



Universidad Nacional de Luján
Departamento de
Ciencias Sociales

2022 – “Año del Cincuentenario de la Creación
de la Universidad Nacional de Luján”

LUJÁN, 16 DE MAYO DE 2022

VISTO: La presentación del programa de la asignatura
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para la carrera Ingeniería Industrial; y

CONSIDERANDO:

Que tomo intervención la Comisión de Plan de Estudios
correspondiente.

Que dicho programa se ajusta a las normas vigentes.

Que la Comisión Asesora de Asuntos Académicos del C.D.D.
recomienda su aprobación.

Que el Cuerpo trató y aprobó el tema en su sesión
ordinaria realizada el día 11 de mayo de 2022.

Que la competencia de este órgano para la emisión del
presente acto está determinada por el artículo 64 del Estatuto de la
Universidad Nacional de Luján.

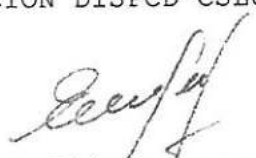
Por ello,

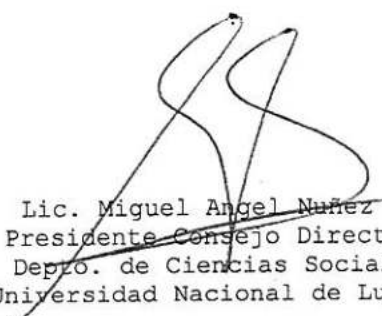
EL CONSEJO DIRECTIVO DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES
DISPONE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa que se adjunta a la presente,
correspondiente a la asignatura GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, para la
carrera INGENIERÍA INDUSTRIAL, con vigencia para los años 2021-2022.-

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, comuníquese y archívese.-

DISPOSICIÓN DISPCD-CSLUJ:0000202/22


Esp. Elda Monterroso
Secretaria Académica
Depto. de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Luján


Lic. Miguel Angel Nuñez
Presidente Consejo Directivo
Depto. de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Lujan





UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

1 /16

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD: 25082- Gestión de Recursos Humanos

TIPO DE ACTIVIDAD ACADÉMICA: Asignatura.

CARRERA: Ingeniería Industrial

PLAN DE ESTUDIOS: 25.08 (Resolución HCS N° 692/08, Resolución HCS N° 152/13 y Resolución HCS N° 890/16)

DOCENTE RESPONSABLE:

Palumbo Claudia Inés - Profesora Asociada

EQUIPO DOCENTE:

Santoro Daniel Omar - Profesor Adjunto

Del Buono María Isabel - Jefe de Trabajos Prácticos

Vittortas Enrique Rodolfo - Ayudante de Primera

ACTIVIDADES CORRELATIVAS PRECEDENTES:

PARA CURSAR: 40805 - Programación y Control de la Producción; 40817 - Planeamiento y control de Recursos

PARA APROBAR: 10974 - Estadística

CARGA HORARIA TOTAL: HORAS SEMANALES: 4 - HORAS TOTALES: 60

DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LA CARGA HORARIA:

TIPO DE ACTIVIDAD: TEÓRICA: 50 %; 30 horas

TIPO DE ACTIVIDAD: PRÁCTICA: 50 %; 30 horas

Las actividades de evaluación se encuentran distribuidas dentro de las horas Teórico/Prácticas

PERÍODO DE VIGENCIA DEL PRESENTE PROGRAMA: [2021-2022]

CMS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

2 /16

CONTENIDOS MÍNIMOS O DESCRIPTORES (Resolución HCS Nº 152/13)

Evolución del pensamiento directivo. Enfoque mecanicista. Enfoque sistémico. Enfoque situacional. El proceso directivo. El desarrollo organizativo. La decisión empresaria. La eficacia directiva. Procesos gerenciales. Misión y objetivos. Estrategia y política, Toma de decisiones. Estructura de la organización. Coordinación. Administración de Recursos Humanos. Sistema de control gerencial. La comunicación interpersonal. Estructuras y procesos. Grupos de trabajo. Desempeño y funciones. Presentaciones orales eficaces. Técnicas de entrevista. Coordinación y participación en reuniones. Las comunicaciones escritas en la empresa. El informe. Manejo del conflicto y uso del poder. Liderazgo y aprendizaje en equipos. Comunicación y planes motivacionales. Perfil del puesto. Evaluación de una dotación. Evaluación del desempeño.

FUNDAMENTACIÓN, OBJETIVOS, COMPETENCIAS

- Aportes de la asignatura al Plan de Estudios:

La asignatura se encuentra ubicada en el noveno cuatrimestre del Plan de Estudios de Ingeniería Industrial (Resol. HCS 692/08 y modificatorias Resol. 152/13 y Resol. HCS 890/16).

La propuesta de reflexionar sobre las organizaciones nos permite indagar en las distintas conceptualizaciones acerca del hombre, la persona, el individuo, la cultura, la sociedad, las prácticas sociales, la política y las estrategias. Pero estas discusiones se enmarcan en un universo que se contextualiza, asocia e integra con el objeto de descubrir sus relaciones y poder desestructurarlo, para revisarlo, completarlo y/o reformularlo. Gestión de Recursos Humanos ofrece a los estudiantes, un análisis amplio de los conceptos, técnicas y procedimientos básicos de la gestión del talento humano con una clara orientación a las personas como el recurso más importante de las organizaciones.

