.wfpma.com/>

Institución española de referencia en Recursos Humanos

Asociación mundial de más de 50 Asociaciones nacionales que representan a 300.000 profesionales en Dirección de Personal.

<http://www.astd-rta.org/>

Sociedad orientada a la Formación y Desarrollo de los RR.HH.

#### Bibliografía y Documentación sobre RR.HH.

<http://www.diazdesantos.es>

<http://www.e-excellence.es>

Librería editorial con amplio catálogo

Centro de recursos especializado en RR.HH., management y desarrollo profesional.

<http://base.marcialpons.es>

<http://www.capitalhumano.es/>

Librería editorial con amplio catálogo

Revista española de referencia en RR.HH.

<http://www.careerjournal.com/>

Revista americana de referencia en RR.HH.

#### Herramientas y Tecnologías relacionadas con RR.HH.

<http://www.bscol.com/>

Portal de referencia para los cuadros de mando, y certificados del software acorde con los estándares de Kaplan y Norton.

<http://www.isixsigma.com/>

Portal de referencia para la metodología Six Sigma, certificados para consultoría.

<http://www.bpmi.org/>

Portal de referencia para gestión por procesos, y proyectos de certificación.

<http://www.efqm.org/>

Portal de referencia para metodología EFQM, y reconocimiento europeo de iniciativas.

#### Comunidades profesionales y de conocimiento.

<http://www.infonomia.com>

Portal de referencia para entender la empresa en la red. Consideraciones sobre gestión del conocimiento, capital intelectual y una comunidad dinámica de profesionales.

<http://www.gurteen.com/>

Comunidad de referencia para gestión del conocimiento, formación, creatividad e innovación.

<http://www.brint.com/>

Comunidad de referencia para e-Business, tecnologías de la información y gestión del conocimiento.



**3.4. Descripción de Actividades de aprendizaje:**

- 3.4.1. Desarrollo por parte de los docentes de los contenidos programáticos más relevantes de la de la asignatura, con participación de los alumnos.
- 3.4.2. Resolución de problemas. A modo de ejemplo: precisar las consecuencias posibles que podrán derivarse de asumirse distintos tipos de decisiones; predecir lo que acontecerá en una situación dada, si se modifican determinados factores que la definen.
- 3.4.3. Elaboración de ensayos, monografías, proyectos, por ejemplo: preparar informes técnicos de rigor; elaborar síntesis sobre diversas líneas de pensamiento en relación con algún asunto controvertido y formular los propios puntos de vista debidamente fundamentados; efectuar análisis críticos fundados a partir del conocimiento de resultados obtenidos en investigaciones realizadas sobre un mismo problema.
- 3.4.4. Resolución de guías de estudio. A modo de ejemplo: verificar inconsistencias, limitaciones en los argumentos sostenidos por algún autor, y plantear puntos de vista alternativos, descifrar el significado de diversas formas de información presentadas en gráficos, tablas, cuadros, etc. para expresar tendencias, relaciones, etc.
- 3.4.5. Elaboración de un trabajo de campo sobre cuestiones relacionadas con su futura actividad profesional tanto en el área de recursos humanos, si la hubiere, como en relación a las modalidades de la gestión con personas en todo el ámbito de la organización.



