



A.N.E.P.

Consejo de Educación Técnico Profesional
(Universidad del Trabajo del Uruguay)

	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO
TIPO DE CURSO	Curso Técnico Terciario	050
PLAN	2013	2013
ORIENTACIÓN	Logística	52A
SECTOR DE ESTUDIOS	Comercio y Administración	012
AÑO	---	0
MÓDULO	2	2
ÁREA DE ASIGNATURA	Administración Aplicada	149
ASIGNATURA	Administración de Recursos Humanos	00210
ESPACIO CURRICULAR	-----	-----

TOTAL DE HORAS/CURSO	64
DURACIÓN DEL CURSO	16 semanas
DISTRIB. DE HS /SEMANALES	4

FECHA DE PRESENTACIÓN	04-11-2013
FECHA DE APROBACIÓN	
RESOLUCIÓN CETP	

**PROGRAMA PLANEAMIENTO EDUCATIVO
ÁREA DISEÑO Y DESARROLLO CURRICULAR**

1. ANTECEDENTES:

En la actualidad es posible conceptualizar a la logística¹ como el arte y la técnica que se ocupa de la organización de los flujos de mercancías, energía e información con el fin de gerenciar estratégicamente la adquisición, el movimiento, el almacenamiento de productos y el control de inventarios, así como todo el flujo de información asociado, a través de los cuales la organización y su canal de distribución se encauzan

En el año 2009 el Cluster de Logística y Transporte, dentro del programa PacPymes, realizó un estudio de la oferta y demanda de capacitación en el sector logístico. De dicho estudio surge la existencia clara de carencias de capacitación en diversos niveles, pero especialmente en el nivel de mandos medios, con visión integradora del proceso.

En el estudio se destaca además la importancia del entrenamiento práctico complementario a la formación general.

El Consejo de Educación Técnico Profesional-Universidad del Trabajo del Uruguay (CETP-UTU) viene desarrollando una serie de políticas educativas que apuntan a la concreción de los lineamientos estratégicos propuestos en el marco del Proyecto del Presupuesto 2010-2014 del CETP-UTU, que fueron iniciados en el quinquenio anterior pero que se profundizarán en este periodo. En ese marco aspira a acompasar las propuestas educativas al ritmo de cambio del mundo de la cultura y del trabajo.

Con relación al sector logístico en particular, el C.E.T.P viene instrumentando una serie de acciones tendientes a acompañar y ponerse en consonancia con el crecimiento del flujo comercial en la región, donde el Uruguay es visualizado como un

¹ El término “*logística*”, originalmente utilizado en el ámbito militar ha sido adoptado en el ámbito empresarial con diversos alcances.

Derivado del término inglés “*logistics*”, es definido por la Real Academia Española como el conjunto de medios y métodos necesarios para llevar a cabo la organización de una empresa, o de un servicio, especialmente de distribución.

Distintos autores han ensayado diferentes definiciones poniendo el acento en alguna de sus características: Ronald Ballou la definió como “... todo almacenamiento que facilite el flujo de productos desde el punto de compra de los materiales hasta el punto de consumo, así como los flujos de información que se ponen en marcha, con el fin de dar al consumidor el nivel de servicio adecuado a un costo razonable”; Marcelo Méndez, como “... la cualidad estratégica de los Estados y empresas modernas para potenciar la eficiencia y eficacia de todo proceso operativo, gestión administrativa y flujo de información para satisfacer todo requerimiento y necesidad del cliente en el tiempo, lugar y cantidad apropiados”; Douglas Lambert, como “la parte de la gestión de la cadena de suministro que planifica, implementa y controla el flujo eficiente y efectivo de materiales y el almacenamiento de productos, así como la información asociada desde el punto de origen hasta el consumo, con el objeto de satisfacer a los clientes”; Edward Frazelle pone el acento en “...el flujo de información, materiales y dinero entre los consumidores y los proveedores”.

puente para el MERCOSUR. Entre dichas acciones se destacan, la reciente aprobación del curso de Capacitación en logística “*Gestión de almacenes y control de stock*” y la creación de una Tecnicatura.

La oferta educativa en logística y particularmente de creación de un Curso Técnico Terciario de Logística constituye una oportunidad fundamental para la formación de profesionales calificados en uno de los sectores que presenta mayor dinamismo en la economía nacional.

2.- FUNDAMENTACIÓN:

La localización geográfica del Uruguay, le otorga condiciones muy favorables para actuar como lugar de tránsito de este comercio creciente, sirviendo como pasaje de productos de los países sin salida al mar, así como entrada y salida de regiones de los países vecinos que encuentran ventajas en el uso de las infraestructuras del Uruguay menos saturadas que las propias. En el presente, el movimiento de mercaderías en tránsito representa más del 40 ciento de toda la actividad de comercio exterior, superando en valores absolutos al volumen de importaciones y exportaciones.

Además, los regímenes legales existentes como las zonas francas, el puerto libre y aeropuerto, han permitido agregar ventajas a lo anterior, haciendo del país una excelente opción para actuar como centro de almacenaje y distribución para la región. Asimismo, la seguridad institucional, el ambiente de negocios y la apertura a la inversión extranjera han convertido al Uruguay en un destino seguro de inversiones.

A ello se suma la creciente tendencia de las empresas a jerarquizar sus procesos de distribución en el mercado local, de manera de satisfacer el también creciente nivel de consumo y la necesidad de posicionar los productos de manera competitiva y permanente en los puntos de venta.