- Relación con otras asignaturas:

La asignatura toma los conceptos vertidos en Organización Industrial I (40816) y Organización Industrial II (40845) en donde el estudiante se introduce en la comprensión de las organizaciones. Sistemas de información (10857) aporta la visión sistémica que se retoma constantemente en el desarrollo de los contenidos de la asignatura. Principios de economía (25080) e Introducción a la Economía Argentina (25081) aportan los elementos necesarios para poder comprender los escenarios y la importancia del trabajo y los trabajadores, en especial, en la región. Procesos Industriales (40142), Programación y control de la producción (40805) y Planeamiento y control de los recursos (40817) brindan la comprensión de los procesos y la importancia de la planificación y auditoría de los mismos como fuente de la eficiencia, eficacia y efectividad organizacional; además de centrar la atención en las personas. Seguridad ambiental e industrial (40145) provee las herramientas necesarias para la seguridad de las personas que integran el proceso productivo que en la asignatura se amplía con la higiene laboral. Costos y Finanzas (20224) se relaciona en cuanto a la información necesaria para el cálculo de los costos de la



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

3 /16

mano de obra y para la presupuestación financiera, la consideración de la incorporación, desarrollo, mantenimiento y desvinculación de personal. Legislación Industrial (20223) aporta el marco legal en donde se desarrolla la relación laboral entre trabajadores y empresarios e involucra y encuadra la actividad gremial.

- Conocimientos previos necesarios:

Según el Plan de Estudios aprobado por Resolución del Honorable Consejo Superior los estudiantes deben tener conocimientos sólidos en los conceptos de Planeamiento y Gestión de Recursos (40817) Programación y control de la producción (40805) y Estadística (10974), para la Gestión de los Recursos Humanos.

- Relación con la profesión:

Para los futuros profesionales es un espacio de consolidación conceptual y de la idea de persona como eje fundamental de la organización.

OBJETIVO GENERAL

Que el estudiante adquiera y desarrolle conocimientos básicos, teóricos y prácticos de esta disciplina en el ámbito de las Organizaciones, particularmente en el medio regional, posibilitando de esta forma que logre un mejor desempeño en su vida profesional y laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Que el estudiante desarrolle un sentido crítico, autogestivo, con autonomía en la búsqueda y construcción de su conocimiento, en donde el/la Profesor/a tenga el rol de guía y facilitador/a del aprendizaje, proporcionando la estructura pedagógica de los contenidos a ser adquiridos, seleccionando los medios y desarrollando en los estudiantes la capacidad de pensar, reflexionar y autoconstruir el conocimiento, a la vez de aplicar un pensamiento crítico en la toma de sus decisiones.

CONTENIDOS

UNIDAD 1: LAS ORGANIZACIONES Y SUS ESCENARIOS

- 1.1. Las personas. 1.1.a. La comunidad y la sociedad. 1.1.b. La sociedad de las organizaciones.
- 1.2. Las organizaciones. Concepto. 1.2.a. Clasificación. 1.2.b. Características comunes a todas las organizaciones.
- 1.3. Enfoque sistémico. Las organizaciones como sistemas sociales. 1.3.a. Sistema de Gestión Gerencial 1.3.b. Subsistemas que lo componen. 1.3.c. Características del micro y macro entorno.

UNIDAD 2: LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

4 /16

2.1. Desarrollo Organizativo. 2.1.a. Evolución de las escuelas y corrientes de pensamiento administrativo. 2.1.b. Enfoque Mecanicista y Enfoque Situacional
2.2. La tecnología y su relación con el pensamiento administrativo.

UNIDAD 3 LA NECESIDAD DE ADMINISTRAR LAS ORGANIZACIONES

3.1. Las funciones de la Administración. Los procesos gerenciales.
3.2. Evolución del pensamiento directivo.
3.2.a. Las funciones según los niveles organizacionales de Fayol.
3.2.b. Los roles gerenciales de Mintzberg.
3.3. Otros enfoques. Perspectivas de las habilidades (Katz). Habilidades administrativas exitosas (Luthans) Enfoque de las competencias gerenciales (Hellriegel). Enfoque basado en la eficacia gerencial (Drucker)

UNIDAD 4: LA ESTRATEGIA Y LA ESTRUCTURA

4.1. La estrategia. 4.1.a. Misión. 4.1.b. Visión. 4.1.c. Objetivos. 4.1.d. Concepto y Alcance.
4.2. Estrategia y política. Fases del proceso de planificación estratégica.
4.3. Toma de decisiones.
4.4. Características de la toma de decisiones.
4.5. Enfoque de la racionalidad limitada de Simon.
4.6. Estructura de la organización: Conceptos y variables del diseño y la estructura organizacional.
4.7. Estructura y procesos: El agrupamiento de unidades o departamentalización: estructuras funcionales, divisionales, matriciales, redes organizacionales. Coordinación.