3.5. **Cronograma:**

**2do. Cuatrimestre.**

	CLASES TEÓRICAS	CLASES TEÓRICAS o TEÓRICO-PRÁCTICAS
Lunes, 20/AGOS.	<b>FERIADO.</b>	
Miérc. 22/AGOS.	<b>Presentación. Unidad 1 (completa)</b>	
Lunes, 27/AGOS.	<b>Unidad 2 (2.1. y 2.4.)</b>	
Miérc. 29/AGOS		Práctico - Unidad 1
Lunes 03/SEP.	<b>Unidad 1 (1.1)</b> Exposición s/Actividad Pedagógica 3.6.4.1. L. A. Valdez	
Miérc. 05/SEPT.	<b>Unidad 2 (2.2. y 2.3.)</b>	
Lunes 10/SEPT.	<b>Unidad 3</b>	
Miérc. 12/SEPT.		Práctico - Unidad 2
Lunes 17/SEPT.	<b>Unidad 4</b>	
Miérc. 19/SEPT.		Práctico - Unidad 3
Lunes 24/SEPT.	<b>FERIADO</b>	
Miérc. 26/SEPT.	<b>Unidad 5 (5.1. al 5.3.)</b>	
Lunes 01/OCT.	<b>"Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano", Nussbaum, Martha C. Editorial Paidós. Estado y Sociedad. Primera edición. Marzo 2012. Madrid. España.</b>	Actividad pedagógica 3.6.4.1. <b>Elaboración informe obligatorio en clase.</b>
Miérc. 03/OCT.	<b>Unidad 5 (5.4. al 5.6.)</b>	
Lunes 08/OCT.	<b>FERIADO</b>	
Miérc. 10/OCT.		Práctico - Unidad 4
Lunes 15/OCT.	<b>Unidad 6 (6.1. y 6.2.)</b>	
Miérc. 17/OCT.	<b>A determinar</b>	Práctico
Lunes 22/OCT.		<b>1er. PARCIAL</b>
Miérc. 24/OCT.	<b>Unidad 6 (6.3., 6.4. y 6.5.)</b>	
Lunes 29/OCT.	<b>Unidad 7 (Completa)</b>	
Miérc. 31/OCT.		Práctico - Unidad 5
Lunes 05/NOV.	<b>Unidad 8 (8.1. y 8.2.)</b>	
Miérc. 07/NOV.	Disertación sobre aspectos estratégicos de la gestión de personal en la empresa <b>Open Sports</b> , a cargo de ejecutivos de la misma. Actividad Pedagógica 3.6.4.2.	
Lunes 12/NOV.		<b>Recuperatorio 1er. PARCIAL</b>
Miérc. 14/NOV.	<b>Unidad 8 (8.3. y 8.4.)</b>	
Lunes 19/NOV.	<b>A determinar</b>	
Miérc. 21/NOV.		Práctico - Unidad 8
Lunes 26/NOV.	<b>FERIADO</b>	
Miérc. 28/NOV.	<b>Unidad 9 (Completa)</b>	<b>Entrega Actividad Pedagógica 3.6.4.2. (O. SPORTS)</b>
Lunes 03/DIC.		<b>2do. PARCIAL</b>
Miérc. 5/DIC.		
Lunes 10/DIC.	<b>Unidad 10 (Completa)</b>	<b>Entrega actividades pedagógica 3.6.4.3. (Conflictos laborales)</b>
Miérc. 12/DIC.		<b>Recuperatorio 2do. PARCIAL</b>
Lunes 17/DIC.		
Miérc. 19/DIC.		
	<b>A DETERMINAR (en días de teórico o práctico)</b>	
	Exposición del Lic. Alejandro Lute, Gerente de la Planta Pepsico de Mar del Plata sobre aspectos de la gestión de personal en la misma.	





- 3.6. **Procesos de intervención pedagógica:** son los modos de acción docente que tienden a facilitar el proceso de aprendizaje. Se utilizarán las modalidades que se detallan a continuación:
- 3.6.1. Desarrollo por parte de los docentes de los contenidos programáticos más relevantes de la asignatura con la activa participación de los alumnos, procurando que comprendan que las organizaciones se gestionan con personas -con sus aspiraciones, esperanzas y deseos-, en un entorno complejo y dinámico, el que debe afrontarse con un enfoque estratégico y que en la concreción de esa estrategia organizacional las personas desempeñan un rol decisivo.
- 3.6.2. Con el desarrollo de los trabajos prácticos se busca la integración de los conceptos teóricos a las situaciones reales de desempeño de la función de Recursos Humanos, tanto en el rol de línea como de asesoramiento en cada una de las temáticas abordadas en la asignatura.
- 3.6.3. Exposición del Lic. Alejandro Lute, Gerente de la Planta Pepsico de Mar del Plata, sobre aspectos de la gestión de personal en la misma.
- 3.6.4. **Actividades pedagógicas** previstas: tres (3) actividades.
- 3.6.4.1. Elaboración en clase de un informe individual escrito **-de carácter obligatorio-** del libro "**Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano**", Nussbaum, Martha C., Editorial Paidós. Estado y Sociedad. Primera edición. Marzo 2012. Madrid. España. La autora, se ha destacado por su contribución a las humanidades, a la filosofía del derecho y de la política y por su concepción ética del desarrollo económico. Es una defensora del papel de las humanidades en la educación como elemento imprescindible para la calidad de la democracia, habiendo abordado el estudio del desarrollo económico y de la ética al entender la pobreza como una privación de capacidades humanas. La selección del texto se fundamenta en las propias palabras de la autora expuestas en su libro "**Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades**". Editorial Katz, 2010 (páginas 188-189), las que a continuación se transcriben:

**Por qué la democracia necesita a las humanidades**

*"Las democracias cuentan con un gran poder de imaginación y raciocinio, pero también son propensas a las falacias, al chovinismo, a la prisa, a la dejadez, el egocentrismo y a la estrechez de espíritu. La educación orientada principalmente a la obtención de renta en el mercado global magnifica estas fallas y produce semejante grado de codicia obtusa y de docilidad capacitada que pone en riesgo la vida misma de la democracia, además de impedir la creación de una cultura mundial digna. Si el verdadero choque de civilizaciones reside, como pienso, en el alma de cada individuo, donde la codicia y el narcisismo combaten contra el respeto y el amor, todas las sociedades modernas están perdiendo la batalla a ritmo acelerado, pues están alimentando las fuerzas que impulsan la violencia y la deshumanización, en lugar de alimentar las fuerzas que impulsan la cultura de la igualdad y el respeto. Si no insistimos en la importancia fundamental de las artes y las humanidades, éstas desaparecerán, porque no sirven para ganar dinero. Sólo sirven para algo mucho más valioso: para formar un mundo en el que valga la pena vivir, con personas capaces de ver a los otros seres humanos como entidades en sí mismas, merecedoras de respeto y empatía, que tienen sus propios pensamientos y sentimientos, y también con naciones capaces de superar el miedo y la desconfianza en pro de un debate signado por la razón y la compasión".*

Con esta actividad se procura acercar a alumno a la posición sustentada por la autora respecto a que las teorías de desarrollo actualmente imperantes han producido políticas que ignoran nuestras necesidades más fundamentales de dignidad y respeto personales, aspectos fundamentales en la formación de profesionales que gestionarán organizaciones con personas.

Por tratarse de una actividad de **carácter obligatorio**, a los alumnos que no concurren a las exposiciones se les dará por desaprobada la actividad.

- 3.6.4.2. Elaborar un **informe escrito**, para su realización deberán constituirse grupos de hasta cuatro (4) alumnos,



a partir de una disertación a cargo de ejecutivos de la empresa Open Sports, ([www.opensports.com.ar](http://www.opensports.com.ar)), con una trayectoria comercial de 47 años en nuestra ciudad y con más de 60 locales abiertos en el país, dedicada a comercializar todas las marcas deportivas de primer nivel, sobre aspectos estratégicos de la gestión de personal en la empresa. Dicho informe deberá contemplar -como mínimo- los siguientes aspectos:

- Identificar los objetivos estratégicos de la gestión con personas y sus actividades más importantes.
- Identificar si la organización ha integrado o no a la planeación estratégica de la organización, las políticas y prácticas de la gestión con personas. Fundamente la respuesta.
- Método/s utilizado. Implantación y seguimiento de los mismos.
- Utilización de los resultados.
- Comparación entre lo expuesto por la empresa y lo estudiado en la asignatura vinculado al tema.
- Opinión acerca del valor de esta actividad para su futuro desempeño profesional.

Con esta actividad se procurará que el alumno reconozca las realidades del medio en el cual desarrollará su futura actividad profesional.

3.6.4.3. Elaborar un **informe** escrito, para su realización deberán constituirse grupos de hasta cuatro (4) alumnos, sobre uno de temas mencionados a continuación:

3.6.4.3.1. En el Puerto de Mar del Plata en el corriente año. A tal efecto podrán utilizar publicaciones gráficas y *on line* de medios periodísticos locales La Capital El Atlántico y para mayor información consultar en <http://www.plusnoticias.com/diarios/ba/mardelplata.htm>, provinciales El Día, Hoy y además consultar en <http://www.plusnoticias.com/diarios/ba/laplata.htm> y nacionales tales como Página 12, La Nación, Ámbito Financiero, Crónica, Clarín, La Prensa, TELAM, Boletín Oficial y para ampliar consultar en (<http://www.sitiosargentina.com.ar/diarios%20argentina.htm>),, páginas Web de organismos estatales, organizaciones sindicales y cámaras empresariales y realizar entrevistas a los actores sociales de este conflicto.

