



Universidad Nacional de Salta
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES
Coordinación Posgrado
Avda Bolivia n° 5150 - 4400 Salta (Rep.Arg.)

327.11

RES- CD-ECO N°
EXPEDIENTE N° 6.400/11
Salta, 26 OCT 2011

V I S T O: La nota presentada por la Prof. Paola Guardatti y Cra. María Rosa Panza, docentes responsables de las carreras Profesorado en Ciencias Económicas y Profesorado en Ciencias Jurídicas, mediante la cual solicitan la aprobación para el dictado del “*Curso de Capacitación sobre el tema: Técnicas de Recursos Humanos aplicadas al Profesional de Ciencias Económicas*”, en el marco del cursado del Módulo III “La Práctica Docente”; y,

CONSIDERANDO:

Que por Resolución N° 171/11 del Consejo Directivo de esta Unidad Académica, se aprueban las condiciones de regularidad y aprobación del Módulo III “La Práctica Educativa” y el Reglamento de las Prácticas Docentes.

Que en el Reglamento de las Prácticas Docentes aprobado por Res. CD N° 171/11 - Anexo II, se establece que el desarrollo de las prácticas se podrá formalizar mediante el dictado de un curso de capacitación.

Que la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria de esta Unidad Académica, emitió el dictamen correspondiente, el que obra desde fojas 115 a 116 en el expediente de referencia.

Que el Consejo Directivo en su Reunión Ordinaria N° 12/11 de fecha 04/10/11 aprobó el dictamen de la Comisión de Posgrado.

POR ELLO: En uso de las atribuciones que le son propias,
**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
JURÍDICAS Y SOCIALES
RESUELVE:**

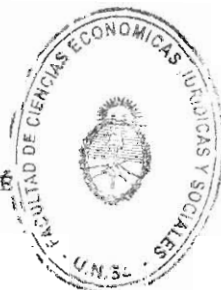
ARTICULO N° 1.-Aprobar el dictado del “*Curso de Capacitación sobre el tema: Técnicas de Recursos Humanos aplicadas al Profesional de Ciencias Económicas*”, realizado en el marco de la Prácticas Docentes, por el Lic. Federico Kirschbaum, D.N.I. N° 27.973.372 y la Cra. Gilda Analía Di Fonzo, D.N.I N° 23.584.685, alumnos de la carrera de Profesorado en Ciencias Económicas, con los lineamientos que como **ANEXO** forman parte de la presente Resolución.

ARTICULO N° 2.- Establecer que la coordinación, seguimiento y supervisión del citado Curso de Capacitación estará a cargo de las Docentes Responsables de las carreras Profesorado en Ciencias Económicas y Profesorado en Ciencias Jurídicas.

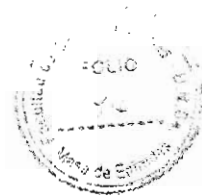
ARTICULO N° 3.- Hágase saber a los alumnos Federico Kirschbaum y Gilda Di Fonzo, a la Coordinación de Posgrados, a la Prof. Paola Guardatti, Cra. María Rosa Panza, Abog. María de los Desamparados Talens y otros interesados para su toma de razón y demás efectos.

asch/ggl

Cra. ELIZABETH TRUNINGER DE LORE
Secretaría As. Académicos y de Investigación



Dr. ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
DECANO



Módulo II: Elementos Constitutivos de la Práctica Educativa

Apellido y Nombre: Di Fonzo Gilda Analia- Kirschbaum Federico

Trabajo Final Integrador

• **Primera Parte:** Propuesta de Práctica

1. Denominación del Proyecto

"TECNICAS DE RECURSOS HUMANOS APLICADAS AL PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS"

2. Naturaleza del Proyecto

a) Descripción:

La propuesta de Práctica consiste en el dictado de un curso de capacitación Curso-Taller sobre técnicas de recursos humanos destinadas a profesionales de ciencias económicas, para ser dictado en el Consejo Profesional De Ciencias Económicas.

b) Fundamentación:

"En un mundo tan cambiante, como impredecible, solo ganan quienes están dispuestos a reescribir, periódicamente, las reglas de su organización y de su sector"
Gary Hamel, en: "El imperativo por innovar"

"El conocimiento es una aventura en espiral que tiene un punto de partida histórico, pero no tiene término, que debe sin cesar realizar círculos concéntricos; es decir, que el descubrimiento de un principio simple no es el término; reenvía de nuevo al principio simple que ha esclarecido en parte"¹.