UNIDAD 5: NOCIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS RRHH

5.1. Definición de RRHH.
5.2. Enfoque de la gestión de RRHH.
5.3. La complejidad de las organizaciones.
5.4. El comportamiento organizacional.
5.5. La cultura.
5.6. Administración de Recursos Humanos. La administración del talento humano como estrategia.
5.7. La persona como Valor Agregado en la organización.
5.8. Desafíos del entorno.

UNIDAD 6 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1. Diseño y análisis de puestos. Perfil del puesto
6.2. Obtención de la información.
6.3. Técnicas para diseño de puestos.
6.4. Planificación de la dotación. Planificación de los reemplazos.
6.5. Mercado de RRHH y Mercado laboral.
6.6. Política General de RRHH.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

5 /16

- 6.7. Competencias.
- 6.8. Proceso de Búsqueda de RRHH. 6.8.a. Concepto de atracción. 6.8.b. Canales de búsqueda interna y externa. 6.8.c Outsourcing. 6.8.d. El Curriculum Vitae: distintos tipos.
- 6.9. Proceso de selección: 6.9.a Técnicas de Selección.
- 6.10. Pruebas: Test psicológicos y psicométricos.
- 6.11. Orientación de las personas: Socialización, inducción y ubicación.
- 6.12. Egresos: Encuesta de egreso.
- 6.13. Outplacement

UNIDAD 7: RELACIONES LABORALES

- 7.1. Evaluación de desempeño. Desempeño y funciones. Evaluación de una dotación.
- 7.2. Métodos y técnicas de evaluación del desempeño.
- 7.3. Comunicación del resultado de la evaluación de desempeño.
- 7.4. Comunicación interpersonal. Proceso.
- 7.5. Tipos de comunicación. 7.5.a. La comunicación oral. Presentaciones orales eficaces. 7.5.b. Las comunicaciones escritas en la empresa. El informe. 7.5.c. Coordinación y participación en reuniones, briefing.
- 7.6. Teoría del trabajo en grupo: Grupos de trabajo, Clima Organizacional y Calidad de vida laboral.
- 7.7. Seguridad e higiene laboral.
- 7.8. Motivación: Teorías. Comunicación y Planes motivacionales.
- 7.9. Liderazgo: Tipos. Aprendizaje en equipos. Coaching
- 7.10. Autoridad, poder y conflicto. Manejo del conflicto y uso del poder.
- 7.11. Funciones típicas de la representación gremial.
- 7.12. Violencia laboral.

METODOLOGÍA

Para cada clase presencial se utilizará la modalidad Aula taller, donde el proceso de enseñanza - aprendizaje permite a los estudiantes aportar sus propuestas a fin de concretar un aprendizaje con contenido, significativo y autoconstruido a través del análisis, la reflexión y el desarrollo. Esta metodología legitima que los límites entre clases teóricas y prácticas se diluyen en el desarrollo de los temas. Cada unidad didáctica se orienta a conformar un andamiaje de conocimientos que se estructura y reestructura al interior de la clase en concordancia con las inquietudes del estudiantado.

En cada encuentro el docente indagará en los saberes previos necesarios para introducirse en las distintas temáticas a partir de las prácticas vivenciadas por el grupo. Identificada la situación problemática a analizar, se fomentará el debate apoyado por la exposición oral y la construcción de mapas y redes conceptuales, cuadros sinópticos, V de Gowin, mentefactos, líneas de tiempo y otros cuadros que le den estructura, orden y jerarquía al conocimiento. Se utilizarán disparadores visuales como animaciones, slides o filmes. Conjuntamente se irán presentando los textos que serán abordados a través de cuestionarios, guías de lectura o de estudio.

ans



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

6 /16

El uso de material audiovisual quedará supeditado a la dinámica del tema a abordar.

La narrativa del docente como guía es primordial en los primeros encuentros, ésta irá disminuyendo de manera paulatina y proporcional a medida que se avanza en el programa para dar lugar a la narrativa del estudiante fomentando de esta manera la expresión oral y la participación activa.

En contextos especiales, el cursado de esta actividad académica podrá desarrollarse bajo la modalidad no presencial (sincrónica, asincrónica o mixta). Como apoyo a esta modalidad podrá utilizarse el Aula Virtual (AV) de la plataforma de la UNLu (la que se utiliza bajo la modalidad presencial) y alguna herramienta de videoconferencia. La realización de los Trabajos Prácticos podrá llevarse a cabo de manera sincrónica o asincrónica según lo determine el equipo docente. Asimismo, la metodología propuesta puede tener modificaciones en virtud de los recursos comunicacionales disponibles.

Desarrollo de la actividad académica bajo condiciones de pandemia por COVID-19. Mientras subsistan las condiciones sanitarias que no permitan la presencialidad, el curso se desarrollará de forma virtual. Las actividades previstas por el programa de estudio se realizarán a través del Aula Virtual asignado a la actividad académica, utilizando las herramientas que brindan estos espacios que han sido generados con el objetivo de llevar adelante los procesos de enseñanza valiéndose de las posibilidades que brindan las TIC.

