



Programas Año Académico 2015

## UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUYO SEDE SAN LUIS

### Facultad de Ciencias Médicas

Programa de Estudio de la Asignatura **Recursos Humanos en Salud** correspondiente a la carrera de Licenciado en Kinesiología, correspondiente al ciclo lectivo 2.015, segundo cuatrimestre.

**Profesor/a a Cargo:**

María Cecilia Compagnucci  
C.P.N. – Lic. Administración de Empresas- Prof. en Cs.  
Contables y de la Administración – Master en Dirección de  
Empresas

**Código de Asignatura : 875**



Programas Año Académico 2015

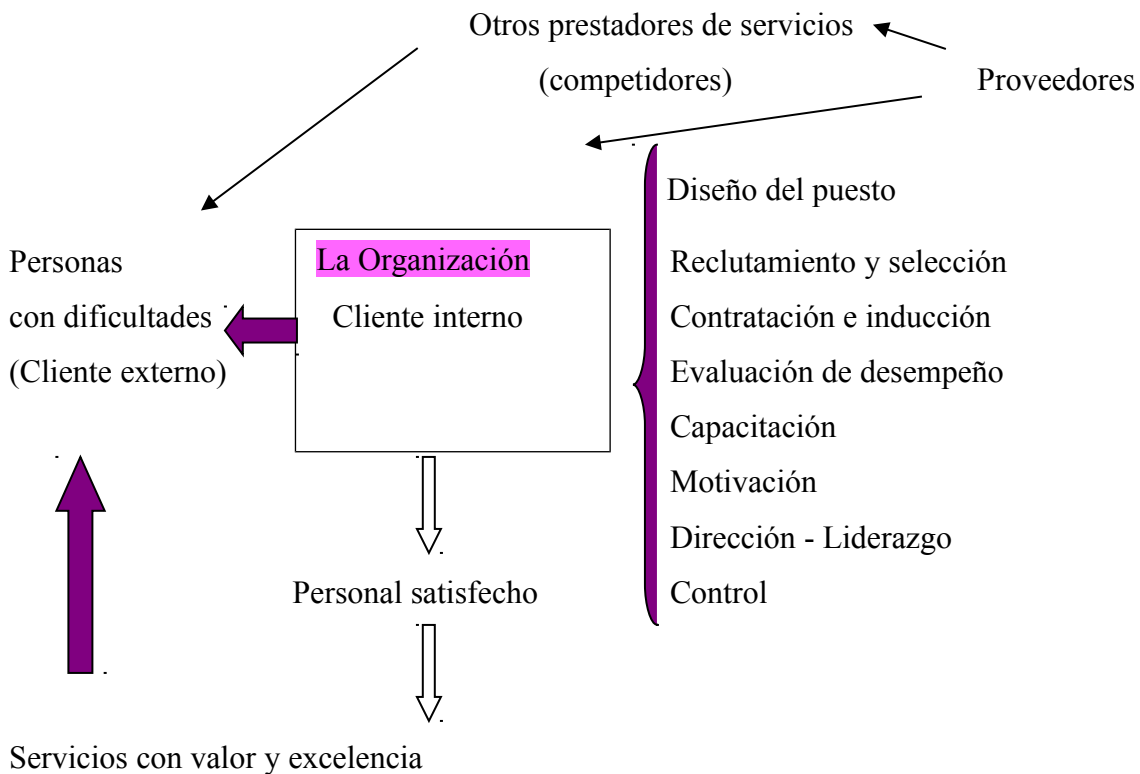
**PROGRAMA DE Recursos Humanos en Salud**

**Código: 875**

## 1. Contenidos Mínimos del Plan de Estudios, según Res HCSUCC y Res ME

No existen contenidos mínimos.

## 2. El marco de referencia y el esquema del programa





Programas Año Académico 2015

## Objetivo del Programa

La asignatura Recursos Humanos pretende que el profesional en Kinesiología tenga una visión sistémica del medio social en el que se desempeña y, a la vez, particular e individual respecto de las personas que lo rodean.

Comprender la importancia de entregar *valor* a los clientes, tanto externos como internos, para lograr la satisfacción. En el caso de los clientes internos procurar que logren sus objetivos y puedan tener experiencias favorables día a día, para que encontrándose satisfechos puedan entregar servicios con excelencia a los clientes externos; quienes son la razón de ser de toda organización.