La presentación contendrá como mínimo las siguientes actividades:

- ✓ Identificar:
  - La problemática que da origen al conflicto y tipificarla.
  - Organizaciones sindicales y empresariales involucradas.
  - Organismos estatales nacionales, provinciales y municipales intervinientes.
  - Las medidas de acción directa emprendidas por las partes.
  - Las acciones emprendidas para la resolución del conflicto.
- ✓ Reconocer los diferentes puntos de vista que sobre el conflicto plantean los actores sociales involucrados.
- ✓ Identificar si existen, a criterio del grupo, enfoques diferentes para el tratamiento del conflicto en las publicaciones seleccionadas.
- ✓ Si al momento de presentar el informe el conflicto se ha resuelto, informar los alcances del acuerdo en relación a las pretensiones de las partes al inicio del mismo.
- ✓ Toda otra información que consideren de interés para el tratamiento del tema.

Con esta actividad se procurará que el alumno reconozca las realidades del medio en el cual desarrollará su futura actividad profesional.

3.6.4.3.2. Por la retención por Impuesto a las Ganancias que se realiza a la denominada "4ta. Categoría" (persona en relación de dependencia). La presentación deberá contemplar como mínimo los siguientes aspectos:

- ✓ Identificar:
  - La problemática que da origen al conflicto y tipificarla.



- Organizaciones sindicales y empresariales involucradas.
  - Organismos estatales nacionales, provinciales y municipales intervinientes.
  - Las medidas de acción directa emprendidas por las partes.
  - Las acciones emprendidas para la resolución del conflicto.
- ✓ Reconocer los diferentes puntos de vista que sobre el conflicto plantean los actores sociales involucrados.
  - ✓ Identificar si existen, a criterio del grupo, enfoques diferentes para el tratamiento del conflicto en las publicaciones seleccionadas.
  - ✓ Si al momento de presentar el informe el conflicto se ha resuelto, informar los alcances del acuerdo en relación a las pretensiones de las partes al inicio del mismo.
  - ✓ Indicar si a criterio de grupo la retención afecta, o no, la política salarial de las empresas, Si existen opiniones divergentes pueden exponerse. Fundamentar la respuesta.
  - ✓ Toda otra información que consideren de interés para el tratamiento del tema.

A tal efecto podrán utilizar -entre otras- las fuentes mencionadas en el punto 3.6.4.3.1.

3.6.4.3.3. Analizar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/04 celebrado entre la **Unión de trabajadores hoteleros y gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA)** y la **Federación empresaria hotelera, gastronómica de la República Argentina (FEHGRA)** en los términos de la Ley 14250 (T.O. 2004) y producir informe escrito que contenga:

3.6.4.3.3.1. Una síntesis de los siguientes temas:

- 3.6.4.3.3.2. Partes intervinientes.
  - 3.6.4.3.3.3. Vigencia y ámbito de aplicación.
  - 3.6.4.3.3.4. Principios Compartidos.
  - 3.6.4.3.3.5. Exclusión de otras disposiciones normativas.
  - 3.6.4.3.3.6. Actividades comprendidas.
  - 3.6.4.3.3.7. Personal incluido y excluido.
  - 3.6.4.3.3.8. Modalidades de contratación.
  - 3.6.4.3.3.9. Régimen de jornada laboral.
  - 3.6.4.3.3.10. Funciones, especialidades y reglamentación de tareas.
  - 3.6.4.3.3.11. Niveles profesionales y asignaciones funcionales.
  - 3.6.4.3.3.12. Condiciones salariales.
  - 3.6.4.3.3.13. Licencias.
  - 3.6.4.3.3.14. Feriado.
  - 3.6.4.3.3.15. Capacitación.
  - 3.6.4.3.3.16. Higiene y seguridad en el trabajo.
  - 3.6.4.3.3.17. Elementos y equipos de trabajo.
  - 3.6.4.3.3.18. Utilización de vehículos.
  - 3.6.4.3.3.19. Compromiso de confidencialidad.
  - 3.6.4.3.3.20. Comisión de evaluación y seguimiento.
  - 3.6.4.3.3.21. Comisión paritaria nacional de interpretación, actualización, aplicación y conciliación.
  - 3.6.4.3.3.22. Relaciones gremiales.
  - 3.6.4.3.3.23. Disposiciones generales.
  - 3.6.4.3.3.24. Beneficios sociales.
  - 3.6.4.3.3.25. Fondo convencional ordinario.
  - 3.6.4.3.3.26. Retención de cuotas sindicales y contribuciones.
  - 3.6.4.3.3.27. Aportes y contribuciones.
- CAPÍTULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERO-GASTRONÓMICA.**
- 3.6.4.3.3.28. Representatividad.
  - 3.6.4.3.3.29. Pequeña y mediana empresa - PYME - PAUTAS.
  - 3.6.4.3.3.30. Período de prueba.
  - 3.6.4.3.3.31. Sueldo anual complementario.
  - 3.6.4.3.3.32. Licencia anual ordinaria.
  - 3.6.4.3.3.33. Capacitación.