Se mantendrá el cronograma de clases previsto, adaptado al calendario académico. Las clases semanales (teórico y prácticas) se desarrollarán de manera sincrónica, en el horario previsto para el dictado de la actividad académica, utilizando la llave de la licencia de Zoom Institucional, proporcionada a estos efectos.

También se seguirán desarrollando las actividades domiciliarias y los trabajos prácticos (individuales y grupales) previstos.

Se propiciará el intercambio de consultas y discusiones sobre temas propuestos a debates a través de Foros, así también como la comunicación constante de los docentes y estudiantes a través del correo del Aula Virtual.

En el apartado Bibliografía se encuentra el listado de los papers, páginas digitales, investigaciones y textos que se utilizan para la fundamentación teórica de los contenidos incorporados en este programa y que son compilados en la Guía de Estudio correspondiente a cada unidad. Los estudiantes podrán ampliar los temas investigando en cada texto completo si fuera necesario, encontrándose referenciado en la compilación: qué tema está desarrollado por cada autor y en qué lugar del programa se encuentra. El equipo docente podrá actualizar, modificar y ampliar la bibliografía según las necesidades del curso.

TRABAJOS PRÁCTICOS:

Se prevé la elaboración de Trabajos Prácticos en clase (presencial y no presencial) y en el hogar los que se realizarán en grupos reducidos o de manera individual, en donde los estudiantes explorarán algunos aspectos de la realidad laboral,

cm



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

7 /16

analizarán situaciones desde un marco teórico planteando soluciones a situaciones problemáticas hipotéticas. La lectura comprensiva y el análisis previo del material bibliográfico es condición fundamental para el aprovechamiento y apropiación del contenido programado. La evaluación de estos Trabajos Prácticos se hará teniendo en cuenta los inc. c) de los art. 23 y 24 del Régimen General de Estudios. También se contempla las condiciones expresadas en el apartado anterior para el Desarrollo de la Actividad Académica bajo condiciones de Pandemia por Covid-19

Se realizará un Trabajo Final Integrador, el que será solicitado antes del Segundo Parcial y deberá ser defendido oralmente a los fines de acreditar la apropiación de los contenidos de esta actividad académica. Este Trabajo Final Integrador en el título La Evaluación se lo identifica como Evaluación Integradora (actividad integradora)

En todos los casos, el equipo docente podrá solicitar a los estudiantes la exposición individual y/o grupal de los Trabajos Prácticos, así como de temas complementarios y/o de ampliación de los conceptos de los contenidos del programa.

LA EVALUACIÓN

Esta etapa del proceso de aprendizaje culmina con la acreditación de los contenidos demostrando, a través de todas las evaluaciones desarrolladas, incluyendo los trabajos prácticos, la apropiación de los conocimientos. Se tendrán en cuenta las competencias actitudinales (comportamiento ético, responsabilidad, puntualidad, cumplimiento, respeto a las personas y normas de comunicación, etc.), las habilidades (creatividad, contribución en el trabajo colaborativo, presentación, orden, lenguaje técnico, ortografía, fundamentaciones, etc.) y conocimientos (dominio del contenido, investigación, aportes, análisis y profundidad) en el abordaje de los temas.

Las evaluaciones consistirán en la realización de dos exámenes parciales y una evaluación integradora. El equipo docente podrá optar por constituir el segundo parcial y la actividad integradora como una sola evaluación, previo aviso, considerando la primera incluida en la segunda de acuerdo con las características mencionadas en los inc. d) y e) del art. 23 y el inc. d) del art. 24 del Régimen General de Estudios.

La actividad integradora consistirá en la presentación de un Trabajo Final Integrador de los contenidos programáticos, el que deberá ser defendido oralmente a los fines de acreditar la apropiación de los contenidos de esta actividad académica.

La Evaluación y Criterios de calificación bajo condiciones de Pandemia por Covid-19: se mantendrán las dos evaluaciones parciales, así como el/los criterio/s de calificación previstos en el programa de estudios. Las evaluaciones se realizarán a través de las herramientas proporcionadas por el Aula Virtual, y se desarrollarán en la clase prevista, según cronograma.

Podrá adoptarse alguna de las siguientes modalidades: a) escrito: individual o grupal mediante un instrumento al efecto, de las características y duración que el equipo docente considere adecuadas a los contenidos de la asignatura; b) oral: individual o grupal, a través de Zoom con calificación individual.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

8 /16

Las mismas modalidades serán adoptadas para la evaluación recuperatoria prevista de una de las evaluaciones parciales conforme lo previsto por el art. 24 del Régimen General de Estudios que será comprensivo de todos los contenidos de las unidades temáticas del programa de estudio.

REQUISITOS DE APROBACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

CONDICIONES PARA PROMOVER (SIN EL REQUISITO DE EXAMEN FINAL) DE ACUERDO CON EL AL ART.23 DEL RÉGIMEN GENERAL DE ESTUDIOS)

- a) Tener aprobadas las actividades correlativas al finalizar el turno de examen extraordinario de ese cuatrimestre.
- b) Cumplir con un mínimo del 80 % de asistencia para las actividades Teóricas y Prácticas.
- c) Aprobar todos los Trabajos Prácticos previstos en este programa, pudiendo recuperarse hasta un 25% del total por ausencias o aplazos.
- d) Aprobar el 100% de las evaluaciones previstas con un promedio no inferior a seis (6) puntos sin recuperar ninguna.
- e) Aprobar una evaluación integradora de la asignatura con calificación no inferior a siete (7) puntos. Esta evaluación puede ser el último parcial, si es acumulativo en sus contenidos.

