

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



Digitally signed by LASSAGA Maria
Agustina
Date: 2024.12.06 08:34:09 ART

Digitally signed by DILLON Liliana
Graciela
Date: 2024.12.06 10:39:04 ART

Expte. FCE-1225173-24

SANTA FE, 05 de diciembre de 2024

VISTO las actuaciones por las cuales la Secretaria Académica y de Bienestar Estudiantil, Dra. Andrea María PACÍFICO, eleva propuesta de programa de la asignatura ADMINISTRACIÓN II de la carrera de Contador Público, y

CONSIDERANDO:

QUE los objetivos y contenidos del programa responden a lo previsto en el Plan de Estudios de la citada carrera,

QUE la bibliografía propuesta está actualizada y es adecuada al nivel de la carrera,
POR ELLO, y teniendo en cuenta el despacho de la Comisión de Enseñanza,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa de la asignatura ADMINISTRACIÓN II de la carrera de Contador Público, cuyos objetivos, contenidos, bibliografía y régimen de evaluación y promoción se adjuntan a las presentes actuaciones.

ARTÍCULO 2º.- Disponer la vigencia del mencionado programa para el dictado de la asignatura a partir del Primer Cuatrimestre del año 2025 y su aplicación en los exámenes finales a partir del Segundo Turno de 2025.

ARTÍCULO 3º.- Inscribábase, comuníquese, tómesese nota y archívese.

RESOLUCIÓN C.D. N° 706/24

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



ANEXO RES. C.D. N° 706/24

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Denominación de la asignatura: Administración II

Carrera/s en la que incumbe la asignatura: Contador Público

Régimen de cursado: Cuatrimestral

Modalidad de cursado: Presencial

Carga Horaria Total: 60 horas

Propuesta de enseñanza y descripción de las actividades teóricas y prácticas:

Para alcanzar los objetivos que se fijan para la asignatura se propone un abordaje pedagógico-didáctico centrado en favorecer el aprendizaje significativo a través de una modalidad de formación teórica-práctica.

Para ello se prevé que el estudiante realice un trabajo de análisis y reelaboración conceptual de manera tal que pueda practicar su transferencia a un contexto real o simulado. Más allá de la integración de teoría y práctica que se propone, corresponde describir las actividades a desarrollar en cada espacio.

Así, en las instancias de abordaje del conocimiento disciplinar específico de la asignatura y, a partir de recuperar conocimientos previos de los estudiantes fundamentalmente en relación a la asignatura Administración I, se recurre a estrategias que apuntan al análisis, la comprensión, la interpretación y la generación de juicios propios. En ese marco, las técnicas que se han de utilizar con más frecuencia giran en torno a la exposición dialogada, la producción de mapas conceptuales, la presentación de problemas o casos que estimulen la búsqueda de aportes teóricos; el trabajo grupal (pequeño grupo de discusión, torbellino de ideas, debate, entre otros), y la indagación bibliográfica (libros de la bibliografía ampliatoria; artículos de actualidad en diarios y revistas especializadas, etc. haciendo uso también de recursos tecnológicos).

En cuanto a la enseñanza focalizada en la práctica, por estar la asignatura ubicada en el ciclo profesional de la carrera, se procura estimular la toma de decisiones con fundamentación, de manera de lograr que el estudiante adquiera habilidades y destrezas para la futura actuación profesional. Las técnicas que se proponen son, entre otras, el estudio de casos, donde el estudiante se enfrenta a la descripción de una situación específica (real o simulada), que plantea un problema concreto y debe ser capaz de

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



analizar e interpretar una serie de hechos a partir de la teoría aprehendida para llegar a una decisión adecuada, una vez resueltos se discuten en forma grupal; teatralización, juego de roles, etc. con estas actividades se busca fomentar un aprendizaje dinámico, eficaz y la adquisición de habilidades a través del juego, del uso de la creatividad y de la imaginación y las visitas a empresas y charlas con gerentes cuyo propósito es ofrecer a los estudiantes la oportunidad de tener contacto con la realidad, conocer el funcionamiento de las distintas áreas de las empresas u organizaciones, así como relacionar los contenidos abordados en el aula.

Se espera que esta metodología promueva la integración de los conocimientos, la reflexión crítica sobre la realidad de las organizaciones y la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades propios de la formación profesional, incorporando asimismo valores éticos al cumplimiento de las responsabilidades sociales.