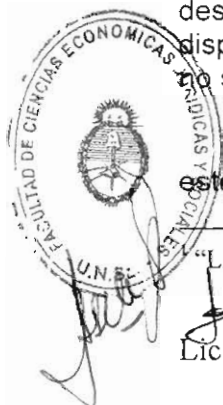
En una sociedad en donde desde un tiempo a esta parte comenzó a tener importancia la inteligencia emocional, la neurolingüística, las relaciones interpersonales, el liderazgo, como herramientas fundamentales en el desarrollo personal y profesional y teniendo en cuenta que estos temas no son desarrollados durante la formación académica de los profesionales en Ciencias Económicas, es que pensamos en este curso taller para poder incentivar a estos profesionales en el desarrollo y profundizar estos conocimientos, constituyendo este curso en un disparador para que en futuro ellos continúen con su formación en temas integrales, no solo en los específicos de la profesión.

En el marco de la Propuesta de Practica del Profesorado es que pensamos en este curso, para poder cubrir una necesidad que todos los profesionales, incluidos

"LA Epistemología de la Complejidad" Edgar Morin

Lic.: Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo





nosotros experimentamos al inicio de la etapa laboral, insertarnos en empresas, constituir grupos de trabajo, trabajar en equipo, ocupar cargos, ser líderes, etc. situaciones todas que plantean tomar decisiones, actuar en pro y para en donde si bien hacemos uso de nuestra capacidad intelectual y académica aprendida en la universidad también necesitamos de recursos que no son impartidos en ese marco, y que resultan imperiosos para un desenvolvimiento exitoso en el mundo profesional. Esto es fundamental en la vida de la organización de la que formamos parte, hace a su desarrollo exitoso ya que toda empresa esta conformada por personas mas allá de los recursos materiales y la tecnología con la cuentan.

Pensamos en presentar en distintos módulos estas herramientas a fin de insertar al profesional en el manejo de las mismas, de complementar las técnicas específicas de la profesión con las que pensamos brindar en este curso, con la idea de presentar a un profesional mas humanizado, con una visión que va mas allá de lo específicamente técnico. Esperamos incentivar y generar un cambio de paradigma en los jóvenes profesionales.

Si tenemos en cuenta los "Componentes del curriculum", establecidos por Ezequiel ²Ander-Egg: que enseñar, cuando enseñar, como enseñar y que, como y cuando evaluar, podemos agregar:

En estos tiempos en donde transitamos por constantes cambios, nos parece importante tener la posibilidad de capacitar en temas que tienden a mejorar las relaciones interpersonales dentro de una organización ya sean entre compañeros de trabajo, cliente - profesional, jefe - empleado, que son de suma importancia para el logro de un óptimo clima laboral y de ésta manera contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos propuestos.

Respondiendo a las demandas, anteriormente mencionadas, la propuesta de dicha capacitación se orienta a que los alumnos reflexionen y comprendan que los temas desarrollados son importantes y que antes de ser profesionales somos personas y siendo mejores personas, contribuimos a ser mejores profesionales.

La idea central de nuestra propuesta está orientada hacia una práctica educativa basada en la interacción permanente con y entre los alumnos, donde la gestión cultural genere experiencias entre los intervinientes: conocimientos, sensaciones, percepciones, sentimientos, emociones para desarrollar nuevos (o no tan nuevos) valores, nuevas relaciones que ayuden a la integración y hacer más próspero su entorno educativo y socio-cultural.