CONDICIONES PARA APROBAR COMO REGULAR (CON REQUISITO DE EXAMEN FINAL) DE ACUERDO CON EL ART.24 DEL RÉGIMEN GENERAL DE ESTUDIOS)

- a) Estar en condición de regular en las actividades correlativas al momento de su inscripción al curso de la asignatura.
- b) Cumplir con un mínimo del 80 % de asistencia para las actividades Teóricas y Prácticas.
- c) Aprobar todos los Trabajos Prácticos previstos en este programa, pudiendo recuperarse hasta un 40% del total por ausencias o aplazos.
- d) Aprobar el 100% de las evaluaciones previstas con un promedio no inferior a cuatro (4) puntos, pudiendo recuperar el 50% de las mismas. Cada evaluación sólo podrá recuperarse en una oportunidad.

CONDICIONES PARA APROBAR COMO LIBRE (CON REQUISITO DE EXAMEN FINAL) DE ACUERDO CON EL ART. 25 DEL RÉGIMEN GENERAL DE ESTUDIOS

- a) Haber participado en al menos 1 (una) de las evaluaciones establecidas como obligatorias, o de las instancias de recuperación de la misma
- b) Aquel que no habiéndose inscripto para cursar la asignatura opta por presentarse a examen final de la misma
- c) Aquel que habiéndose inscripto en la asignatura, no ha cumplido con ninguna de las actividades evaluables establecidas (alumno ausente)
- d) Tener aprobada la materia correlativa.

En todos los casos deberán presentar y aprobar en el momento del examen el/los trabajos prácticos de la cursada y /o los que el profesor, le haya indicado previamente. Además, deberán aprobar una evaluación escrita y otra oral, según lo establecido por el RGE, siendo todas las instancias excluyentes.

Para aquellos estudiantes que, habiéndose inscriptos oportunamente en la presente actividad hayan quedado en condición de LIBRES por aplicación de los artículos 22, 25 del Régimen General de Estudios, SI podrán rendir en tal condición la presente actividad.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

9 /16

Para aquellos estudiantes que no cursaron la asignatura y se presenten en condición de alumnos LIBRES en la asignatura, por aplicación de los art. 10 o 19 del Régimen General de Estudios, SI podrán rendir en tal condición la presente actividad.

El examen para rendir en condición de LIBRE constará de tres instancias: al momento de la inscripción al examen, el/la estudiante deberá enviar al tribunal las actividades prácticas que le haya solicitado el equipo docente las que deberán estar aprobadas, para que el día del examen, acceda a rendir una evaluación escrita, para luego pasar a la evaluación oral debiendo aprobar cada una de las instancias precedentes, siendo esta condición excluyente para poder pasar a la siguiente.

BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD 1: LAS ORGANIZACIONES Y SUS ESCENARIOS

SANTORO, Daniel Omar. Guía de Estudio Unidad 1- Compilación de textos. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján, 2021

LASTRERO, Carlos Diaz. 2017. Drucker Peter: La nueva sociedad de las organizaciones. En *Carlos Diaz Lastrero* [en línea]. Disponible en <http://lastreto.blogspot.cl/2017/04/peter-drucker-la-nueva-sociedad-de-las.html> [Fecha de consulta: 26 de agosto de 2020]

MARCO, Federico; LOGUZZO, H.; FEDI, J. Gestión y Administración en las organizaciones. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2016.

MARISTANY, Jaime. Administración de Recursos Humanos, segunda edición, editorial Pearson Educación. México SA, 2007.

UNIDAD 2: LA GESTIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

SANTORO, Daniel Omar. Guía de Estudio Unidad 2 - Compilación de textos. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján. 2021

DRUCKER, Peter Ferdinand. *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. El Ateneo, 1976.

ECHEVERRIA, Rafael. (s.f.) La Empresa Emergente. La confianza y los desafíos de la transformación. [en línea] Disponible en: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/LA%20EMPRESA%20EMERGENTE,%20LA%20CONFIANZA%20Y%20LOS%20DESAFIOS%20DE%20LA%20TRANSFORMACION%20-%20ECHEVERRIA.pdf>[Consultado el 10/09/2020].

LAREDO, Iris Mabel; DI PIETRO, Sergio Ramón. Globalización y regionalización. 2001.