## Prerrequisitos

El hombre, criatura a imagen y semejanza de Dios. En diferentes roles: como prestador de servicios de salud a otros que necesitan el servicio. Concepción cristiana del hombre.

## Justificación de Temas

El nuevo ambiente de los negocios, los rápidos cambios en la tecnología, la intensa competencia por los mercados, la continua innovación y creación de una nueva fuerza de trabajo, basada en su talento, ha hecho que las organizaciones se reenfoquen y administren bajo la premisa de que las personas hacen la diferencia, la cual obliga que la gerencia regrese al ser humano.

Esta nueva forma de gerenciar los negocios, han impactado, en la función de los recursos humanos, incorporando una serie de prácticas de excelencia, que buscan que los éstos contribuyan hacia la creación de valor tangible e intangible y que los gerentes contribuyan tanto en el diseño, como en un proceso de despliegue, implementación y el logro de los objetivos y metas estratégicas de la organización.

Administrar los recursos humanos significa indentificarlos, inventariarlos, aumentarlos y administrarlos en gran capacidad competitiva en función de una combinación entre los intereses de la organización y de aquellos que son poseedores del conocimiento, sus trabajadores. Ambos intereses deben ser compensados de manera que el vector resultante de su integración tenga una dirección hacia el desarrollo y mientras mayor sea su magnitud, más rápido se obtendrá el cambio competitivo deseado.



### **Programas Año Académico 2015**

En una organización de salud se debe considerar teoría, educación, producción, investigación y función del personal en el conjunto de la organización. También es apropiado que la alta dirección y el equipo directivo de kinesiología marquen las metas y objetivos institucionales, conjuntamente con los coordinadores de asistencia al paciente. La participación del personal en la determinación de las metas y objetivos, aumenta el compromiso, la transformando las metas establecidas en metas reales, adecuándolas a los cambios que se producen en el contexto.

### **Conocimientos y comportamientos esperados.**

Se espera que los alumnos conciban la necesidad de ser excelentes en la función que les toque, es decir, poner lo mejor de sí, las mejores habilidades.

Que insertos en un medio puedan interactuar y utilizar los recursos disponibles para satisfacer de la mejor manera las necesidades de sus pacientes-clientes.

Que sean capaces de diseñar una organización, buscar el personal adecuado para cada puesto de trabajo y mantenerlo motivado para su desempeño con excelencia.



Programas Año Académico 2015

### 3. Unidades didácticas

#### Contenidos conceptuales

#### **UNIDAD 1: LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.**

**Objetivo específico:** Comprender la importancia que tienen las organizaciones, sean públicas o privadas, en la satisfacción de las necesidades de salud de cada persona; y el rol que desempeña cada integrante de la misma para la prestación de un servicio con excelencia. La planeación es la función por la cual las organizaciones proyectan su futuro mediante el diseño de los caminos posibles y lo ajustan de acuerdo a los cambios que se van produciendo en el contexto.

Que el alumno:

- Comprenda el proceso de planificación
- Pueda identificar y analizar los factores externos y adaptarlos a la capacidad de la organización
- Diseñe un modelo de planeamiento.

El enfoque de sistemas de la administración de personal.

Las organizaciones. Concepto. Clasificaciones.

El desarrollo empresarial hospitalario.

Componentes específicos de un hospital para convertirse en una empresa social.

El contexto.

El Hombre. Bioética y salud. Derechos humanos y medicina. La persona del enfermo.

La Administración. Concepto. Proceso.

Planificación estratégica y operativa. Proceso de planificación. Misión. Filosofía. Planeamiento de finalidad y objetivos.

La Toma de Decisiones. Proceso de toma de decisiones. Herramientas para la toma de decisiones. Aspectos conductuales en la toma de decisiones.

La Administración de personal. La administración del tiempo.

#### **Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Weihrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global.** Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 11.

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION T LIDERAZGO EN ENFERMERIA.** HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulos 1, 2.



**Programas Año Académico 2015**

Pascual Horacio Berstein-Hugo Oscar DÚbaldo. **HERRAMIENTAS & SALUD.**  
Aplicación Tributario S.A. 2.000. Capítulo 3

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.** Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 1, 2, 3 y 4.

