

Campo Laboral

El Licenciado en Gestión de Capital Humano estará capacitado para desempeñarse en:

- Organizaciones del sector privado o público, ya sea como responsable de la gestión integral de personal o como responsable de cualquiera de las áreas funcionales, como ser: selección, contratación, capacitación y desarrollo, comunicación, relaciones laborales, compensaciones y desarrollo organizacional.
- Consultorías en PyMES, grandes empresas y organizaciones sin fines de lucro.
- Asesoría y consultoría en gestión de personal.
- Instituciones académicas para el desarrollo de proyectos de investigación y difusión en el campo de la gestión de capital humano.

Alcances del título

El Licenciado en Gestión de Capital Humano estará capacitado para:

- Diseñar estratégicas, políticas, procedimientos y herramientas de gestión que den respuesta a los requerimientos de la organización en materia de capital humano.
- Asesorar y dar apoyo a los gerentes funcionales en la aplicación de políticas y herramientas de gestión vinculadas con el capital humano.
- Participar activamente en la elaboración de estrategias organizacionales y de ejecución de los planes estratégicos que se persiguen.
- Orientar a la dirección de la organización en la adecuada aplicación de los procedimientos y normas específicas del sector.
- Realizar diagnósticos de problemas y situaciones organizacionales en materia de capital humano, para elaborar e implantar propuestas de solución y/o mejoramiento.
- Atraer, reclutar, retener y desarrollar personas con competencias requeridas por la organización, a través de políticas, procedimientos y herramientas en materia de compensaciones estratégicas, de gestión del desempeño de la carrera profesional y la calidad de vida, entre otras.
- Promover el clima laboral requerido para el efectivo alcance de los objetivos organizacionales.
- Promover y gestionar los procesos de cambio y desarrollo de la organización.
- Intervenir en espacios de negociación con entidades gremiales.
- Diseñar, implementar y evaluar programas tendientes a alcanzar el perfil de competencias que requiere la organización.
- Ser referente del personal de la organización en los temas relacionados con su relación laboral.
- Actuar como perito en temas relativos al capital humano de la organización, en todos los fueros judiciales.

Requisitos de ingreso a la carrera

- Podrán acceder a la carrera todas aquellas personas que poseen título de Analista o técnico en Gestión de los Recursos Humanos o equivalente proveniente de instituciones reconocidas oficialmente de Educación Superior o Universitaria o No Universitaria, cuya duración no sea inferior a los 2 años y la carga horaria no sea inferior a 1.600 horas reloj. En todos los casos la suma de la formación anterior y el presente ciclo de complementación curricular, deberá superar los 4 años de duración y 2.600 horas reloj.

Para consultas sobre contenidos y salida laboral, por favor enviar un mail al profesor a cargo, quien con gusto responderá sus inquietudes.

Profesor Jorge Montarcé – jorge.montarce@ub.edu.ar

Síntesis de los Contenidos

AÑO	CUATRIMESTRE	ASIGNATURA
1°	1°	1. Entornos Virtuales de Aprendizaje 2. Organización de Empresas 3. Principios de Economía 4. Metodología de Investigación
	2°	5. Principios para una Sociología del Trabajo 6. Planeamiento del Capital Humano 7. Legislación Laboral 8. Gestión de la Cultura y el Cambio Organizacional
2°	1°	9. Historia del Sindicalismo 10. Negociación Laboral y Convenios Colectivos 11. Análisis Patrimonial y Financiero 12. Indicadores de Gestión de Capital Humano
	2°	13. Gestión de Capital Humano en las Actividades Primarias 14. Gestión Integral de Capital Humano 15. Ética y Responsabilidad Social 16. Trabajo Final de Carrera

Entornos Virtuales de Aprendizaje

Plantea el desafío que representa la aplicación de entornos virtuales de aprendizaje y lo altamente innovador que significa en el campo de la educación superior. Permite que el estudiante se familiarice con el Campus Virtual de la Facultad, utilizando las diversas herramientas puestas a disposición en la plataforma. Explica los procedimientos para contactarse con sus tutores, el acceso a la biblioteca digital, entre otros puntos.

Organización de empresas

Proporciona los elementos teóricos básicos para comprender y analizar nociones generales de la organización de empresas: fines, objetivos y metas, recursos humanos, tipos de dirección y liderazgo, administración y gestión, toma de decisiones y la ética empresarial.

Principios de Economía

Permite al estudiante desarrollar habilidades tendientes a la búsqueda y análisis de la información y su posterior aplicación a situaciones concretas en el ámbito de la gestión del capital humano promoviendo actitudes innovadoras tendientes a alcanzar una fluida comunicación en el marco de instituciones privadas y públicas.

Metodología de Investigación

Examina los diversos aspectos que conforman el proceso de investigación científico. Brinda conceptos y herramientas que posibilitan al estudiante participar de una investigación científica y desempeñarse en equipos de investigación en cualquiera de las instancias del proceso.

Principios para una Sociología del Trabajo

Proporciona los fundamentos teóricos sobre los cuales se asienta todo el andamiaje técnico de gestión de lo que hoy se conoce como Capital Humano. Aborda las distintas corrientes del *management* o gerenciamiento, en tanto técnicas, responden o se basan en los distintos paradigmas teóricos y se conforman a partir de las transformaciones sociales y económicas a lo largo de la historia.