"La planificación Educativa" Ezequiel Ander - Egg. Ed. Magisterio del Rio de la Plata.



c) Marco institucional

La institución responsable será la Universidad Nacional de Salta Facultad de Ciencias Económicas Jurídicas y Sociales Profesorado en Ciencias Económicas y en Ciencias Jurídicas, en el marco de la propuesta de práctica docente.

d) Finalidad del Proyecto

El Proyecto pretende brindar contención cognoscitiva complementaria, específicamente acercarles técnicas de recursos humanos, manejo y convivencia para la gestión exitosa que lleve al cumplimiento de objetivos empresariales.

Como así también, buscamos un cambio de mirada en la gestión de recursos humanos tendiente a la humanización de las tareas profesionales.

e) Objetivo

General: Elevar el nivel académico e incentivar el interés por la capacitación

Específico: Manejo de herramientas de recursos humanos.

Se pretende contribuir a poder integrar distintos aspectos de la vida de un profesional. Ya que si bien la profesionalidad es importante, otros aspectos, como los que plantearíamos en este curso, también lo son.

Teniendo en cuenta que las organizaciones no solo cuentan con el elemento material, sino también con el recurso humano, el objetivo principal de este curso taller es colaborar con el desarrollo de este último mediante el análisis de las distintas técnicas de recursos humanos y que el profesional lleve a la práctica los conocimientos teóricos y de esa forma afianzar el aprendizaje, desarrollando habilidades y destrezas que le permitan diseñar e implementar estrategias, políticas y acciones para la toma de decisiones.

Puntualmente se pretende brindar espacios para que se logre:

- Desarrollo de habilidades y competencias que posibiliten la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos a nivel teórico.
- Desarrollo de competencias y actitudes personales para un buen desempeño en sus tareas diarias.
- Profundizar temas relacionados con sus actividades, dentro de un marco académico.
- Brindar respaldo conceptual.
- Comprender que dichos temas son totalmente complementarios a las tareas que cumplen diariamente.
- Analizar exhaustivamente problemas, conflictos.

Lic. Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo





- Analizar los puntos fuertes y débiles de los conflictos.
- Aplicar principios y técnicas que permitan la negociación más conveniente para la empresa, sin dañar las relaciones entre las partes.
- Reconocer los principales problemas que enfrentan los superiores en este aspecto, en relación con el logro de sus objetivos.
- Adquirir una terminología precisa y adecuada para expresarse con propiedad en el ámbito educativo y profesional.

f) **Beneficiarios:**

Directos: Profesionales miembros de las empresas.

Indirectos: Las empresas de las que forman parte.

g) **Localización Física y cobertura espacial:**

La capacitación se desarrollara en las instalaciones que nos asigne la Universidad, según la disponibilidad y horarios a convenir.

3. **Actividades y tareas según cronograma**

FUNDAMENTACION DE LA SELECCIÓN DE CONTENIDOS

“Con la palabra contenido se designa al conjunto de saberes o formas culturales cuya asimilación y apropiación por parte de los alumnos se considera esencial para su desarrollo y sociabilización”³.

Según lo escrito por ⁴Ander Egg, si bien consideramos que la selección de temas es esencial para el desarrollo profesional, es mas importante, el aprender a aprender, es decir el desarrollo de estrategias y procedimientos que permitan adquirir la capacidad de aprender, es por ello que uno de los objetivos planteados por este taller es actuar como motivador para que posteriormente se siga profundizando en los temas que se desarrollaran en el taller.

Siguiendo lo enunciado por Jorge Steiman, los contenidos fueron elegidos primer lugar, por que consideramos que pueden resultar significativos, tanto psicológica como socialmente. Decimos psicológicamente ya que los alumnos pueden otorgarle sentido en razón de su potencialidad para ser incorporados a los esquemas y estructuras que definen las capacidades cognitivas que poseen y sobre todo por que pueden facilitar el establecimiento de puentes cognitivos y relaciones sustantivas entre los saberes anteriores disponibles y estos nuevos contenidos que se

Coll Pozzo y Otros, Los contenidos en la reforma. Madrid, Santillana, 1992

“ La planificación Educativa” Ezequiel Ander - Egg. Ed. Magisterio del Rio de la Plata.