## **UNIDAD 2: ORGANIZACIÓN.**

**Objetivo específico:** Comprender la importancia del establecimiento de una estructura formal que proporcione la coordinación de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos, marcar las políticas y procedimientos y determinar las cualificaciones y responsabilidades de los diferentes puestos.

Que el alumno:

- Identifique los diferentes tipos de estructuras
- Comprenda las culturas organizacionales y valore su desarrollo
- Identifique mecanismos que faciliten el cambio y el desarrollo organizacional

Estructura organizativa. Las organizaciones.

Cultura organizacional. Políticas y Procedimientos.

Cambio organizacional. Dirección del cambio.

Desarrollo organizacional. Aspectos de comportamiento del cambio organizacional.

### **Bibliografía:**

Harold Koontz y Herinz Wehrich. **ADMINISTRACION.** Editorial MacGraw Hill. 2.000. Capítulos 7, 8, 9, 10 y 13

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION T LIDERAZGO EN ENFERMERIA.** HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulos 8, 9, 10, 11.

## **UNIDAD 3: RECLUTAMIENTO Y SELECCION.**

**Objetivo específico:** la incorporación de personal clasificado constituye para cualquier organización de salud un aspecto fundamental para el establecimiento, mantenimiento y crecimiento de la organización.

Que el alumno:

- Identifique los requisitos de la fuerza laboral
- Aplique las técnicas de reclutamiento, selección, entrenamiento e inducción
- Diseñe un modelo de reclutamiento y selección del personal



**Programas Año Académico 2015**

Determinación de las necesidades de trabajo.  
Reclutamiento.  
Selección.  
Contratación.  
Entrenamiento.  
Inducción y socialización de los nuevos empleados.

**Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Weihrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global**. Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 11.

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION T LIDERAZGO EN ENFERMERIA**. HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulos 12,13 y 15.

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**. Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 5, 6, 7 y 8.

**UNIDAD 4: EVALUACION DE DESEMPEÑO Y ESTRATEGIA DE DESARROLLO PROFESIONAL Y ORGANIZACIONAL.**

**Objetivo específico:** Conocer si el personal realiza su labor de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo, conocer sus capacidades, descubrir sus aspiraciones y reconocer sus aspiraciones, determinar las necesidades de formación y desarrollo del personal conociendo los talentos existentes dentro de la organización, mejorar el rendimiento a través del estudio y fomento de las mejoras relaciones entre el personal.

Que el alumno:

- Elija los criterios de evaluación adecuados
- Asuma la necesidad de capacitación
- Diseñe una estrategia de desarrollo profesional.

Evaluación de desempeño. Concepto. Métodos.

Recompensas y tensiones de la administración.

Formulación de la estrategia de desarrollo profesional.

Capacitación.

Sus implicancias en el Desarrollo organizacional y en el Cambio Organizacional.



**Programas Año Académico 2015**

**Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Wehrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global**. Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 12 y 13.

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION Y LIDERAZGO EN ENFERMERIA**. HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulos 13, 23 y 11.

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**. Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 9, 10, 14 y 15.

Pascual Horacio Berstein-Hugo Oscar DÚbaldo. **HERRAMIENTAS & SALUD**. Aplicación Tributario S.A. 2.000. Capítulo 3

**UNIDAD 5: MOTIVACION.**

**Objetivo específico:** Conocer los deseos, necesidades, anhelos y otras fuerzas que generan distintas reacciones en las personas y como el administrador debe motivarlos, mediante la creación de un ambiente que induzca a los miembros de la organización sumar esfuerzos para el logro de los objetivos.

Que el alumno:

- Comprenda el significado de la motivación
- Aplique las diversas teorías de la motivación
- Diseñe una propuesta de motivación

Bienestar y motivación.

Motivación por miedo.

El método de dar zanahoria y garrote.

Teoría del hombre económico.

Teoría de las relaciones humanas.

La jerarquía de las necesidades de Maslow.

Teoría de la higiene motivadora.

Modificación del comportamiento.

**Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Wehrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global**. Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 14.