LLANO, Carlos y CIFUENTES, Carlos Llano. La creación del empleo/The creation of employment. Panorama Editorial, 2006.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

10 /16

MAYULI, katia Alonso López.2002. Innovación Tecnológica:Globalización y desarrollo. En *ECURED* [en línea] Disponible en:
https://www.ecured.cu/Innovacion_Tecnologia [Consultado el 8/ 9/ 2020]

NUNES, P. (30/9/2015) Sociedad de las Organizaciones. [en línea]. Disponible en
<https://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/sociedad-de-lasorganizaciones/>
Consultado el 8/9/2020

OTTAVIANO, Clarisa Rosario. Evolución de la tecnología. Luján: UNLu - Dpto Cs. Sociales - Div. Administración. Revista (2002)

RAMMERT, Werner. La tecnología, sus formas y las diferencias de los medios. Hacia una teoría social pragmática de la tecnificación. *Scripta Nova*, Enero, 2001, vol. 15.

RUSSI, Alfredo Raul . El mundo actual y sus características. Luján: UNLu. Dpto Cs. Sociales. Div. Administración. (2002)

TOFFLER, Alvin. La Tercera Ola, Barcelona, Plaza & Janes. SA. Editores, 1980.

UNIDAD 3: LA NECESIDAD DE ADMINISTRAR LAS ORGANIZACIONES

SANTORO, Daniel Omar. Guía de Estudio Unidad 3 - Compilación de textos. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján, 2021

BERTAGNI, David y Noceti, Claus.(2014) *Internacionalización de las PyMEs*.En *Escuela de Negocios de PwC Argentina* [En línea] Disponible en:
<https://www.pwc.com.ar/es/asesoramiento-a-pymes/assets/document/pwc-internacionalizacion-de-las-pymes.pdf> [Consultado el:7/10/ 2020]

DE FERRARI, María M. Lamattina; FERRARI, Néstor Donato. "Scanning" las dimensiones ambientales: incertidumbre, cambio y complejidad. *Revista Científica de la Universidad de Mendoza*, 2013, no 1.

GARCIA, Maria Luisa Saavedra. 2012 Una propuesta para la determinación de la competitividad en la PYME latinoamericana. En *Pensamiento y Gestión*. [en línea];. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000200005 [Consultado el 7 /10/ 2020]

JOAQUIN, Carlos Alcerreca. Administración: un enfoque interdisciplinario. Pearson Educación, 2000.

KAST, Fremont. y ROSENZWEIG, James. Administración en las organizaciones. 4ed. USA: Mc Graw Hill, 1992

LUGO, Zara. 2018. *Gestión y Negocios. Meta y objetivo*. En *Diferenciador*. [en línea] Disponible en: <https://www.diferenciador.com/meta-y-objetivo/#:~:text=La%20meta%20es%20el%20fin,medir%20y%20observar%20los%20resultados.> [Consultado el:29/09/2020],



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

11 /16

MARCO, Federico; LOGUZZO, Héctor Aníbal; FEDI, Javier Leonel. Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Instituto de Ciencias Sociales y Administración, 2016.

MATOS, Gladys C.; CARIDAD, Migdalia. Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales. *CICAG*, 2009, vol. 6, no 1, p. 1-14.

MAYULI, katia Alonso López. 2002. Innovación Tecnológica: Globalización y desarrollo. En *ECURED* [en línea] Disponible en: https://www.ecured.cu/Innovacion_Tecnologia [Consultado el 8/ 9/ 2020]

MULDER, P. 2016 *Roles de Mintzberg*. En *toolshero.es* [en línea]. Disponible en: <https://www.toolshero.es/administracion/roles-directivos-de-mintzberg/> [Consultado el 29/9/2020]

NUNES, Paulo. 2015 *Sociedad de las Organizaciones*. En *knownet*. Enciclopedia en línea [en línea] Disponible en: <https://knownet.net/es/cieeconcom/gestion/sociedad-de-las-organizaciones/> [Consultado el 8/ 9/2020]

ORTEGA, Eugenio López. El concepto de competitividad y su medición a nivel regional. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 2008, vol. 2, no 1.

PINEDA, Hugo Iván Aburto; VALENCIA, Joel Bonales. Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y ciencia*, 2011, vol. 19, no 51, p. 41-49.

ROBBINS, S.; COULTER, M. *Administración*. México DF, Ed. 1996

XAVIER, Jorge. *Función Gerencial ¿Que hacen los administradores?* Uruguay: Universidad de la República de Uruguay. 2020.

YACUZZI, Enrique. *El management japonés: una revisión de su literatura. Parte II: aspectos originales, críticas y desafíos*. 2007.

UNIDAD 4: LA ESTRATEGIA Y LA ESTRUCTURA

SANTORO, Daniel Omar. *Guía de Estudio Unidad 4 - Compilación de textos*. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján. 2021

FARDELLI CORROPOLESE, Claudio, et al. *Especificidades del proceso estratégico en Pymes Argentinas: un Estudio de Casos*. 2012.

HAMPTON, David R., et al. *Administración*. 1989.

HILL, Charles WL, et al. *Administración estratégica*. México: McGraw-Hill, 2009

LAUDON, Kenneth C.; LAUDON, Jane P. *Sistemas de información gerencial*. Decimosegunda edición. *Editorial Pearson, México*, 2012.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

12 /16

MARCO, Federico; LOGUZZO, Héctor Aníbal; FEDI, Javier Leonel. *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Instituto de Ciencias Sociales y Administración, 2016.