Planeamiento del Capital Humano

Analiza temas tales como: los componentes básicos del pensamiento estratégico; el plan estratégico del capital humano, su relación con el escenario externo y con las políticas empresarias; formas efectivas de obtener los recursos humanos en cantidad y calidad requerida para el alcance de los objetivos estratégicos, entre otros puntos.

Legislación Laboral

Permite desarrollar un método adecuado para interpretar la normativa que regula la actividad laboral y evaluar usos y reglamentos internos de las empresas. Presenta la Ley de contrato de trabajo; sus reformas y modificaciones; fuentes y sujetos del contrato de trabajo; modalidades contractuales; régimen de horas extras, entre otros temas.

Gestión de la Cultura y el Cambio Organizacional

Brinda los conocimientos necesarios vinculados con las acciones de facilitación y administración de los procesos culturales y de cambio organizacional. Analiza los nuevos entornos en los que se desarrolla la organización y el impacto que esto produce en la gestión del capital humano y en la cultura organizacional.

Historia del Sindicalismo

Aborda el desempeño del sindicalismo argentino como organización social en el siglo XX. Permite analizar el dinamismo del entorno en el que la organización desenvuelve sus funciones específicas en el campo del capital humano.

Negociación Laboral y Convenios Colectivos

Posibilita disponer de una visión integradora de cómo se hacen las negociaciones colectivas y, también, comprender el rol del Estado en las negociaciones laborales. Brinda técnicas modernas de negociación individual y asistida, a los efectos de reconocer distintas opciones de resolución de conflictos.

Análisis Patrimonial y Financiero

Plantea la necesidad de elaborar presupuestos financieros y económicos, y otras herramientas de análisis en cualquier actividad organizacional, enfatizando la importancia de comparar lo realizado con lo presupuestado para definir cursos futuros de acción.

Indicadores de Gestión de Capital Humano

Posibilita que el estudiante diseñe, releve e interprete indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión del capital humano con el propósito de alinear los objetivos del área con la estrategia general de la empresa. Promueve la utilización de la técnica de tablero de comando.

Gestión de Capital Humano en las Actividades Primarias

Brinda las características específicas del capital humano en las actividades primarias. Presenta modelos de organización del capital humano en los ámbitos mineros, pesqueros y agropecuarios, y trata la Seguridad e higiene en la producción y en el trabajo, el desarrollo de las personas y los convenios colectivos propios de los sectores.

Gestión Integral de Capital Humano

Trata aspectos clave de la gestión de capital humano y prácticas usuales de gestión en diferentes empresas y escenarios. Pretende que el estudiante adquiera las herramientas necesarias para solucionar los problemas que se presentan durante la gestión.

Ética y Responsabilidad Social

Brinda conceptos básicos relativos a la Ética Aplicada y a la Ética Profesional, posibilitando incorporar un lenguaje específico con el cual se puedan plantear adecuadamente problemas morales y éticos relacionados con la profesión. Presenta, asimismo, la génesis y el desarrollo del concepto de Responsabilidad Social Empresaria.

Trabajo Final de Carrera

Constituye una producción del estudiante que releva una problemática específica del campo y sugiera alguna alternativa de mejora. Podrá consistir, también, en un trabajo sobre cuestiones nodales de la carrera que requiera la integración de los conceptos y herramientas de gestión aprendidos en las diferentes asignaturas.

Listado de títulos requeridos

A continuación se detallan todos los títulos actualmente vigentes que podrán ser admitidos para realizar la articulación con este Ciclo de Complementación Curricular, sin perjuicio de la inclusión de futuros títulos análogos a los que el Ministerio de Educación otorgue reconocimiento oficial y validez nacional:

- Analista de Recursos Humanos
- Analista en Administración de Recursos Humanos
- Analista en Desarrollo de Recursos Humanos
- Analista en Gestión de Recursos Humanos
- Analista en Recursos Humanos
- Analista en Relaciones Laborales
- Analista Superior en Administración de Recursos Humanos
- Analista Superior en Recursos Humanos
- Analista Universitario de Relaciones Laborales
- Analista Universitario en Recursos Humanos
- Analista Universitario en Relaciones Laborales
- Asistente de Recursos Humanos
- Asistente en Recursos Humanos
- Curso de Gestión Operativa en Recursos Humanos

- Programa conjunto de Administración de Empresas y Recursos Humanos
- Recursos Humanos
- Tecnicatura en Administración de Recursos Humanos
- Tecnicatura en Recursos Humanos
- Tecnicatura en Recursos Humanos y Relaciones Laborales
- Tecnicatura en Relaciones Laborales
- Tecnicatura Universitaria en Recursos Humanos
- Técnico Analista en Relaciones del Trabajo
- Técnico Superior en Administración de Empresas y Recursos Humanos
- Técnico Superior en Administración de Recursos Humanos
- Técnico Superior en Administración y Relaciones de Trabajo
- Técnico Superior en Desarrollo de Recursos Humanos
- Técnico Superior en Dirección y Administración de Recursos Humanos
- Técnico Universitario en Administración de Recursos Humanos
- Técnico Universitario en Recursos Humanos

Ante la pertinencia de aquellos títulos extranjeros cuya denominación no coincida exactamente con el listado de títulos oficiales anteriormente expuesto, se realizará la validación correspondiente ante el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Asimismo, si se presentaran títulos excluidos en este apartado, el Comité Evaluador se reunirá y observará exhaustivamente si cumple con las premisas del objeto de estudio para su validación.