**Programas Año Académico 2015**

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION T LIDERAZGO EN ENFERMERIA.** HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulo 20.

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.** Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 2.

Horacio A. Daccordi-Roberto A. Dalmazzo. **MANUAL DE GERENCIAMIENTO EN EMPRESAS DE SALUD.** Proaxxi. 2.004. Capítulo 4.

**UNIDAD 6: DIRECCION Y ANALISIS DE PREOCUPACIONES.**

**Objetivo específico:** El liderazgo es un proceso interpersonal mediante el cual los administradores tratan de dirigir los esfuerzos de sus empleados, a través del proceso de influencia y de la red de comunicación para el logro de los objetivos de la organización

Que el alumno:

- Comprenda el proceso de dirección
- Distinguir los distintos tipos de liderazgo
- Realice un diagnostico organizacional

Factores humanos en la Administración.

Liderazgo. Enfoques.

Análisis de preocupaciones. Toma de decisiones

Cultura y Clima organizacional.

**Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Weihrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global.** Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 15 y 16.

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION T LIDERAZGO EN ENFERMERIA.** HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulo 2, 3, 8, 16, 17 y 18.

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.** Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 3 y 4.

Pascual Horacio Berstein-Hugo Oscar DÚbaldo. **HERRAMIENTAS & SALUD.** Aplicación Tributario S.A. 2.000. Capítulo 3

**UNIDAD 7: COMUNICACION.**



### Programas Año Académico 2015

**Objetivo específico:** Para que el desempeño de cada miembro de una organización sea óptimo y actúen coordinadamente para alcanzar el éxito a la misma se requiere de una comunicación eficaz, oportuna y completa.

Que el alumno:

- Valore la comunicación oportuna y eficaz
- Comprenda la necesidad aportar en redes de comunicación

El proceso de comunicación.

Comunicación con el enfermo y su familia.

El trato amable.

Comunicación con la sociedad.

Relación médico paciente

Las formas de comunicación interna.

### **Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Weihrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global.** Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 17.

Ann Marriner - Tomey. **ADMINISTRACION T LIDERAZGO EN ENFERMERIA.** HARCOURT – BRACE. 1.998. Capítulo 21.

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.** Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 2.

### **UNIDAD 8: Calidad, Control y conflictos.**

**Objetivo específico:** El control de los recursos humanos implica el desarrollo y ejecución de de estrategias destinadas a prevenir el trato dado a los pacientes, a minimizar las perdidas financieras y preservar el capital del servicio. Para ello es necesario que el personal conozca las políticas y procedimientos, ya que su desconocimiento o su incumplimiento acarrearán conflictos en la organización y genera la necesidad de aplicar acciones correctivas.

Que el alumno:

- Comprenda la importancia del control como herramienta para el logro de los objetivos.
- Necesidad de trabajar de acuerdo a los estándares de calidad.



**Programas Año Académico 2015**

- Reconozca la importancia de entregar valor al cliente en la prestación de los servicios para generar relaciones duraderas a largo plazo.

Calidad Total

Control del recurso humano.

Problemas disciplinarios.

Conflicto organizacional. Teoría y Resolución de conflictos.

**Bibliografía:**

Harold Koontz – Heinz Wehrich. **ADMINISTRACIÓN Una perspectiva global**. Mc Graw Hill. 12 Edición 2.004. Capítulo 13.

Ann Marriner-Tomey . **ADMINISTRACION Y LIDERAZGO EN ENFERMERÍA**. HARCOURT BRACE. Quinta Edición 1.998. Capítulo 19, 24, 25, 26, 27, 28.

Adalberto Chiavenato. **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**. Mc Graw Hill. Quinta Edición. 2.001. Capítulos 16 y 17.