MEJIA, Cristina 2010. *Las unidades estratégicas de negocios (UEN)*. En *DocumentoPlanning N° 1010*. [en línea]. Disponible en: www.planning.com.co [Consultado el 14 / 10 /2020]

ROBBINS, S.; COULTER, M. *Administración*. México DF, Ed. 1996.

URIARTE, Julia Maxima. 2019 *Toma de decisiones*. En *Caracteristicas.co* [en línea] Disponible en: <https://www.caracteristicas.co/toma-de-decisiones/> [Consultado el 15 /10/2020],

YACUZZI, Enrique. *Un panorama de los modelos de decisión*. Serie Documentos de Trabajo, 2007.

UNIDAD 5: NOCIONES GENERALES SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LOS RRHH

SANTORO, Daniel Omar. *Guía de Estudio Unidad 5- Compilación de textos*. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján. 2021

ALLES, Martha Alicia. *Gestión por competencias: el diccionario*. Ediciones Granica SA, 2007.

ALLES, Martha. *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias-1ª*. 2007.

BARRIGA, Omar; HENRÍQUEZ, Guillermo. *Presentación del objeto de estudio*. *Cinta de Moebio. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales*, 2003, no 17.

ARTOLA, Margarita Cabrejas. 2016. *Gestión de las personas en las organizaciones*. En *prevencionar.com* [en línea] Disponible en: <https://prevencionar.com/2016/08/24/gestion-las-personas-lasorganizaciones/> [Consultado el 10/10/2020]

AYALA, Juan Carlos; VAN MORLEGAN, Luis Perez (ed.). *La gestión moderna en recursos humanos*. Eudeba, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill, 2009.

DOLAN, Simon L., et al. *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Mc Graw Hill, 2007.

FUSTER, A. *Cuadro de mando e indicadores para la gestión de personas*. *Fundación para el desarrollo de la función del recurso humano (fundipe)*. Madrid: editorial AEDIPE, 2000.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

13 /16

GÓMEZ-MEJÍA, Luis. Balkin, David, Cardy, Robert. Gestión de recursos humanos. 2008.

MONDY, R. Wayne; NOE, Robert M. *Administración de recursos humanos*. Pearson educación, 2005.

RODRÍGUEZ, José Antonio Meyer. El objeto de estudio como sustento esencial de la investigación en Comunicación. *Pangea: revista de la Red Académica Iberoamericana de Comunicación*, 2010, vol. 1, no 1, p. 108-123.

SANZ, Paula Vanesa. 2015 *La gestión del capital humano en el ámbito de la administración pública: su importancia para la implementación de un modelo de gestión por resultados*. En Tesis Doctoral. Universidad de Buenos Aires. Argentina. [En línea] Disponible en <http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502>. [consultado el 15/10/2018]

SCHLEMENSON, Aldo. *La estrategia del talento: alternativas para su desarrollo en organizaciones y empresas en tiempos de crisis*. Buenos Aires: Paidós, 2002.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana, 2008.

WETHER, William; DAVIS, Keith. *Administración de personal y recursos humanos. México: Mc Graw Hill*, 2000.

UNIDAD 6: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SANTORO, Daniel Omar. Guía de Estudio Unidad 6- Compilación de textos. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján 2021

ALBAJARI, Verónica; MAMES, Sergio. *La evaluación psicológica en selección de personal: perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. Paidós, 2005.

ALLES, Martha. Dirección estratégica de RRHH. Gestión por competencias. *Granica*. Buenos Aires, 2006.

ALLES, Martha Alicia. *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA, 2007.

ALLES, Martha Alicia. *Mi Curriculum*. Ediciones Granica SA, 2009.

ARIZA MONTES, José Antonio; MORALES GUTIÉRREZ, Alfonso Carlos; MORALES FERNÁNDEZ, Emilio. *Dirección y administración integrada de personas: fundamentos, procesos y técnicas en práctica*. 2004.

AYALA, Juan Carlos y VAN MORLEGAN, Luis Perez (ed.). *La gestión moderna en recursos humanos*. Eudeba, 2012.

JIMENEZ, Carlos Alvarez. 2006 El Empowerment. En España: fundacio per la motivacio dels recursos humans. [en linea] Disponible en:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

14 /16

https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8305/empowerment_cast.pdf
[consultado el 23/09/2020]

Catalan, S. (16 de septiembre de 2013). La importancia de la primera impresión. Obtenido de <https://www.siquia.com/2013/09/importancia-primeraimpresion/>

CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill, 2011. Chiavenato, I. . *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. 2011

DESSLER, Gary; VARELA, Ricardo. *Administración de recursos humanos*. Pearson educación, 2011.

ESAN. ¿Qué son las competencias? [en línea] 15 de julio de 2016. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2016/07/que-son-competencias/>

FRIAS, Evelyn; LUNA; Jenia Y ORTEGA, Lucianis . *Diseño de Puestos*. Panamá: Universidad de Panamá. Centro Regional de Panamá Oeste. Facultad de Administración de Empresas, Finanzas y Negocios Internacionales. 2016

HERNÁNDEZ MONDRAGÓN, Alma Rosa; RODRÍGUEZ CORTÉS, Karina. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, y la definición de competencias en Educación Superior: El caso México. *Educere*, 2008, vol. 12, no 43, p. 751-758.

