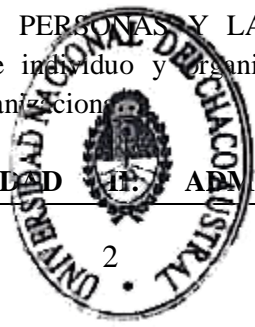
 <b>UNCAUS</b> UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL		<b>ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Carga Horaria: 90 horas		Programa vigente desde: 2020	
Carrera		Año	Cuatrimestre
<b>Licenciatura en Administración</b> Modalidad a Distancia		Cuarto	Primero
CORRELATIVAS PRECEDENTES		CORRELATIVAS SUBSIGUIENTES	
Asignaturas		Asignaturas	
Para cursar		Para rendir	Taller de Apoyo al Trabajo Final Administración del Sector Público. Dirección de Organizaciones. Práctica Profesional
Regularizadas	Aprobadas	Aprobadas	
Teorías de la Administración	Administración General	Teorías de la Administración	
<b>DOCENTES:</b>		Prof. Titular: Lic. Oestmann, Brenda Alejandra	
<b>FUNDAMENTACIÓN:</b>		<p>Esta actividad curricular Recursos humanos hace referencia a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en las organizaciones. Estas nacen, crecen, viven, se educan, trabajan y se divierten dentro de ellas. Las organizaciones, cualesquiera que sean sus objetivos, (lucrativos, educativos, religiosos, políticos, sociales, filantrópicos, económicos, etc.), atrapan como tentáculos a las personas, que al mismo tiempo se vuelven cada vez más dependientes de la actividad organizacional.</p> <p>Las organizaciones están formadas por personas y dependen de éstas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen un medio para lograr diversos objetivos personales con un costo mínimo en cuanto tiempo y esfuerzo y con un mínimo de problemas.</p>	
<b>OBJETIVOS:</b>		<p><b>Generales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Valorar la importancia de los Recursos Humanos dentro de las Organizaciones.</li> <li>-Comprender que las personas en situación de trabajo deben ser desarrolladas, mejoradas, y educadas a fin de crecer junto a la organización.</li> </ul> <p><b>Específicos:</b></p>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar una lectura real y concreta de las demandas organizacionales.</li> <li>• Aplicar las herramientas fundamentales en el marco de un concepto estratégico del quehacer de las organizaciones actuales</li> <li>• Evaluar las intervenciones posibles en cada caso particular</li> <li>• Identificar aspectos relevantes en selección de personal, análisis de fortalezas- debilidades organizacionales y personales</li> <li>• Identificar las herramientas adecuadas para desarrollar un programa de capacitación e implementación ajustado a la demanda organizacional.</li> </ul>
<p><b>CONTENIDOS MÍNIMOS:</b></p>	<p>La función del área Recursos Humanos. Planificación de los recursos humanos. Selección: métodos. Política de formación y desarrollo. Descripción y análisis de puestos. Evaluación de tareas y desempeño. Política de compensaciones. Ambiente laboral interno y Externo. Auditoria de Recursos Humanos.</p>
<p><b>MÉTODOS PEDAGÓGICOS:</b></p>	<p>-Videos semanales con clases de exposición oral donde se abordan los temas principales de cada módulo. -Uso de gráficas y cuadros conceptuales. -Actividades interactivas de autoevaluación con retroalimentación inmediata automatizada. - Trabajo en grupo a través del foro. - Consultas a través de foro y chat.</p>
<p><b>MÉTODOS DE EVALUACIÓN:</b></p>	<p>La aprobación de la asignatura se realizará mediante examen final teórico, oral y presencial, aprobándose la misma con el mínimo de 6 (seis) puntos. El examen constará de la presentación de una unidad a elección y luego se realizarán preguntas de forma aleatoria sobre el resto del programa de la materia. Para acceder al examen final, el alumno deberá aprobar 2 (dos) exámenes parciales. Tendrá la posibilidad de recuperar cada uno de los dos parciales en el caso de resultar con calificación desaprobada, o ausente en la primera opción. Se aplica la normativa vigente Res. 084/19.-C.S.-</p>
<p><b>PROGRAMA ANALÍTICO DE CONTENIDOS:</b></p>	<p><b>UNIDAD I: INTRODUCCION LAS ORGANIZACIONES.</b> Concepto, complejidad. Las diferentes eras de la organización. Los participantes de las organizaciones. Visión. Misión y Objetivos. Las organizaciones y el ambiente. Capital humano. Capital intelectual. LAS PERSONAS: Jerarquía de las necesidades de Maslow. Teoría de los dos factores de Herzberg. LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES: Reciprocidad entre individuo y organización. Clima Organizacional. Cultura Organizacional.</p> <p><b>UNIDAD II: ADMINISTRACION DE RECURSOS</b></p>

