



Expte. FCE-0947032-18

SANTA FE, 25 de octubre de 2018

VISTO las actuaciones por las cuales la Secretaría Académica y de Bienestar Estudiantil eleva propuesta de programa para la asignatura ADMINISTRACIÓN II correspondiente a la carrera de Contador Público, y

CONSIDERANDO:

QUE mediante Resolución C.D. N° 783/18 se aprobó el nuevo Plan de Estudios para la citada carrera,

QUE la entrada en vigencia del referido Plan se encuentra prevista para el ciclo lectivo 2019, por lo que resulta necesario aprobar los programas de las asignaturas que lo integran,

QUE el programa presentado responde a los objetivos, contenidos mínimos y carga horaria fijados en la estructura curricular aprobada,

POR ELLO y considerando el despacho de la Comisión de Enseñanza,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS ECONÓMICAS

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el programa de la asignatura ADMINISTRACIÓN II correspondiente a la carrera de CONTADOR PÚBLICO, que incluye denominación de la asignatura, régimen y modalidad de cursado, propuesta de enseñanza, carga horaria, objetivos generales, programa analítico, bibliografía y sistema de evaluación y promoción, que se adjunta a las presentes actuaciones.

ARTÍCULO 2°.- Disponer la vigencia del mencionado programa para el dictado de la asignatura a partir del segundo cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2021 y su aplicación en los exámenes finales a partir del Quinto Turno de 2021.

ARTICULO 3°.- Inscribase, comuníquese, tómesese nota y archívese.

RESOLUCION C.D. N° 939/18

lma

*UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL*

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**Denominación de la asignatura: Administración II.**

**Régimen de cursado:** cuatrimestral.

**Modalidad de cursado:** presencial.

**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 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.

**Carga horaria total:** 60 horas.

**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: tecno-administrativo, psicosocial y jurídico-normativo. Aspectos de línea y staff.

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: La influencia de los modelos productivos en la gestión de recursos humanos**

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		Asignación de hs básicas		Asignación hs flexibles	
	Total	Formación Práctica	Total	Formación Práctica	Total	Formación Práctica
1	8	-	8	-	-	-
2	16	-	16	-	-	-
3	12	-	12	-	-	-
4	12	-	12	-	-	-
5	12	-	2	-	10	-
	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

Se establecen clases de consulta con una frecuencia mínima mensual y además 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 para que el estudiante tenga posibilidad de revisar su examen 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 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.

### **Bibliografía complementaria:**

- 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 participación en el análisis de situaciones problemáticas y casos, el desarrollo de actividades grupales, dos parciales y evaluación final integradora.

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),
- aprobar dos exámenes parciales o, en el caso de no haber aprobado uno de ellos, alcanzar Aprobado (6) en el promedio de las calificaciones obtenidas en ambos exámenes,
- 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 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.
- No aprobando los parciales obtenga una calificación promedio de los mismos igual o superior a 5 (cinco) y menor a 6 (seis), 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.

Para aquellos estudiantes que acumulen más de tres aplazos, se prevé instancias especiales de seguimiento académico, con trabajos prácticos y de apoyo, a fin de ayudarlos a superar las dificultades que presentan en el aprendizaje.