INFOJOBS ACADEMY. 2016. 10 Consejos para redactar una oferta de trabajo. En Infojobs [en línea] Disponible en: <https://recursos-humanos.infojobs.net/consejos-pararedactar-una-oferta-de-trabajo> [consultado el 15/08/2020]

JULIAN, Aquiles., ZARIC, Sofia. y VELAZCO, Morella. (2008). El Software del Cerebro: Introducción a la Programación Neurolingüística, PNL. En *Colección Nuevos Empresarios*. [En línea] Disponible en <http://es.slideshare.net/odayr1979/56492237-elsoftwaredelcerebrointroducciona pnl>. [Consultado el 22/08/2020]

LANFRANCONI., Mariano Cabrera 2019 Guía. Como hacer un curriculum vitae + plantillas para CV. En *Marketing, negocios y algo más*. [en línea] Disponible en: <https://www.marianocabrera.com/como-hacer-uncurriculum-vitae-plantillas/> [consultado el 27/09/2020)

LE BOTERF, Guy; BARZUCCHETTI, Serge y VINCENT, Francine. ¿Cómo gestionar la calidad de la formación? Aedipe. Barcelona.1993

MANTILLA, Hector Serrano.2011. Marketing Personal con Inteligencia emocional. En Revista Ciencia Unemi, 50-61. Rodriguez Peralta, A. [en línea] Disponible en: <http://rodriguezperalta.blogspot.com/2011/03/i.html> [consultado el 23/09/2019]

MANJARREZ, Brenda. 2015. La Importancia de las competencias en el mundo laboral. [en línea]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-lascompetencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez> [consultado 10/09/2020]

PARRA GRAJALES, Jorge Iván, et al. Manual de marketing personal. 2013.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

15 /16

SPENCER, Lyle Jr. y SPENCER, Signe. Competencias en el trabajo. New York: John Wiley and Sons. 1993

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. *Administración de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana, 1989.

UNIDAD 7 RELACIONES LABORALES

SANTORO, Daniel Omar. Guía de Estudio Unidad 7- Compilación de textos. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján. 2021

AYALA, Juan Carlos; VAN MORLEGAN, Luis Perez (ed.). *La gestión moderna en recursos humanos*. Eudeba, 2012.

BROWN, James. 1992 La Psicología Social en la Industria. [en línea] En *librospdf.net*. Recuperado de: <http://www.librospdf.net/psicologia-social-en-la-industria/> [consultado el 10/11/2020]

BUSTAMANTE CASAS, María Cecilia. El mobbing laboral. 2018.

CENTENO, Juan. 2018. Factores Motivacionales. En *Psicólogos 10* [en línea]. Disponible en: <https://psicologos10.com/blog/motivacion/factoresmotivacionales/> [Consultado el 18 /11/ 2020]

CHIAVENATO, Idalberto. *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill, 2011.

DÍAZ, Víctor M. Fernández. Relaciones laborales estratégicas. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 2011, no 55, p. 44-47.

FINGERMANN, Gregorio. Relaciones humanas: fundamentos psicológicos y sociales. *COLECCION DE ESTUDIOS HUMANISTICOS*, 1973.

GOLEMAN, Daniel. La inteligencia emocional en la práctica. *Barcelona: Editorial Kairós*. SA, 1998.

GONZÁLEZ, P.; PEIRÓ, J. M.; BRAVO, M. J. Calidad de vida laboral. Tratado de psicología del trabajo, Capítulo 2. 1996.

KRIEGER, Mario; MÉNDEZ, José S. *Sociología de las organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional*. Prentice Hall, 2001.

MARISTANY, Jaime; CASTILLO, M. F. Administración de recursos humanos. 2007.

PISANO, Juan Carlos. *Dinámicas de grupo para la comunicación*. Bonum, 1993.

QUESADA, Dante Arbocco. 2019. Actualidad Empresarial, Desarrollo Humano, Destacados, Empresarial, Gerencia del Cambio, Opinión, Visión Empresarial. En Entorno empresarial. [en línea] Disponible en: <https://entorno-empresarial.com/la-estimulacion-laboral/> [Consultado el 15/10/2020]



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJÁN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

16 /16

SABATER, Valeria. 2017 Daniel Goleman y su teoría sobre la inteligencia emocional. En *La mente es maravillosa* [en línea] Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/danielgoleman-teoria-la-inteligencia-emocional>, [Consultado 29/08/ 2018].

STONER, James; FREEMAN, Edward Gilbert Daniel; GILBERT, D. Administración. 6ª EDICIÓN. Editorial: Prentice Hall, 1996.

WATZLAWICK, P.; HELMICK BEAVIN, J.; JACKSON, D. Teoría de la comunicación humana. Barcelona: Editorial Herder. 1983, 1967.

WERTHER, William B.; DAVIS, Keith. *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill Interamericana, 2008.

DISPOSICIÓN CDD-CS N.º **202-22**.....

*Christian
García R. Amador*