



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas  
3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

## RESOLUCIÓN Nº 0 1 6

RESISTENCIA, 04 MARZO 2021.

### VISTO:

El Expediente Nº 26-2020-02028; y

### CONSIDERANDO:

Que a través del mencionado Expediente se eleva nuevo Programa de la asignatura **Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos**, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, Especialista Licenciada Gabriela Vacca;

Que la Comisión que tiene a su cargo el análisis de la estructura de los Programas, creada por Resolución Nº 003/19-CD, da opinión favorable a la propuesta del nuevo programa, como así también la Directora de la Carrera Licenciatura en Relaciones Laborales;

Lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza e Investigación;

Por ello:

### EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

### RESUELVE:

**ARTICULO 1º**: Aprobar el Programa de la asignatura **Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos**, perteneciente al Segundo Año de la Carrera Licenciatura en Relaciones Laborales, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, Especialista Licenciada Gabriela Vacca, que figura como Anexo I de la presente Resolución y que regirá a partir de su dictado en el período lectivo 2021.

**ARTICULO 2º**: Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo.

Lic. Moira Carrió  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Económicas UNNE

Lic. María de los Arcos Martínez  
Decana  
Facultad de Ciencias Económicas - UNNE



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas  
3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

## **ANEXO I DE LA RESOLUCION N° 016**

### **PROGRAMA**

### **CAPACITACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS**

#### **I. ENCUADRE GENERAL**

##### **1. Fundamentación**

El presente plan se apoya en una concepción actual de la administración y, dentro de ella, de la gestión de personas como el componente fundamental y diferencia competitiva de las organizaciones de todo tipo.

Por esto, si bien actualmente se usan los términos (en la realidad y en la bibliografía) de Recursos Humanos, preferimos referirnos a las personas no como recursos (en términos comparables a otros recursos de la administración como los financieros, materiales, etc.) sino desde su naturaleza única, subjetiva, centrada, en este caso, en su desarrollo personal y profesional.

Así, este espacio propone el debate sobre los paradigmas tradicionales desde los que se entiende la capacitación y el desarrollo de las personas contra las concepciones actuales, el conocimiento, análisis y aplicación de los contenidos y herramientas que serán fundamentales para el desempeño laboral del futuro profesional de las Relaciones Laborales.

Considerando, además, que cuando el alumno sale al campo disciplinar a trabajar lo hace relacionando conocimientos y no de manera compartimentada como lo plantean nuestros programas de estudio, esta cátedra se propone encarar los contenidos en forma de problemas o situaciones en las que se combinen los conocimientos, en vez de en forma de unidades y módulos separados. Por eso, nuestra cátedra no sólo tiene una fuerte impronta práctica, sino también de actualización permanente en sus contenidos y metodologías.

Finalmente, considerando el cambiante mundo en el que deberán insertarse los alumnos, entendemos que es fundamental formar para la flexibilidad y la incertidumbre, por lo cual, nuestra cátedra tendrá una fuerte impronta de creatividad sobre todo en sus actividades de carácter práctico.

##### **2. Ubicación de la asignatura en el currículum**

La materia corresponde al 2° año del Plan de Estudios y es de carácter anual. Es correlativa de Empleo y Selección de Personal y con Elementos de Psicología General y del Trabajo, perteneciente al primer año de la carrera.

##### **3. Objetivos de la Asignatura:**

- Adquirir conocimientos acerca de las prácticas pertinentes a la capacitación y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.
- Obtener una clara visión del alcance y rol actual de la función de capacitación en las organizaciones modernas.



- Ejercitar las competencias básicas requeridas para la detección de las necesidades de formación y capacitación y aprender a diseñar planes de formación y proyectos específicos de capacitación.

#### 4. Contenidos mínimos

Conocimientos para comprender el proceso de desarrollo de los recursos humanos, asociado al medio ambiente de trabajo. Planificación del desarrollo. Planeamiento de carrera en distintos niveles jerárquicos. Técnicas de programación y control de proceso. Aprendizaje asociado con el medio ambiente de trabajo: la educación no formal. El papel del Estado, de los empresarios y de los sindicatos en materia de capacitación. Los nuevos requerimientos en las calificaciones profesionales. Descalificación y recalificación de fuerza de trabajo. El proceso de capacitación en las organizaciones. Estructuración y funciones del área. La capacitación y el desarrollo de grupos específicos: personas de edad, jóvenes, mujeres, discapacitados, minorías étnicas y otros.