**HUMANOS.**

Los Recursos Organizacionales. Estilos de administración de Recursos Humanos. Teorías X, Y, Z. Sistemas de Administración de las Organizaciones (Likert): Su relación con los estilos de administración de recursos humanos. Teoría situacional: relación del ambiente con el comportamiento organizacional. La ARH como función de línea y staff.

**UNIDAD III: SUBSISTEMA DE PROVISION DE RECURSOS HUMANOS RECLUTAMIENTO.**

Investigación interna de las necesidades. Proceso de reclutamiento. Medios de reclutamiento. Reclutamiento interno, externo, mixto. SELECCIÓN DE PERSONAL: Concepto. Bases para la selección de personal. Elección de técnicas de selección. Entrevistas de selección, etapas. Diferencias entre habilidades, aptitudes y actitudes.

**UNIDAD IV: SUBSISTEMAS DE APLICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DISEÑO DE PUESTOS.**

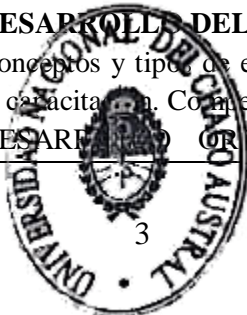
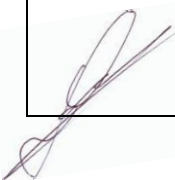
Concepto. Diseño. Modelos. EQUIPOS DE TRABAJO. DESCRIPCION Y ANALISIS DE PUESTOS. Modelos. Métodos. Etapas. Objetivos de la administración y análisis de puestos. EVALUACION DE DESEMPEÑO. Concepto. Objetivos. Beneficios. Métodos. Entrevista de evaluación de desempeño. Nuevas tendencias en evaluación de desempeño. Evaluación 360°.

**UNIDAD V: SUBSISTEMAS DE RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS REMUNERACIÓN.**

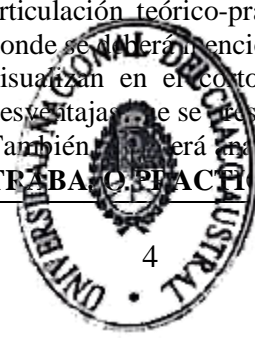
(administración de sueldos y salarios). Salario para las personas. Salario para las Organizaciones. Concepto de administración de sueldos y salarios. Valuación y clasificación de los puestos. Métodos. Clasificación de los puestos. Nuevos planteamientos de la remuneración. Tipos. PLANES DE PRESTACIONES SOCIALES. Origen. Tipos. Criterios. Objetivos. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. Higiene Laboral. Seguridad Laboral. Prevención de accidentes. RELACIONES CON LAS PERSONAS. Relaciones con los empleados. Conflictos. Contrato Colectivo. Políticas de las relaciones laborales. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA ORGANIZACIÓN.

**UNIDAD VI: SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL.**

Conceptos y tipos de educación. Contenidos, objetivos y ciclos de la capacitación. Competencias básicas. DESARROLLO ORGANIZACIONAL. Concepto. Interacción



