

	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO
TIPO DE CURSO	CURSO TÉCNICO Terciario	050
PLAN	2012	2012
ORIENTACIÓN	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	784
SECTOR DE ESTUDIOS	COMERCIALIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	12
AÑO	2DO	2DO
MÓDULO	N/C	N/C
ÁREA DE ASIGNATURA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	645
ASIGNATURA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1737
ESPACIO CURRICULAR		-----

TOTAL DE HORAS/CURSO	96
DURACIÓN DEL CURSO	32 semanas
DISTRIB. DE HS /SEMANALES	3

1. FUNDAMENTACIÓN

El presente curso de 'Organizador de Eventos' formará profesionales con conocimiento de las herramientas y técnicas que le posibilitarán la organización, diseño, dirección y ejecución de eventos.

Su preparación académica incluye además el reconocimiento de las responsabilidades y obligaciones que le corresponden desde el punto de vista ético profesional.

Según lo expresado en el Documento de Reformulación del Curso Técnico Terciario Organización - Eventos:

"El evento constituye una de las principales herramientas estratégicas de comunicación en las instituciones públicas y/o privadas, lo que ha permitido un espectacular crecimiento en la industria de eventos a nivel nacional.

Las empresas e instituciones públicas demandan eventos singulares, diferentes e innovadores que favorezcan una comunicación más eficaz de los productos y refuercen la imagen empresarial y/o institucional. En este contexto, la Educación Técnica Superior no sólo debe responder a las demandas del sector



productivo, sino a la formación de profesionales técnicos, preparados a desarrollar capacidades, estrategias, habilidades y competencias específicas”¹

La presente propuesta permite actualizar la oferta educativa de nivel técnico terciario del CETP-UTU con la finalidad de ampliar y profundizar la formación de profesionales en la organización de eventos teniendo como marco de referencia los cambios del sector productivo y las necesidades de formación.

Una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo. La Gestión de Recursos Humanos constituye, por tanto, un factor básico para que la empresa pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad por lo que es considerada como la esencia de la gestión empresarial

Tal como lo plantea Tom Morell en el prólogo del libro “Los siete hábitos de la gente altamente efectiva”, “las personas con hábitos de efectividad son las piedras angulares para formar organizaciones altamente efectivas.” Es por ello, que la práctica y desarrollo de los mismos en las personas son la base para la construcción de la efectividad organizacional. Somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia no es un acto sino un hábito.

Esto supone actuar consciente, voluntaria, libre y responsablemente, en razón de que el que hacer y porque supone un conocimiento de un fin al que se tiende, un objetivo que se quiere cumplir y una razón que lo mueve a ello. El cómo hacerlo implica conocimiento de las debilidades, así como de las fortalezas que posibilitarán el alcance de ese objetivo, y la estrategia para lograrlo. Finalmente,

¹ Documento de Reformulación de Curso Técnico Terciario de Organización de Congresos y eventos presentado a la Dirección de Planeamiento Educativo con fecha 10 de Noviembre de 2011

el querer hacerlo supone una acción propiamente humana que es la disposición voluntaria y deliberada para alcanzar ese fin que se persigue como bien. La administración efectiva consiste en priorizar y diferenciar lo importante de lo urgente, así como distribuir el tiempo y las prioridades en torno de los roles y las metas.

Se sientan así las bases que posibilitan el trabajo en equipo, el intercambio, la actitud de colaboración. El todo no es simplemente la resultante de la suma de las partes; implica establecer relaciones de cooperación y preocupación no sólo por las propias responsabilidades sino también por las del resto del equipo de trabajo. Es la capacidad de trabajar con otros para conseguir metas comunes que trasciendan lo meramente individual o subjetivo.

La empresa es hoy la institución social por excelencia. La adopción de sistemas organizativos de tipo empresarial no sólo busca una maximización del rendimiento económico de cualquier actividad, sino también, y sobre todo, un sistema de trabajo basado en la responsabilidad, la eficacia y la iniciativa, lo cual exige un alto nivel de preparación en los profesionales de la institución, una organización interna que permita obtener el mejor rendimiento del trabajo de cada uno y un sistema de comunicación que posibilite una coordinación eficaz para alcanzar los objetivos propuestos.

La asignatura Gestión de Recursos humanos está ubicada en el segundo año de la Tecnicatura con una carga de 2 horas semanales ,64 horas totales anuales.