Lic.: Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo



transformaran en saberes apropiados y disponibles para comprender otros nuevos contenidos culturales. Y Social, por que son contenidos de alta relevancia social relacionados con hechos o procesos que por el tiempo histórico que se esta viviendo adquieren importancia particular y son posibles de aplicar en diversas situaciones de la

vida cotidiana. Por otro lado, consideramos que los temas elegidos representan una necesidad particular analizando el tipo de demanda profesional que se requiere hoy en dia.

Los contenidos que constituyen el taller están encuadrados dentro del área de Recursos Humanos, mas específicamente en la gestión de personal. Son principalmente contenidos actitudinales (Coll y otros, 1994), se refieren al aprendizaje de actitudes. Una actitud es una predisposición relativamente estable de la conducta con un objeto o sector de la realidad. La conducta implica conocimientos y creencias, sentimientos y preferencias, y acciones manifiestas.

PROGRAMA DE CONTENIDOS

Los contenidos están ordenados en una secuencia lineal homogénea y no equidistante, es decir, que a pesar de ser considerados todos de igual importancia, el diferente tiempo que se le otorga a cada uno de ellos debe a la ausencia de saberes previos al respecto.

CAPITULO I:

1. La Organización

1.1 La Comunicación dentro de la Organización.

1.2 Problemas organizacionales de comunicación y de personal.

1.3 Casos prácticos.

1.3 Organización y Conducción De Reuniones

1.4 Claves de conducción. Cambios en la conducción.

1.5 Trabajo en equipo.

1.6 La Conducción. Construcción de un equipo.

1.7 Indicadores de la existencia de un equipo de trabajo.





CAPITULO II:

- 1 Planeamiento en las organizaciones.
 - 1.1 Etapas del planeamiento
 - 1.2 Elementos del planeamiento.
 - 1.3 Criterios para evaluar un plan.
 - 1.4 Planeamiento a mediano y largo plazo.
 - 1.5 Periodos de planificación.
 - 1.6 Examen y revisión de planes.
 - 1.7 Long range planning
 - 1.8 Objetividad, visión y flexibilidades.

CAPITULO III:

- 1 Relaciones Interpersonales.
 - 1.1 Clientes internos y externos.
 - 1.2 Integración al grupo de trabajo
 - 1.3 El trabajo en equipo.
 - 1.4 Importancia de la experiencia. Conocimiento teórico.
 - 1.5 Distribución Del Tiempo
 - 1.6 Actitudes y conductas positivas.
 - 1.7 Los cambios: sus efectos.

CAPITULO IV

- 1 Negociación y Manejo De Conflictos en las organizaciones
 - 1.1 Negociaciones efectivas.
 - 1.2 Planeamiento de las negociaciones.
 - 1.3 Alternativas de negociación.



Lic.: Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo



1.4 Casos prácticos.

CAPITULO V

1 Liderazgo

1.1 Contenidos del liderazgo

1.2 El líder en la gestión participativa.

1.3 El líder en el desarrollo de proyectos.

1.4 El líder en la motivación.

1.5 El líder en la creatividad.

CAPITULO VI:

1 Indicadores de gestión

1.1 La importancia de los indicadores

1.2 Indicadores de efectividad.

1.3 Indicadores de eficiencia.

ORGANIZACIÓN DEL DICTADO

El dictado del curso taller tendrá una carga horaria de 16 hs. Distribuidas en 8 clases semanales, con las características de teórico practicas.

CRONOGRAMA TENTATIVO DE CLASES Y EVALUACION

HORAS	T/P*	ACTIVIDAD - TEMA	RESPONSABLE
4	TP	CAPITULO I 1. La Organización. La Comunicación dentro de la Organización.1.2 Problemas organizacionales de comunicación y de personal. 1.3 Casos prácticos.1.3 Organización y Conducción De Reuniones. 1.4 Claves de conducción. Cambios en la conducción.1.5. Trabajo en equipo. 1.6 La Conducción. Construcción de un equipo. 1.7	DI FONZO - KIRSCHBAUM