3.6.4.3.3.34. Preaviso.

3.6.4.3.3.35. Régimen compensador de antigüedad.

3.6.4.3.3.36. Homologación.

3.6.4.3.2.2. Indicar en que unidades del Programa de la asignatura se tratan los temas detallados en el punto 3.6.4.3.2.1. Tener en cuenta que algunos temas pueden ser tratados en más de una unidad temática.

3.6.4.3.2.3. Opinión del grupo acerca si es importante para los estudiantes de la Licenciatura en Turismo conocer este Convenio Colectivo de Trabajo. Fundamentar la respuesta.

Con estas actividades se procurara que el alumno reconozca las realidades del medio en el cual desarrollará su futura actividad profesional y como decisiones que se toman fuera del ámbito de las empresas pueden afectar la política de compensaciones que establezcan.



3.7. **Evaluación:**

3.7.1. De los parciales:

- 3.7.1.1. Las evaluaciones parciales serán teórico-prácticas y podrán contener temas acumulativos. Cada examen tendrá un único recuperatorio. La nota obtenida en el examen recuperatorio reemplazará a la nota del parcial correspondiente.
- 3.7.1.2. En los enunciados se consignarán los criterios de evaluación y los requisitos de aprobación.
- 3.7.1.3. La nota final se consignará en la evaluación.

3.7.2. De las actividades pedagógica previstas:

- 3.7.2.1. Del informe sobre el **texto de lectura obligatoria**, se evaluará la capacidad de síntesis, la crítica al contenido del texto, la relación que establezca entre el mismo y los contenidos de esta asignatura y de las demás asignaturas de las carreras que cursan, la vivencias que puedan exponerse respecto a situaciones que hubieren experimentado o tuvieren conocimiento que sucedieran similares o no a las contenidas en el libro y la opinión que vierta acerca de la validez del texto leído para su desarrollo personal y para su futura actividad profesional.
- 3.7.2.2. Del informe con opinión sobre los aspectos estratégicos de la gestión de personal en la empresa Open Sports se evaluará la amplitud de la información recabada, la claridad y precisión en la exposición, el análisis comparativo que se realice entre lo expuesto por los disertantes y el conocimiento que tengan de la bibliografía contenida en el PTD y las opiniones personales que puedan verterse sobre el tema en tratamiento.
- 3.7.2.3. Del informe sobre **Conflictos Laborales y CCT n° 389/04** se evaluará la amplitud de la información recabada, la claridad y precisión en la exposición, el análisis comparativo que se efectúe con la información obtenida, utilización de criterios de búsqueda y selección de fuentes de información alternativas, capacidad de transferencia de los conocimientos teóricos a la situación analizada. También será evaluado el conocimiento adquirido en la bibliografía contenida en el PTD, como así también las opiniones personales que pueda verter sobre el tema en tratamiento y la validez de la actividad para su desarrollo personal y para su futura actividad profesional.