## II. ENFOQUE CONCEPTUAL.

### 1. Programa Analítico

#### a) Unidades didácticas

**UNIDAD I:** Ubicación de los problemas de Capacitación y Desarrollo

- Políticas de capacitación y desarrollo: Conceptos. Tipos de políticas. Su alineación con la estrategia de la organización, la misión, la visión y los valores. Planificación estratégica de la capacitación y el desarrollo.
- Gestión del talento: Concepción clásica y actual. Conceptos relacionados. La creación del talento. Relación del talento con el desarrollo. Propuesta de valor para el empleado. Diferencias con los modelos de gestión tradicional.
- Conceptos relacionados a la capacitación y el desarrollo: Concepción tradicional y actual. Educación, formación, desarrollo, entrenamiento, instrucción. Capacidad y Habilidad.

**UNIDAD II:** Primera problemática, la necesidad de capacitación

- Aprendizaje adulto: Aprendizaje. Rasgos generales y características psicológicas. Aprendizaje adulto en situación laboral. Contradicciones y problemáticas en la educación del adulto. Organizaciones de aprendizaje constante. Gestión del conocimiento. Generaciones.
- Formación de formadores: Conceptos. Competencias del formador. Perfil del formador. Funciones y tareas desde la planificación y desde la práctica docente en particular.
- Detección de necesidades de capacitación: Modalidades de relevamiento y sistematización de datos. Necesidad y demanda. Tipos de necesidades.
- Proyecto de capacitación: Plan, programa y proyecto. Elementos del proyecto. Evaluación del proyecto. Metodologías para la capacitación y el desarrollo. Metodologías tradicionales y actuales para la capacitación (En el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. MOOC, NOOC, SPOOC. Scrum. Kanban. Realidad virtual y realidad aumentada)

**UNIDAD III:** Segunda problemática, la planificación de la carrera organizacional



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas  
3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

- Evaluación del desempeño: Concepto. Por qué evaluar. Métodos y modelos de evaluación. Tiempos. Responsables de la evaluación. La entrevista de evaluación y los posibles resultados. Críticas a la evaluación del desempeño.
- Desarrollo. Concepto de desarrollo. Relación del desarrollo con la capacitación y la evaluación del desempeño como herramientas del proceso. Formas de desarrollo.
- Trayectoria y Desarrollo: Conceptos. Tipos de trayectorias. Relación con el desarrollo de personas.
- Carrera profesional. Concepto. Distintos planes de carrera.

## b) Bibliografía

### Bibliografía básica:

- Blake, O. (2008) *Así aprendieron a trabajar*. Granica.
- Manzuoli, J. (2000) *Nuevas Inteligencias para la Organización del Futuro*. Educa
- Michaels, E., Handfield Jones, H. y Axelrod, B. (2003) *La guerra por el talento*. Grupo editorial norma.
- Molinari, P. (2011) *Turbulencia Generacional*. Temas.
- Mondy, R. - Noé, R. (2002) *Administración de Recursos Humanos*. Prentice Hall.

### Bibliografía Complementaria:

- Alles, M. (2010) *Construyendo Talento*. Mc Graw Hill
- Alles, M. (2010) *Desarrollo del talento humano*. Mc Graw Hill
- Aquino, J. (2010) *Recursos Humanos*. Pearson.
- Brojt, D. (2009) *La Empresa con Destino*. Granica.
- Davenport, T. (2001) *Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Prentice Hall.
- Gil, I. – Ruiz, L. (1997) *La Nueva Dirección de Personas en la Empresa*. Mc Graw Hill.
- Goleman, D. (1999) *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara.
- Hatum, A. (2009) *Alineando la Organización*. Granica.
- Hatum, A. (2011) *El futuro del talento*. Temas.
- Jericó, P (2014) *La nueva gestión del talento*. Prentice Hall.
- Werther, W – Davis, K. (1992) *Administración de personal y recursos humanos*. Mc Graw Hill.