		Indicadores de la existencia de un equipo de trabajo	
2	TP	CAPITULO II 1 Planeamiento en las organizaciones. 1.1 Etapas del planeamiento. 1.2 Elementos del planeamiento. 1.3 Criterios para evaluar un plan. 1.4 Planeamiento a mediano y largo plazo. 1.5 Periodos de planificación. 1.6 Examen y revisión de planes. 1.7 Long range planning 1.8 Objetividad, visión y flexibilidades	DI FONZO - KIRSCHBAUM
2	TP	CAPITULO III 1 Relaciones Interpersonales. 1.1 Clientes internos y externos. 1.2 Integración al grupo de trabajo. 1.3 El trabajo en equipo. 1.4 Importancia de la experiencia. Conocimiento teórico. 1.5 Distribución Del Tiempo. 1.6 Actitudes y conductas positivas. 1.7 Los cambios: sus efectos.	DI FONZO - KIRSCHBAUM
2	TP	CAPITULO IV 1 Negociación y Manejo De Conflictos en las organizaciones. 1.1 Negociaciones efectivas. 1.2 Planeamiento de las negociaciones. 1.3 Alternativas de negociación. 1.4 Casos prácticos.	DI FONZO - KIRSCHBAUM
2	TP	CAPITULO V. 1 Liderazgo. 1.1 Contenidos del liderazgo. 1.2 El líder en la gestión participativa. 1.3 El líder en el desarrollo de proyectos. 1.4 El líder en la motivación. 1.5 El líder en la creatividad.	DI FONZO - KIRSCHBAUM
2	TP	CAPITULO VI. 1 Indicadores de gestión. 1.1 La importancia de los indicadores. 1.2 Indicadores de efectividad. 1.3 Indicadores de eficiencia.	DI FONZO - KIRSCHBAUM
2	TP	EVALUACION Y CIERRE	DI FONZO - KIRSCHBAUM

*T/P: TEORIA / PRACTICA

4. Métodos y Técnicas

Siguiendo el libro de ⁵Ander Egg, "El taller, una alternativa de renovación pedagógica", es que consideramos que es la metodología mas apropiada para aplicar en el dictado de los temas que planteamos.



⁵ **El taller una alternativa de renovación pedagógica**". Ezequiel Ander Egg. Editorial Magisterio del Rio de la Plata.



Definición de Taller: Taller es una palabra para indicar un lugar en el que se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser utilizado. Aplicado a la pedagogía, el alcance es el mismo: se trata de una forma de enseñar y sobre todo de aprender mediante la realización de "algo" que se lleva a cabo conjuntamente. Es un aprender haciendo, en grupo.

Supuestos y principios pedagógicos más significativos del taller:

- a) Es un aprender haciendo
- b) Es una metodología participativa

- c) Es un entrenamiento que tiende al trabajo interdisciplinario
- d) Implica y exige de un trabajo grupal

La metodología empleada en el desarrollo del curso taller es la siguiente:

- Clases expositivas a cargo de los docentes
- Diálogos dirigidos
- Planteo, análisis y resolución de casos prácticos grupales

Un punto clave será desarrollar actividades con dinámica grupal, de modo tal que los participantes puedan interactuar entre si, viendo así en manera concreta, diferentes situaciones que pueden presentarse en el día a día en sus actividades y en la vida en general. Cabe aclarar que esta modalidad esta fundamentada por los temas a tratar, ya que los mismos tienen lugar dentro de las organizaciones y de diferentes grupos humanos.

La organización del temario a dictar se organizo en capitulos a los efectos de dejar bien establecidos a los alumnos cada uno de los temas y que puedan visualizar de una mejor manera el temario en general. Se realizo este tipo de ordenamiento al solo efecto organizativo y practico para la comprensión del alumno y el dictado del docente.

5. Recursos Necesarios

- a) Humanos: Equipo Docente: Cra: Gilda Di Fonzo- Lic. Federico Kirschbaum
- b) Fisicos: Instalaciones del Consejo Profesional de Ciencias Económicas.
- c) Material didáctico: Guías de estudios y casos prácticos elaborados por los docentes.

Otros: Cañón, Retroproyector, Filminas.