Objetivos:

- Reconocer los objetivos y alcances de la gestión de recursos humanos valorando su importancia como generadora de valor en base al desarrollo del capital humano.
- Interpretar los distintos factores determinantes del comportamiento humano en el trabajo y analizar críticamente las diferentes perspectivas acerca de la conducción de personas atendiendo a su influencia en la calidad de vida en el trabajo y en la eficacia organizacional.
- Participar en el diseño e implementación de tecnología administrativa propia de la gestión de recursos humanos, con un enfoque crítico, que le permita discernir sobre la que resulte más apropiada, en función de las características de la organización y su marco coyuntural y estructural.
- Caracterizar la configuración del sistema de operaciones e identificar el impacto de los distintos modelos productivos en la organización del trabajo, en las competencias demandadas de los trabajadores y en las políticas y prácticas de recursos humanos.

Programa analítico

Unidad Temática I: La Gestión de Recursos Humanos

Objetivos e importancia de la gestión de recursos humanos. Su evolución. Componentes de la gestión de recursos humanos: tecnoadministrativo, psicosocial y jurídico-normativo. Aspectos de línea y staff.

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



El carácter contingente de la gestión de recursos humanos: influencia del contexto, las características de la organización y los objetivos de la dirección. Perspectiva ética y socialmente responsables en relación al personal.

Unidad Temática II: Comportamiento organizacional

La labor gerencial. Importancia de las habilidades interpersonales.

Comportamiento organizacional. Concepto. Modelo de análisis. Estudio de las principales variables individuales, grupales y organizacionales que influyen en la conducta del ser humano en el trabajo. Motivación, liderazgo, grupos y equipos, comunicación, conflictos, estructura y diseño organizacional, cultura, procesos de cambio, políticas y prácticas de recursos humanos.

Unidad Temática III: Integración del Personal a la Organización

Principales técnicas vinculadas con el ingreso del personal. Análisis de puestos. Concepto. Metodologías aplicables. Descripción y especificación de puestos. Contenido. Aplicaciones.

Búsqueda de personal. Diferentes fuentes de reclutamiento. Ventajas y limitaciones. Selección. Etapas del proceso de selección. Aportes y limitaciones de las distintas técnicas aplicables. Inducción. Concepto. Importancia. Programas de inducción.

Unidad Temática IV: Desarrollo del personal

Capacitación y desarrollo. Concepto. Importancia. Etapas de un programa de formación. Distintas técnicas aplicables. Evaluación de la formación.

Administración de las remuneraciones. Concepto y objetivos. Fases principales de la administración de las remuneraciones. Componentes de las remuneraciones. Planes de incentivos y beneficios sociales.

Evaluación del desempeño. Concepto y objetivos. Métodos de evaluación. Dificultades para su implementación. Entrevista de evaluación.

Unidad Temática V: Sistemas Productivos. La influencia de los modelos productivos en la gestión de recursos humanos

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



El sistema de producción y operaciones. Fundamentos de la administración de operaciones. Objetivos. Niveles y áreas de decisión en la administración de operaciones.

Las decisiones en torno a la organización de la producción y el diseño de trabajo. Su evolución en el marco de los modelos o paradigmas productivos. Del taylorismo-fordismo a la emergencia de nuevos modelos productivos. Principales tendencias en la organización del trabajo y en el rol asignado a los trabajadores. El surgimiento de las competencias laborales. Desafíos para la gestión de recursos humanos.

Cronograma : Unidades Carga horaria total

	Carga horaria	Horas Básicas Teoría	Horas Práctica flexible
1	8	6	2
2	16	10	6
2	12	6	6
4	12	6	6
5	12	8	4
	60	36	24

Se prevé la realización de una clase de consulta previa a cada turno de examen y, en el caso de exámenes escritos, una clase de consulta posterior con muestra de examen para que el estudiante tenga posibilidad de revisar el mismo independientemente del resultado.