3.7.3. Evaluación habilitante:

- 3.7.3.1. Tendrá derecho a rendirla el alumno que haya aprobado una evaluación parcial teórico-práctica y las actividades pedagógicas conforme lo establecido en el artículo 16 del ANEXO I de la O.C.A. N° 1560/2011.
- 3.7.3.2. El alumno que no haya aprobado las actividades pedagógicas explicitadas en el punto 3.6.4., deberá presentar previo a la iniciación del examen habilitante informe escrito de la actividad indicada en el ítem 3.6.4.1. y de cualquiera de las dos restantes (3.6.4.2. o 3.6.4.3.) y responder a los requerimientos que sobre su contenido le formule la mesa examinadora, quien evaluará las presentaciones y exposiciones conforme se prevé en el punto 3.7.2.
- 3.7.3.3. Tendrá lugar en la primera fecha de examen final posterior a la finalización de la cursada.
- 3.7.3.4. Abarcará los temas incluidos en la evaluación parcial desaprobada, sin consistir en un examen final de cursado. Le serán aplicables las normas referidas a las evaluaciones parciales.

3.7.4. Examen final de cursado: estarán habilitados para rendir este tipo de examen final de cursado, los estudiantes que:

- 3.7.4.1. Habiendo aprobado los parciales, no reúnan los requisitos exigidos para promocionar.
- 3.7.4.2. Aprueben el examen habilitante.
- 3.7.4.3. Versará sobre la totalidad de los temas contenidos en el programa de la asignatura, incluidos los temas contenidos en dos (2) las actividades pedagógicas a elección del alumno.

3.7.5. Régimen de promoción:

Promocionará la asignatura el alumno que haya aprobado la totalidad de las evaluaciones parciales, logrando una nota promedio de seis (6) o más y, haya aprobado al menos dos (2) de las tres (3) de las actividades pedagógicas evaluativas a los efectos del cursado y promoción, instrumentadas.



**3.8. Asignación y distribución de tareas de los integrantes del equipo docente:**

**3.8.1. Profesora Adjunta a cargo:**

- Preparación del PTD
- Coordinación del desarrollo del curso.
- Elaboración y dictado de clases teórica.
- Preparación de actividades pedagógicas de seguimiento.
- Preparación de temas de exámenes parciales.
- Toma y corrección de los distintos tipos de exámenes.
- Corrección de actividades pedagógicas de seguimiento.
- Búsqueda y análisis de material bibliográfico para su incorporación al PTD el próximo año.
- Seguimiento personalizado del rendimiento de los alumnos, especialmente los que presentan dificultades para la aprobación y/o promoción, preparando actividades que posibiliten alcanzar los objetivos fijados.
- Tutoría de actividades integradoras.

**3.8.2. Ayudante Primera:**

- Participación en la preparación del PTD.
- Participación en la preparación de la Guía de Trabajos Prácticos.
- Atención de una comisión de trabajos prácticos.
- Participación en la preparación de temas teóricos para los distintos tipos de exámenes.
- Preparación de temas para la parte práctica de los distintos tipos de exámenes.
- Participación en la preparación de actividades pedagógicas de seguimiento.
- Dictado de al menos un tema teórico.
- Corrección de actividades pedagógicas de seguimiento.
- Toma y corrección de los distintos tipos de exámenes.
- Búsqueda y análisis de material bibliográfico para su incorporación al PTD el próximo año.
- Tutoría de actividades integradoras.

**4. Rendimiento académico de los alumnos en el curso inmediato anterior:**

AI	INCRIPOTOS	APROBADOS	HABILITADOS	DESAPROBADOS	AUSENTES
13/04/2012	78	45	3	5	25



5. **Informe de los responsables respecto al:**

- 5.1. Funcionamiento general: ha sido satisfactorio.
- 5.2. Consecución de objetivos: con los recursos disponibles se han alcanzado los objetivos propuestos en un alto grado.
- 5.3. Cumplimiento de lo planificado: con los alcances de lo manifestado en 5.1. y 5.2., hemos dado cumplimiento al plan propuesto.
- 5.4. Rendimiento académico de los alumnos: está a lo informado en el punto 4.
- 5.5. Potenciales acciones de mejora para el próximo año: por tratarse de una asignatura de un plan de estudios no vigente, su dictado en el próximo año depende de la existencia de inscriptos. Para el caso que los hubiera se mantendrán actualizadas las temáticas contenidas en el Plan de Trabajo Docente e incorporarán los conocimientos y técnicas adquiridas por las integrantes de la cátedra en los cursos y talleres de capacitación docentes realizados en esta Facultad el años pasado y se continuará con la revisión de las estrategias pedagógicas, las actividades de aprendizaje y evaluación del mismo y en especial elaboración de actividades que permitan al alumno la aplicación práctica de los conceptos teóricos adquiridos. A tenor de lo expuesto se detallan a continuación las actividades de capacitación y desarrollo realizadas por las docentes, relacionadas con su formación pedagógica y de gestión con personas:

**L.A. Irma Beatriz Valdez**

**CURSOS REALIZADOS:**

- 2010 Curso de Capacitación docente "La Didáctica en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales" Módulo I "Intervención Didáctica en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales". Desarrollado en cuatro encuentros en el mes de mayo de 2010. O.C.A. N° 697/2010. FCEyS. UNMdP.
- 2010 Curso de Capacitación docente "Intervención Didáctica en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales" " Módulo II "La Enseñanza y sus Prácticas". Desarrollado en cuatro encuentros en el mes de agosto de 2010. O.C.A. N° 697/2010. FCEyS. UNMdP.
- 2010 Curso de Capacitación docente "Intervención Didáctica en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales" " Módulo III "Planificación de la Enseñanza y Estrategias Docentes". Desarrollado en cuatro encuentros en el meses de octubre y noviembre de 2010. O.C.A. N° 697/2010. FCEyS. UNMdP.
- 2010 Curso de Capacitación docente "Intervención Didáctica en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales" " Módulo IV "La Evaluación, Enfoques y Perspectivas". Desarrollado en cuatro encuentros en el meses de noviembre y diciembre de 2010. O.C.A. N° 697/2010. FCEyS. UNMdP.
- 2010 Curso de Capacitación docente "Los Estudiantes actuales: entre cambios generacionales, las nuevas experiencias vitales y los valores postmateriales". Desarrollado en dos encuentros en el meses de noviembre y diciembre de 2010. O.C.A. N° 1403/2010. FCEyS. UNMdP.
- 2011 Curso de Capacitación docente "Intervención Didáctica en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales" "Escalas de Calificación y Regímenes de Promoción". Desarrollado en cuatro encuentros en el mes de mayo de 2011. FCEyS. UNMdP.
- 2011 Taller de capacitación docente: "Competencias Docentes en la Virtualidad". Capacitación Tutores Virtuales". SEAD. R.R. N° 1694/10. Desarrollado en seis encuentros los días lunes 9, 16, 23 y 30 de mayo; 6 y 13 de junio de 2011. FCEyS. UNMdP.
- 2011 Taller de capacitación docente: "Competencias Docentes en la Virtualidad". "Las potencialidades pedagógicas de la Web Social - Web 2.0". SEAD. R.R. N° 1694/10. Desarrollado en seis encuentros los días martes 7, 14, 21 y 28 de junio y martes 5 y 12 de julio de 2011. FCEyS. UNMdP.

**PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS:**



- 2011 Participante ``Congreso de ADRHA`` Asociación de Recursos Humanos de la Argentina, Hotel Costa Galana, 19 de octubre, Mar del Plata.
- 2011 Asistente Precongreso Mar del Plata ``La Evaluación en el Trabajo. Un Instrumento para la Calidad de Vida Laboral`` 3 de septiembre Organizado por APSYLA (Asociación de Psicólogos Laborales de la república Argentina) FCEyS, UNMDP.
- TRABAJOS PUBLICADOS CON FINALIDAD DOCENTE:  
Asignaturas "*Administración de Recursos Humanos*" y "*Gestión de Personal de Organizaciones Turísticas*" "PLANIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN". Compilación de los siguientes autores: *Chiavenato* (8) Parte III y Cap. 5 y *Werther y Davis* (23) Cap. 5.