- d) Financieros

Lic.: Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo



6. Presupuestos

Como este proyecto se realizara por medio de una institución educativa no se considerar gasto de personal. Por otro lado los gastos de funcionamiento correrán a cargo de la misma Universidad.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

Enfocaremos a la Evaluación como comprensión, dimensión critica/reflexiva. Dentro de esta perspectiva, esta entendida como un proceso y no como un momento final. Es un enfoque que tiende a la reflexión, a la interrogación permanente, al debate continuo.

La evaluación es un proceso reflexivo apoyado en evidencias de diverso tipo.

Las funciones que se potencian desde esta forma de concebir la evaluación son las siguientes:

- Diagnostico: la evaluación permite conocer cuales son las ideas de los alumnos, los errores que tienen, las dificultades con las que se encuentran, sus logros mas importantes.
- Comprensión: la evaluación facilita la comprensión de lo que sucede en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Retroalimentación: La evaluación ha de facilitar la reorientación del proceso de enseñanza y aprendizaje. Tanto lo que se refiere al trabajo de los alumnos como a la planificación de la enseñanza, a la manera de trabajar de los docentes.
- Aprendizaje: la evaluación permite al profesor saber si es adecuada la metodología, si los contenidos son pertinentes, si el aprendizaje que se ha producido es significativo y relevante para los alumnos.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Dada la temática propuesta y la metodología del curso taller, es que consideramos que no es necesario implementar una evaluación final, ya que planteamos la evaluación como un proceso continuo, y el objetivo que tenemos es que los alumnos logren captar los conocimientos impartidos.

Creemos fundamental que los alumnos vivencien este taller paso a paso, sin estar pendientes del resultado final.

No obstante lo anterior, y debido a que es necesario tener un seguimiento es que optamos por implementar los siguientes puntos:

- Porcentaje mínimo de asistencia a las clases 80%
- Participación en las actividades propuestas
- Elaboración de un cuestionario evaluando el taller



Lic.: Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo



ANEXO I

EVALUACION DEL TALLER

A fines de poder evaluar la calidad de este taller, les solicitamos que respondan las siguientes preguntas:

¿Qué opina de los temas abordados?

1. Muy útil
2. Útil
3. Poco útil
4. Inútil

¿Las clases de los docentes fueron?

1. Excelentes
2. Muy Buenas
3. Buenas
4. Malas

¿El tiempo para cada tema fue?

1. Excesivo
2. Suficiente
3. Poco

¿Los instrumentos empleados en clases fueron?

1. Apropriados
2. Inapropiados

Le pedimos que brevemente explique su experiencia, y realice las sugerencias y observaciones que considere necesarias.

Lic.: Federico Kirschbaum

Cra. Gilda Di Fonzo



BIBLIOGRAFÍA

- **“EL ABC de la tarea docente: curriculum y enseñanza”**. S. Gvirtz y M. Palamidessi Ed. AIQUE
- **“ La planificación Educativa”** Ezequiel Ander - Egg. Ed. Magisterio del Río de la Plata.
- **“Competencia Docente de profesorado universitario”**. Miguel Angel Zabalza,. Ed. Narcea S.A.
- **“Como elaborar un Proyecto”** E. Ander Egg y M. J. Aguilar Idañez. Ed Lumen/Hvmanitas.
- **“Mas didactica (en la educación superior)”**. Jorge Steiman. Ed. Unsam
- **“El Taller, una alternativa de renovación pedagógica”** Ezequiel Ander Egg. 1991 Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- **“La Inteligencia emocional”**. Daniel Goleman. 2000 Ediciones B Argentina. S.A.
- **“El Caballero de la Armadura Oxidada”**.Robert Fisher. 2000 Ediciones Obelisco
- **“Quien se ha llevado mi queso”**. Spencer Jonson. 2000 Urano
- **“Celebrar la Diferencia”**. Sergio Bergman. 2009 Ediciones B
- **“Evaluar es Comprender”**, Miguel Ángel Santos Guerra. Ed Magisterio del Río de la Plata.
- **“Los contenidos en la reforma”** Coll Pozzo y Otros,. Madrid, Santillana, 1992