	<p>entre la organización y el ambiente. Interacción entre el individuo y la organización. Objetivos individuales y de la organización. Características del DO. Procesos. Técnicas. Modelos. Objetivos. Cambios Organizacionales</p> <p><b>UNIDAD VII: SUBSISTEMA DE CONTROL DE RECURSOS HUMANOS. SISTEMAS DE INFORMACION DE RECURSOS HUMANOS.</b> Conceptos de datos e información. Banco de Datos de Recursos Humanos. Sistemas de información administrativa. Sistema de información de recursos humanos. Administración del conocimiento: información y comportamiento. ETICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.</p> <p><b>UNIDAD VIII: MOTIVACION, COMUNICACIÓN Y CONFLICTOS EN LAS ORGANIZACIONES.</b></p> <p><b>MOTIVACION.</b> Importancia. Origen. CLIMA ORGANIZACIONAL. LIDERAZGO. Concepto. Tipos. VIOLENCIA LABORAL. Generalidades. Moobing. Síndrome de Burnout. Estrés y Distrés laboral. ACOSO Y TRABAJO. Acoso moral y sexual. Conceptos. LEY 26.485.</p>
<p><b>PROGRAMA ANALÍTICO DE TRABAJOS PRÁCTICOS:</b></p>	<p><b>TRABAJO PRACTICO N°1:</b> Análisis de caso práctico “Grobocopatel” Empresario agrónomo de Argentina. El alumno deberá analizar el caso realizando posteriormente una articulación con el contenido de la unidad, relativo a las personas y a las organizaciones. Sus objetivos y evolución en la teoría.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N°2:</b> Una vez analizado el contenido de la unidad, el alumno deberá comparar y explicar las teorías X e Y de McGregor. Explicar los cuatro sistemas administrativos y su repercusión en la ARH. Comentar la importancia de las políticas de Recursos Humanos. Describir las dificultades básicas de la ARH. Explicar la ARH como responsabilidad de línea y función de staff.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N°3:</b> Análisis de cortometraje. Articulación teórico-práctica. Se presenta al alumno un cortometraje sobre entrevista de selección de personal. Se deberá realizar un análisis de cortometraje y posteriormente una articulación teórico-práctica con los contenidos de la unidad, en donde se deberá mencionar y describir los tipos de entrevista que se visualizan en el cortometraje, como así también las ventajas y desventajas que se presentan. También deberá analizar el rol del entrevistador.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N°4:</b></p>



	<p>Análisis de caso práctico. Articulación teórico-práctica. Análisis de caso práctico “Lucas, León y Luis”. El alumno deberá realizar una articulación teórico- práctica, teniendo en cuenta los conceptos de descripción y análisis de puestos y evaluación de desempeño.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N°5:</b> Análisis de caso práctico “Doctor Espíndola”. El alumno deberá realizar una articulación teórico- práctica, teniendo en cuenta los conceptos de política salarial, planes de incentivos, remuneración por habilidades y por competencias y salario.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N°6:</b> Una vez analizado el contenido de la unidad el alumno deberá desarrollar y establecer la diferencia entre educación y capacitación laboral. Explicar los medios para una detección de necesidades de capacitación. Explicar cómo se evalúan los resultados de las capacitaciones laborales. Desarrollar el concepto de D.O.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N° 7:</b> Luego de analizado el material de la unidad, el alumno deberá explicar el concepto de datos y la importancia de un banco de datos. Explicar las dos posiciones con respecto a la administración del conocimiento. Desarrollar el concepto de responsabilidad social en una organización.</p> <p><b>TRABAJO PRACTICO N° 8:</b> Una vez analizado el material, el alumno deberá escoger uno de los conceptos desarrollados en la unidad y realizar una breve investigación, brindando además una opinión y reflexión personal.</p>
<p><b>BIBLIOGRAFÍA:</b></p>	<p><b>BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IDALBERTO CHIAVENATO. Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill. Colombia 2001.</li> <li>• MARTHA ALICIA ALLES. Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. Ed. Granica. Argentina 2005</li> <li>• DOLAN, JACKSON, DEL VALLE CABRERA Y SCHULER. La gestión de los recursos Humanos. Ed. Mc Graw Hill. Buenos Aires 2003.</li> </ul> <p><b>BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MARTHA ALICIA ALLES. Selección por competencias. Ed. Granica. Argentina. 2006</li> <li>• PODER JUDICIAL DE LA NACION. Boletín temático de</li> </ul>



	Jurisprudencia. Violencia Laboral. Buenos Aires. 2013.
--	--



  
**Mg. Ing. Luis Sebastian PUGACZ**  
Especialista en Medio Ambiente  
Decano Departamento Ciencias  
Sociales y Humanidades