El contenido y la metodología de esta asignatura tienen como objetivo compartir conocimientos, experiencias y reflexiones sobre la gestión de Recursos Humanos.

Su relevancia está señalada en el Documento de Reformulación de Curso Técnico Terciario de Organización de Congresos y eventos presentado a la



Dirección de Planeamiento Educativo con fecha 10 de Noviembre de 2011:

“El individuo en su vida cotidiana se ve inmerso en la actividad de las organizaciones, ya sea perteneciendo a ellas o recibiendo servicios de las mismas. Es muy importante el manejo de sistemas de información que permita una eficaz toma de decisiones; para ello es necesario el conocimiento de la administración de los recursos de la organización, de la administración económica financiera y de los sistemas de información contable.”

La gestión de Recursos Humanos comprende una serie de funciones y procedimientos que se pasan a detallar:

1° Función empleo: Proporciona a la empresa en todo momento el personal necesario, tanto cuantitativo como cualitativo, para desarrollar óptimamente los procesos de producción

2° Función de administración de personal: Encargada del manejo burocrático desde que una persona ingresa en la empresa hasta que la abandona.

3° Función de retribución: Se trata en conseguir buscar una estructura de salarios que cumpla 3 condiciones:

- ◆ Motivador.
- ◆ Internamente equitativo.
- ◆ Externamente competitivo.

4° Función de dirección y desarrollo de RRHH: Se refiere a la necesidad de que los individuos crezcan dentro de la organización.

5° Función de relaciones laborales: Tiene que ver con el tratamiento de conflictos.

6° Función de servicios sociales: Consiste en el establecimiento de unas medidas voluntarias por parte de la empresa para la mejora del clima laboral.

Una adecuada gestión de los mismos, posibilita el eficaz cumplimiento de las metas que la empresa se ha propuesto alcanzar.

Podemos señalar como principales objetivos de la gestión de recursos humanos:
Atraer a los candidatos al puesto de trabajo que estén potencialmente cualificados

Retener a los mejores empleados

Motivar a los empleados

Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse en la organización

Aumentar la productividad

Mejorar la calidad de vida en el trabajo

Cumplimiento de la normativa y legislación.

En cuanto a los objetivos a largo plazo señalamos entre otros el de intentar conseguir la rentabilidad y competitividad de la empresa a lo largo del tiempo.

En caso de no lucrativas el de supervivencia o ser capaces de hacer lo mismo con menos recursos.

A medida que la empresa crece y se vuelve más compleja, la gestión de los RRHH también lo hace, y adquirirá mayor importancia aunque el propósito sea el mismo.

Así, el diseño y análisis de los puestos de trabajo ha incrementado su importancia en los últimos años, debido fundamentalmente a dos motivos: mayor atención a los temas relacionados con la calidad y la cambiante naturaleza de los trabajos y los lugares en que se desarrollan.

Lo que se pretende con el diseño de puestos de trabajo es desarrollar asignaciones de trabajo que satisfagan a la organización y la tecnología, y que cumplan con los requisitos personales del trabajador. La clave esta en



compatibilizar las exigencias de la empresa con las de los titulares de los puestos de trabajo.

Con el análisis del puesto de trabajo deberán quedar perfectamente definidas las características y demandas de trabajo, tanto desde el punto de vista técnico como humano. Se conocerá a partir de este análisis qué se hace, cómo se hace y en qué condiciones. El análisis sirve para comprobar si el diseño ha sido acertado.

Los distintos métodos utilizados para analizar los puestos de trabajo, pretenden descubrir si el trabajo se está haciendo de una forma adecuada o no, con el objetivo de mejorar o adaptar los puestos de trabajo ya existentes, para ver si todas las tareas son necesarias o si por el contrario se necesita incluir otras, o modificar las formas de hacerlas.

La planificación de RRHH se define como el proceso que permite situar el adecuado número de personas calificadas en el puesto adecuado y momento adecuados.

El éxito a largo plazo de una empresa depende en gran medida de que se cuente con las personas más adecuadas en cada uno de los puestos, por tanto tenemos que hacer una planificación tanto cuantitativa como cualitativa.

2. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

OBJETIVO GENERAL:

- a. Identificar las características propias de la organización, debilidades y fortalezas, así como detectar los cambios del entorno, oportunidades y amenazas, a fin de traducir estos cambios y características a la ejecución de acciones y planes concretos que permitan el desarrollo de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- b. Comprender las relaciones del sistema de gestión de RRHH y su impacto en el proyecto y organización de congresos y eventos
- c. Manejar las principales herramientas y técnicas aplicadas a las distintas funciones de la gestión de recursos humanos (reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, entre otras)
- d. Desarrollar las competencias necesarias como facilitador de la gestión de recursos humanos para el ejercicio de su rol profesional.
- e. Tomar conciencia de la responsabilidad que implica la labor a emprender así como los alcances y consecuencias sociales y legales de sus acciones en el medio en que le corresponda actuar

3. UNIDADES TEMÁTICAS.

UNIDAD I. Importancia de la gestión de los Recursos Humanos. La interacción entre personas y organizaciones

UNIDAD II. Algunas funciones de la gestión de Recursos Humanos: reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, entre otras.

UNIDAD III. Competencias laborales. Entrevistas por competencias.

UNIDAD IV. Responsabilidad Social Empresaria

4. SUGERENCIA METODOLÓGICA:

La propuesta pedagógica enmarcada en este curso responde a la concepción de la construcción de espacios didácticos significativos para los estudiantes, a través del desarrollo de actividades de esencia práctica previamente planificadas y diseñadas por el colectivo docente. Se propone en ese sentido, articular las particularidades metodológicas y las interacciones de los saberes de cada asignatura con las singularidades de los estudiantes y el colectivo de docentes.

Para la concreción de esta metodología, se prevé la adjudicación de una hora



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

semanal docente para todas las asignaturas de ambos años para realizar la coordinación académica. En dicho espacio, los docentes diseñarán y planificarán las actividades que tendrán como objetivo final potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje, integrando los conocimientos y saberes disciplinares específicos de cada asignatura teniendo como centro las actividades desarrolladas por el taller.

En el segundo año, el taller de organización de eventos y las asignaturas Ceremonial, protocolo y etiqueta, Gestión de recursos humanos, Marketing y servicios, Presupuesto y control de Eventos, Gestión de eventos contarán con dos horas semanales docentes denominadas de "articulación". Estas horas permitirán al colectivo docente trabajar con los estudiantes los conocimientos específicos de manera aplicada compartiendo el mismo espacio áulico.

Como estrategias metodológicas a las ya desarrolladas sugerimos: trabajos en equipo, actividades de observación y prácticas, visitas a instituciones que desarrollan eventos, entrevistas a actores calificados, seminarios sobre temáticas de interés, entre otras.

El curso se desarrollará en base a una metodología dinámica que combine elementos teóricos y trabajos prácticos y que capacite al estudiante en la toma de decisiones.

Se realizarán ejercicios de aplicación de los conceptos desarrollados en el programa con énfasis en la utilización de la metodología de casos, cuando este resulte aplicable.

5. EVALUACIÓN:

La evaluación en una propuesta educativa forma parte del proceso educativo.

Se regirá por el REPAG del REGLAMENTO DE EVALUACION Y

TITULACIÓN DE LOS CURSOS TÉCNICOS NIVEL Terciario.

6. BIBLIOGRAFÍA;

Alles, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Ed. Granica 1º edición, 2000

Alles, Martha. Elija mejor: Como entrevistar por competencias. Ed. Granica 1º edición, 1999.

Alles, Martha. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ed. Granica.

Blake, Oscar Juan. Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación. Ediciones Macchi. Buenos Aires.

Covey, Stephen R. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Bs. Aires, 1999.

Covey, Stephen R. Primero lo primero. Bs Aires, 1995. Editorial Paidos.

Covey, Stephen R. Liderazgo centrado en principios. Editorial Paidos. Bs. Aires, 1995.

Withmore, John. Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas. Editorial Paidos.

Coleman, Daniel. Inteligencia emocional. Colección Ensayos. Editorial Kairos.

	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO
TIPO DE CURSO	CURSO TÉCNICO Terciario	050
PLAN	2012	2012
ORIENTACIÓN	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	784
SECTOR DE ESTUDIOS	COMERCIALIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	12
AÑO	2DO	2do
MÓDULO	N/C	N/C
ÁREA DE ASIGNATURA	TALLER ESPECIALIZADO EVENTOS	849
ASIGNATURA	TALLER ESPECIALIZADO	5146
ESPACIO CURRICULAR		-----