**C.P. Gabriela Magonoler**

**PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS - ENCUENTROS - JORNADAS - SIMPOSIOS:**

- Asistente a Tour Pyme 6ta Edición, llevado adelante el 23 de abril de 2012 en el Hotel Sheraton de la ciudad de Mar del Plata sobre "Herramientas Claves para Conducir a los Colaboradores". Expositor: Mg. Luis Navarro Baquero, IESE España.
- Expositor en las "Segundas Jornadas para Empresas Familiares" llevadas a cabo desde el 5 de octubre de 2011 y hasta el 27 de octubre de 2011, y organizadas por la Delegación General Pueyrredon del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Buenos Aires (CPCEPBA) sobre Recursos Humanos.
- Asistente al Seminario "Panorama Socio-Laboral 2012-Dr. Julián De Diego, titular de De Diegos y Asociados, estudio especializado en legislación negociación laboral para empresas líderes. Fundación Global. Año 2011.
- Asistente al Seminario, "Nuevas Generaciones en la Empresa": Comprenderlos, Motivarlos, Generar Valor juntos-Lic. Cynthia Cuculiansky- Analizar la relación existente entre las nuevas Generaciones y el Trabajo. - Comprender las relaciones que las nuevas generaciones mantienen con sus líderes.- Presentar alternativas de abordaje para el gerenciamiento de la Generación Y dentro de distintas organizaciones y su relación de convivencia con las otras Generaciones. Fundación Global. Año 2011.
- Participante Taller: El uso del tiempo-Administración del Tiempo-Cómo administrar bien su tiempo para incrementar la productividad en su trabajo y disfrutar de su tiempo libre-Lic. Guillermo Bort. Fundación Global. Año 2011.
- Asistente y Expositor como Coautor en las "XVI Jornadas de Docentes Universitarios de Recursos Humanos" organizadas por la Universidad Nacional de Río Cuarto (Córdoba), la Asociación de RRHH de la Argentina (ADRHA) y la Asociación de Profesores de Recursos Humanos de la Argentina (APUARH) los días 29 y 30 de Septiembre de 2011. Trabajo: "Un nuevo desafío: La generación Y está entrando al mercado laboral...podremos gestionar con ellos? Tenemos que conquistarlos?"

**L. T. Cecilia Alejandra Pallante**

- 2011. Certificó libro como Prof. de la Escuela Superior de Hotelería y Gastronomía para la Universidad Tecnológica Equinoccial de Quito, Facultad de Turismo, Hotelería y Gastronomía, carrera de Ingeniería en Hotelería, "Texto Guía de Front Desk", para ser utilizado en la carrera de grado: *Ingeniería en Hotelería* de la nombrada universidad.
- 2011, 28 de septiembre al 1º de octubre. Planificación anual y Coordinación de la GOURMONDE Mar del Plata 2011 y Jornadas Latinoamericanas de Gastronomía, Turismo y Hotelería. Este megaevento contó con la participación de más de 700 estudiantes y profesionales de América y Europa, junto a los más destacados chefs internacionales.
- 2011, octubre. Coordinación gastronómica COCINEROS SIN FRONTERAS, grupo de chefs internacionales que ofrecieron una cena de gala a beneficio de entidades locales, en esa ocasión para la O.N.G. "Supertenedores".
- 2012, junio. Seleccionada como Profesor Capitán del grupo de debate de la Escuela Superior de Hotelería y Gastronomía - ESHyG para el Tercer Torneo Internacional de Debates ICUSTA 2012 (International Council of Universities of Saint Thomas Aquinas) a realizarse en octubre de 2012 en la Universidad Santo Tomás de Viña del Mar, Chile.





- 2012, junio - agosto. Capacitadora del Curso de Desarrollo Técnico del Front Office, como parte de la capacitación total ganada por licitación para UTHGRA a desarrollarse en los Hoteles Sasso y Presidente Perón de la ciudad de Mar del Plata, para la empresa ASG Management Recursos Humanos.

CURSOS REALIZADOS:

- 2011, 28 de septiembre al 1º de octubre. Jornadas Latinoamericanas de Gastronomía, Turismo y Hotelería, realizadas en el Sheraton Mar del Plata Hotel. Asistente.
- 2012, mayo. Taller sobre reconocimiento de las capacidades de alumnos con capacidades diferentes, como parte de los *Proyectos de Integración* de la Escuela Superior de Hotelería y Gastronomía dictado por directivos de escuelas especiales municipales.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
Mar del Plata, Año Académico 2012.

L.A. Irma Beatriz Valdez  
Profesora Adjunta  
A cargo asignatura