## c) Referencias Bibliográficas

### Unidad I - Ubicación de los problemas de capacitación y Desarrollo

#### Básica:

- Manzuoli, J. (2000) Libro completo
- Michaels, E., Handfield Jones, H. y Axelrod, B. (2003) Libro completo

#### Complementaria:

- Alles, M. (2010) Cap. 4 - 1.
- Alles, M. (2010) PP 144 - 301
- Gil, I. – Ruiz, L. (1997) PP. 22-25
- Goleman, D. (1999) Cap 1
- Hatum, A. (2009) Cap 1
- Hatum, A. (2011) Libro completo



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas  
3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

- Jericó, P. (2014) Cap 1 y 2

#### **Unidad II - Problema 1: La necesidad de capacitación**

##### **Básica**

- Blake, O. (2008). Libro completo.
- Molinari, P. (2011) Libro completo.
- Blake, O. (2008) Libro completo

##### **Complementaria:**

- Brojt, D. (1999) Cap 2
- Davenport - Prusak. (2002) Cap. 1
- Gil I – Ruiz, L. (1997). PP 106 – 109
- Werther, W – Davis, K. (1992). Cap. 11

#### **Unidad III - Problema 2: la planificación de la carrera organizacional**

##### **Básica:**

- Mondy, R - Noé, R. (2002) Cap 7

##### **Complementaria:**

- Aquino, J. (2010) Cap. 4
- Gil I – Ruiz, L. (1997). Cap 6
- Alles, M. (2010). Cap. 1
- Hatum, A. (2009). Cap. 7.

### **III. Estrategias**

#### **1. Estrategias de enseñanza**

El enfoque teórico tiene como finalidad aproximar al alumno a la teoría de la materia a través del tratamiento de los contenidos propuestos y su bibliografía. Para esto se realizarán exposiciones orales de los distintos temas, de manera participativa, impulsando el debate, analizando casos reales, presentando, desarrollando y concluyendo los temas con ejemplos y reflexiones. Además, se realizará la lectura y posterior informe de distintos libros de actualidad relacionados a la cátedra y la construcción de la teoría de manera reflexiva y en conjunto con el alumno.

El enfoque práctico trata de una serie de trabajos prácticos individuales y grupales que tiene por objeto la aplicación de los conocimientos adquiridos desde la teoría y la aproximación del alumno a la realidad de la práctica profesional, a partir de una guía elaborada por el docente y de realización unos en forma domiciliaria, otros en el aula y otros en campo.

Los mismos consistirán en:

1. El relevamiento de información relacionada a la materia en las organizaciones locales, para la posterior devolución a las mismas de soluciones en el ámbito de la capacitación.



2. Análisis de casos reales a fin de generar espíritu crítica y criterio para aplicar los conocimientos teóricos.
3. Propuestas realizadas por el alumno aplicando los conocimientos teóricos.
4. Informes de lectura en formatos creativos de libros seleccionados por la cátedra.
5. Trabajo final integrador de aplicación de todos los contenidos de la cátedra a un caso extraído a una película.
6. Las actividades de carácter práctico estarán relacionadas a acciones de extensión universitaria y con una impronta introductoria a actividades de investigación.

## **2. Estrategias de Evaluación:**

La primera clase se realizará una evaluación diagnóstica en la que se reconocerán los conocimientos actuales sobre conceptos fundamentales relacionados a la capacitación y el desarrollo a fin de establecer un punto de partida para el manejo de un lenguaje común.

Durante el desarrollo de la materia, se realizará una evaluación procesual, con objeto de conocer el estado de avance en la construcción del conocimiento de los alumnos. Estas evaluaciones se instrumentarán mediante el seguimiento de las intervenciones de los alumnos en clase y la realización y exposición de los trabajos prácticos. Además de las instancias evaluativas formales. Y la evaluación sumativa prevista por el régimen de promoción.

### **2.1. Criterios de Evaluación**

La Evaluación necesita referentes de valor con los que comparar los resultados obtenidos, y, por tanto, para emitir juicio valorativo y las sugerencias pertinentes que se requerirán en la posterior toma de decisiones. Pueden concretarse tres referentes principales:

1. El propio objeto-sujeto valorado. La referencia se establece por comparación con la individualidad objeto de evaluación.
2. El grupo normativo. Se busca la posición relativa del objeto evaluado respecto de la media del grupo. Al que pertenece.
3. Un criterio prefijado. La valoración se hace por comparación respecto al criterio de excelencia preestablecido.

Por lo tanto, los criterios serán:

- Apropiaada interpretación de los contenidos tratados en cada clase y en la bibliografía.
- Correcta utilización de los saberes adquiridos en la cátedra con relación a las formulaciones u opiniones de naturaleza teórica o técnica expresadas por los autores de los artículos.
- Adecuada expresión oral y escrita derivada del uso correcto de la terminología técnica y de los contenidos tratado.