La formación de profesionales en el área logística es hoy un requerimiento de todas las empresas y de todos los sectores económicos del país, que buscan integrar personas capaces de resolver las tareas operativas diarias y que logren llevar a cabo planificaciones incrementando las oportunidades de mejoras de cada sector. Profesionales con la capacidad necesaria para relacionar y articular los distintos sectores de la empresa; sabiendo interactuar entre clientes internos y externos.

3 -FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

El alumno al terminar el mismo estará calificado para enfrentar los desafíos que el mundo del trabajo ofrece, dentro de su especificidad, cubriendo la demanda de técnicos.

Se justifica la inclusión de la asignatura Administración de Recursos Humanos, dada la importancia fundamental y crítica que tienen los recursos humanos, para la obtención de los objetivos, donde los conocimientos de las disciplinas que se ocupan del estudio del comportamiento humano adquieren relevancia.

4. OBJETIVO GENERAL

Dotar al egresado de los conocimientos técnicos sobre el comportamiento de los seres humanos y los grupos dentro de la organización brindándole a la vez experiencias prácticas que permitan potenciar e internalizar los conceptos que se les brindará a través de clases interactivas, donde cada educando desarrolle su capacidad de análisis personal.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar en el educando una filosofía proclive al cambio organizacional, a la mejora continua, que permita su inserción en el campo laboral como un activo y eficiente agente de cambio dentro de las organizaciones.
- El egresado deberá conocer y valorar los fundamentos sico – sociales que inciden en el desempeño, tanto individual como grupal, de los trabajadores.

6. CONTENIDOS

UNIDAD 1: LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

- 1.1. Administración de Recursos Humanos.
- 1.2. Concepto de competencia.
- 1.3. Reclutamiento, selección e inducción
- 1.4. Análisis y descripción de puestos. Perfil por competencias
- 1.5. Capacitación y entrenamiento
- 1.6. Evaluación del desempeño. Administración de carreras.
- 1.7 Remuneraciones y beneficios.
- 1.8. El desarrollo de las personas.

TOTAL: 20 horas

UNIDAD 2: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

- 2.1 Concepto. Ciencias en las cuales se fundamenta.
- 2.2 Estructura y Comportamiento.
- 2.3 La organización vista como un sistema social.
- 2.4 El desarrollo organizacional
 - 2.4.1 El desarrollo individual, las actitudes, los valores
 - 2.4.2 Los grupos. Concepto y causas de surgimiento, clasificación. La comunicación en los grupos. La ventana Johary
 - 2.4.3 La cultura organizacional. Concepto, el clima organizacional, formas de medición.

TOTAL: 20 horas

UNIDAD 3: LIDERAZGO Y SUPERVISIÓN

- 3.1 Concepto de líder y teorías respecto a su surgimiento
- 3.2 Concepto de supervisión
- 3.3 Estilos de supervisión: teoría X e Y (McGregor). Estilos autoritarios, Participativos y laissez faire.

TOTAL: 10 horas

UNIDAD 4: LA MOTIVACIÓN

- 4.1. Concepto de motivación
- 4.2. El proceso de la motivación.
- 4.3. Conductas motivadas y conductas frustradas
- 4.4. Teorías motivacionales: - escala jerárquica de necesidades de A. Maslow.
- 4.5. Teoría de los dos factores de F. Herzberg.
- 4.6. Enriquecimiento de las tareas
- 4.7. Evolución del concepto de motivación en el trabajo.

TOTAL: 10 horas

UNIDAD 5: EL CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES

- 5.1. Teoría de campo de fuerzas de Lewin
- 5.2. Tipos de resistencia
- 5.3. Formas de minimizar la resistencia

TOTAL: 8 horas

7. ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

Se sugiere a los docentes trabajar con diferentes metodologías, teniendo en cuenta la opción de Tecnicatura de Administración de Recursos Humanos, según el tema a desarrollar, las características del alumnado, etc.:

- **Competencias cognitivas:**

Conocimiento de las organizaciones como sistemas sociales.

Capacidad de entender el comportamiento del individuo en el trabajo, y de los grupos que componen las organizaciones.

Acompañar el desarrollo organizacional, individual y grupal.

- **Competencias técnicas:**

Manejo fluido de los conceptos de motivación y de los distintos tipos de conductas. Capacidad de aplicación práctica de las distintas teorías.

Relevamiento y análisis del comportamiento y estructuras de los grupos en el trabajo.

Formas de relevamiento de la cultura y clima organizacional – Moral de trabajo.

- **Competencias actitudinales y aptitudinales:**

Capacidad de iniciativa, creatividad, innovación, respeto, empatía, toma de decisiones, responsabilidad, aceptación y adaptación a los cambios, comunicación fluida.

Comprensión de los conceptos sico-sociales que explican el comportamiento organizacional.

Capacidad de captación y análisis de las distintas situaciones y conductas inherentes al comportamiento humano.

Capacidad de interpretación y expresión.

BIBLIOGRAFÍA PARA EL DOCENTE:

- Dirección estratégica de Recursos Humanos – Martha Alles.
- Administración – James F. Stoner
- Principios de Administración – Cr. José A. Pini
- Clásicos de la Administración – Harwood F. Merrill
- Administración de Recursos Humanos – Idalberto Chiavenato
- Introducción a la Teoría General de la Administración – I. Chiavenato
- Las comunicaciones – Raúl Fernández Tuneu
- Comportamiento Organizacional – Stephen P. Robbins
- Relaciones Humanas en la Empresa – Joe Kelly

Direcciones en Internet:

www.parlamento.gub.uy, www.presidencia.gub.uy, www.basejuridica.cgn.gub.uy,
www.tcr.gub.uy, <http://www.opp.gub.uy/www.ain.gub.uy>, www.opp.gub.uy