Pascual Horacio Berstein-Hugo Oscar DÚbaldo. **HERRAMIENTAS & SALUD**. Aplicación Tributario S.A. 2.000. Capítulo 2 y 4

**4. Esquema temporal del dictado de contenidos, evaluaciones y otras actividades de cátedra**

Contenidos - Evaluaciones - Actividades	SEMANAS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>Unidad N°1.</b>	-	-												
Enfoque de sist. En RH. El Hombre. Bioética y salud. El desarrollo empresarial. Componentes.	-													
El contexto. La administración: concepto y procesos		-												
<b>Unidad N°2.</b>			-											
Reclutamiento y Selección.			-											
<b>Unidad N° 3.</b>				-	-									
Evaluación de desempeño y Desarrollo Profesional.				-	-									



**Programas Año Académico 2015**

<b>Unidad N° 4</b>										-							
Motivación.											-						
<b>Primer Examen Parcial</b>																	x
<b>Unidad N° 5</b>												-	-				
Dirección y Análisis de Preocupación.												-	-				
<b>Unidad N° 6</b>													-				
Comunicación.													-				
<b>Unidad N° 7</b>																	-
Control y conflictos.																	-
<b>Segundo Examen Parcial</b>																	x
Entrega de notas y consultas. Defensa del Trabajo Práctico																	-
<b>Exámen recuperatorio y entrega de notas.</b>																	x

#### 4. Evaluación

El sistema de evaluación de la asignatura es continua, formativa y participativa; es individual aunque no se desconoce el desempeño grupal.

La evaluación se realizará en dos instancias parciales, de acuerdo al avance dado en el cronograma del dictado de temas de la asignatura. Las evaluaciones parciales serán teóricas y prácticas, escritas y tendrán la posibilidad de recuperar una sola instancia.

Para alcanzar la regularidad los alumnos deberán alcanzar un mínimo de contenidos del 50% para alcanzar el cuatro (4) y contar con el 75% de asistencias a clase.

Para alcanzar la promoción deberán alcanzar el 70% de los contenidos con una nota de seis (6) como mínimo y aprobar un Trabajo Práctico.

La evaluación final de la asignatura se realizará extrayendo dos unidades, las que deberán ser expuestas por los alumnos desde lo conceptual y su aplicación práctica.

#### 5. Bibliografía

##### **Bibliografía Obligatoria:**

Harold Koontz y Herinz Weihrich. **ADMINISTRACION**. Editorial MacGraw Hill. 2.000.

Horacio A. Daccordi-Roberto A. Dalmazzo. **MANUAL DE GERENCIAMIENTO EN EMPRESAS DE SALUD**. Proaxxi. 2.004.

Pascual Horacio Berstein-Hugo Oscar DÚbaldo. **HERRAMIENTAS & SALUD**. Aplicación Tributario S.A. 2.000.



**Programas Año Académico 2015**

Malagón-Londoño, Gustavo y otros. **Administración Hospitalaria**. Bogotá. Editorial Panamerica. Primera Edición. 1996.

Malagón-Londoño, Gustavo. **Garantía de Calidad en Salud**. Buenos Aires. Editorial Panameriacana. 2001.

Malagón- Londoño, Gustavo y otros. **Auditoría en Salud**. Bogotá. Editorial Panamericana. 2003.

**Bibliografía Complementaria:**

Adalberto Chiavenato. **Administración de Recursos Humanos**. Mc Graw Hill. Quinta Edición

Certo, Samuel. **ADMINISTRACIÓN MODERNA**. Prentice Hall. 2001

Héctor Felipe Alvarez. **PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION**. Ediciones Eudecor. 1996.

Hermida, Jorge; Serra, Roberto y Kastika, Eduardo. **ADMINISTRACION Y ESTRATEGIA: un enfoque competitivo y emprendedor**. Ediciones Macchi. 1998.

Solana Ricardo. **ADMINISTRACION DE ORGANIZACIONES**, en el umbral del tercer milenio. Ediciones Macchi. 1998.

**6. Actividad del Cuerpo docente de la cátedra**

	Apellido	Nombres
Profesor Titular:	Compagnucci	María Cecilia
Profesor Asociado:		
Profesor Adjunto:	Pardo	Herman
Jefe de Trabajos Prácticos:		
Ayudante Diplomado:		
Auxiliar Alumno Ad-honorem		

**Reuniones de Cátedra.**

La cátedra se reúne los primeros viernes de cada mes a las 14,30 horas, manteniendo un contacto telefónico o personal permanente, comentando lo sucedido en cada clase y si las circunstancias lo requieren.

Firma del Profesor a Cargo:
Aclaración de Firma: Compagnucci, María Cecilia
Fecha: 1 de agosto de 2011



**Programas Año Académico 2015**