Bibliografía básica:

- Alles, M. A. (2005). Cinco pasos para transformar una oficina de personal en un área de recursos humanos. Buenos Aires, Granica.
- Carro Paz, R. y González Gómez, D. (2012). El sistema de producción y operaciones. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Pérez van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (2011). El comportamiento de las personas en las organizaciones. Buenos Aires: Pearson.
- Pérez van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Cords.).(2012). La gestión moderna de recursos humanos. Buenos Aires: Eudeba.
- Robbins, S y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. 13a ed. México: Pearson.
- Rodríguez, M. y Mendoza, H. (mayo-agosto, 2007). Sistemas productivos

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



y organización del trabajo: Una visión desde Latinoamérica. Gaceta Laboral 13(2), 218-241. Recuperado de <http://www.redalyc.org/toc.oa?id=336&numero=7730>

- Werther, W. y Davis, K. (2005). Administración de personal y recursos humanos. 5ª ed. México: McGraw-Hill.
- Zandomeni de Juárez, N. (2004). Nuevos paradigmas organizacionales: Su impacto en el trabajo y los trabajadores. En N. Zandomeni de Juárez, S. Chignoli, G. Rabazzi y G. Peralta de Glorioso. Inserción Laboral de los jóvenes. (pp.43-67). Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral. Artículos seleccionados de revistas especializadas y material de cátedra.
- Zandomeni de Juárez y Martínez de Pérez (comp).(2022) Administración de Recursos Humanos. Perspectivas académicas y Práctica Profesional. APHUAR. Ediciones Universidad Nacional del Sur.

Bibliografía ampliatoria:

- Bohlander G., Snell S y Sherman A. (2008), Administración de recursos humanos. México, Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. 3ª. ed. México, McGraw-Hill.
- Gomez-Mejía, L., Balkin, D.B. y Caardy, R.L. (2008). Dirección y gestión de recursos humanos. 5ª. ed. Madrid: Pearson.
- Hersey P., Blanchard K.H. y Johnson, D. (1998). Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional. 7ª. ed. México: Prentice Hall.
- Louart, P. (1996). Gestión de los recursos humanos. Barcelona: Gestión 2000.
- Mintzberg, H. (1994). Diseño de organizaciones eficientes. Buenos Aires: El Ateneo.
- Neffa, J. C. y Asociación Trabajo y Sociedad. (1998). Los paradigmas productivos taylorista y fordista y sus crisis: Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación. Buenos Aires: Lumen.
- Ulrich, D. (2004). Recursos humanos champions: Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados. Buenos Aires: Granica.

Sistema de evaluación, condiciones de regularidad y régimen de promoción:

Se prevén diferentes instancias evaluativas durante el cursado. Así, se evaluarán los aportes realizados en clase a partir de la lectura previa del material sugerido, la

**(1994-
2024)**

30 años de la
Consagración Constitucional
de la Autonomía y Autarquía
Universitaria en Argentina.



participación en el análisis de situaciones problemáticas y casos, el desarrollo de actividades grupales, controles de lectura, un parcial, con su recuperatorio y una evaluación final integradora con un recuperatorio.

Para promocionar la asignatura, el alumno deberá:

- registrar una asistencia mínima del 80%,
- cumplir en tiempo y forma con las distintas actividades propuestas (lecturas previas, análisis de situaciones problemáticas y casos, preparación y presentación de actividades grupales sobre temas seleccionados y controles de lectura),
- aprobar el examen parcial o su recuperatorio, con Nota 6 (70%)
- aprobar una evaluación final integradora teórico-práctica (con una instancia de recuperación). Para acceder a la evaluación integradora se requiere haber cumplimentado satisfactoriamente con los requisitos previamente detallados. La calificación final de la asignatura surgirá del promedio ponderado de las notas obtenidas en las diferentes instancias de evaluación previstas.

Condiciones de regularidad

Adquirirán la condición de alumno regular quienes:

- Reuniendo las condiciones para acceder a la evaluación final integradora teórico-práctica no aprueben la misma o su instancia de recuperación.
- Registren una asistencia no inferior al 80% de las clases dictadas y hayan cumplido en tiempo y forma con las distintas actividades propuestas.

Para acreditar la asignatura, el alumno regular deberá aprobar un examen final oral teórico-práctico.

Alumnos libres

Los alumnos que no opten por este régimen y los que, habiendo optado, no promocionen la asignatura o no alcancen las condiciones para regularizar, adquieren la condición de alumnos libres y para acreditar la asignatura deberán aprobar un único examen final con dos instancias: escrito-práctico y oral-teórico.

Seguimiento académico

Esta cátedra no contempla el seguimiento académico, pudiendo los alumnos recurrar la asignatura.