



Universidad Nacional de Luján
Departamento de
Ciencias Sociales

LUJÁN, 18 DE OCTUBRE DE 2023

VISTO: La presentación del programa de la Asignatura: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (25382), para la carrera INGENIERÍA INDUSTRIAL (Plan 25.09) y

CONSIDERANDO:

Que como 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 4 de octubre de 2023.

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


D I S P O N E :

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa que se adjunta a la presente, correspondiente a la Asignatura: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (25382), para la carrera INGENIERÍA INDUSTRIAL (Plan 25.09), con vigencia para los años 2023-2024.-

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

RESERVA DE DISPCC-DELEP:2000598-23


 Lic. María Mercedes
 Secretaria Académica
 Depto. de Ciencias Sociales
 Universidad Nacional de Luján


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





UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJAN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

1 / 13

DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD: 25382- Gestión de Recursos Humanos

TIPO DE ACTIVIDAD ACADÉMICA: Asignatura.

CARRERA: Ingeniería Industrial

PLAN DE ESTUDIOS: 25.09 (Resolución HCS N° 641/22, Disposición. Sec Acad 901/22)

DOCENTE RESPONSABLE:

Falumbo Claudia Inés - Profesora Asociada

EQUIPO DOCENTE:

Sentoro Daniel Omar – Profesor Adjunto

Del Buono María Isabel – Profesora Adjunta

Vittortas Enrique Rodolfo - Ayudante de Primera

ACTIVIDADES CORRELATIVAS PRECEDENTES:

PARA CURSAR: 43960 (90805) – Programación y Control de la Producción; 43817-Planeamiento y Control de Recursos

PARA APROBAR: 43960 (90805) – Programación y Control de la Producción; 43817-Planeamiento y Control de Recursos

CARGA HORARIA TOTAL: HORAS SEMANALES: 4 - HORAS TOTALES: 64

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: [2023-2024]

Handwritten signature and date:
2023/03/14
C. Falumbo



CONTENIDOS MÍNIMOS O DESCRIPTORES (Resol. HCS 641/22)

La organización como sistema para implementar los procesos de administración de los recursos humanos. Las personas, sus competencias y el trabajo operativo. Comprensión del comportamiento humano de los individuos en las organizaciones.

Técnicas y disciplinas más usuales. Conflictos laborales. Manejo Gremial (sindicatos)
Técnicas de negociación

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. Resolución HCS N° 641/22, Disposición. Sec. Acad. 901/22).

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. 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. Así mismo formará al estudiante para evaluar la calidad y cantidad de los recursos humanos para la implementación y funcionamiento del conjunto de operaciones necesarias para la producción de bienes industrializados, evaluar su desempeño y establecer los requerimientos de capacitación.

- Relación con otras asignaturas:

La asignatura toma los conceptos vertidos en Organización Industrial I y II (43816/43845) en donde el estudiante se introduce en la comprensión de las organizaciones. Sistemas de información (13857) aporta la visión sistémica que se retoma constantemente en el desarrollo de los contenidos de la asignatura. Principios de economía (25380) e Introducción a la Economía Argentina (25381) aportan los elementos necesarios para poder comprender los escenarios y la importancia del trabajo y los trabajadores, en especial, en la región. Procesos Industriales (43142), Programación y control de la producción (90805) y Planeamiento y control de los recursos (43817) 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 (43145) 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 (23224) y Finanzas (23225) se relacionan en cuanto a la información necesaria para el cálculo de los costos de la mano de obra y para la presupuestación financiera, la consideración de la incorporación, desarrollo, mantenimiento y desvinculación de personal. Legislación Industrial (23223) 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 Control de Recursos (43817) y en Programación y Control de la Producción (90805).

- 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, lograr 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. La organización como sistema para implementar los procesos de administración de los recursos humanos. Enfoque sistémico. 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

- 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. Aporte de las disciplinas más usuales.
 - 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. Comprensión del comportamiento humano de los individuos en las organizaciones
- 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 más usuales.
- 6.4. Planificación de la dotación. Planificación de los reemplazos.
- 6.5. Mercado de RRHH y Mercado laboral.
- 6.6. Política General de RRHH.
- 6.7. Las personas, sus competencias y trabajo operativo
- 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 Currículum 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. Técnicas de negociación.
- 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. Conflictos laborales. Manejo del conflicto y uso del poder. La Negociación.
- 7.11. Funciones típicas de la representación gremial. Manejo gremial (sindicatos)
- 7.12. Violencia laboral.



METODOLOGÍA

Para cada clase 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. 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.

Las clases serán teóricas y prácticas, bajo la modalidad presencial y virtual.

Se realizarán bajo la modalidad presencial 2 horas semanales y bajo la modalidad no presencial 2 horas semanales, desarrollándose de acuerdo con lo más arriba explicitado en este título. Se informará a los estudiantes las modalidades a través del Aula Virtual.

Cuando el cursado de esta actividad académica se desarrolle bajo la modalidad no presencial y como apoyo a esta modalidad se utilizará el Aula Virtual (AV) de la plataforma de la UNLu (la que se utiliza bajo la modalidad presencial) y alguna herramienta de videoconferencia suministrada por la institución, por ejemplo, ZOOM. La realización de los Trabajos Prácticos podrá llevarse a cabo de manera sincrónica o asincrónica según lo determine el equipo docente.

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, en donde los estudiantes explorarán algunos aspectos de la realidad laboral, 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 Anexo I del Régimen General de Estudios, to, resol. HCS 261/21.

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 presenciales y una evaluación integradora presencial. 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 a las características mencionadas en los inc. d) y e) del art. 23 y el inc. d) del art. 24 del Anexo I del Régimen General de Estudios, to, Resol. HCS 261/21.

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 en forma presencial.

REQUISITOS DE APROBACIÓN Y CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

CONDICIONES PARA PROMOVER (SIN EL REQUISITO DE EXAMEN FINAL)

DE ACUERDO AL ART.23 del Anexo I Resol. HCS 261/21, to 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 AL ART.24 del Anexo I Resol. HCS 261/21, to del Régimen General de Estudios.

- a) estar en condición de regular en las actividades correlativas al momento de su inscripción al cursado 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 solo podrá recuperarse en una oportunidad.

EXAMENES PARA ESTUDIANTES EN CONDICIÓN DE LIBRES

DE ACUERDO AL ART.25 del Anexo I Resol. HCS 251/21, to del Régimen General de Estudios

- a) El estudiante concluirá el cursado de una asignatura en condición de LIBRE, si, habiendo participado en al menos una (1) de las evaluaciones establecidas como obligatorias en el programa vigente de la asignatura, o de las instancias de recuperación de la misma, no hubiera alcanzado el rendimiento exigido para ser considerado regular. Estos estudiantes Si podrán optar por rendir examen final de la asignatura en condición de libre con el programa vigente a la fecha del examen. La modalidad del examen será escrita y oral.
- b) Para rendir una asignatura en condición de libre sin que sea requisito haberla cursado previamente se deberán tener aprobadas las correlatividades correspondientes y Si podrán rendir en tal condición la presente actividad.
- c) 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, 2023

LASTRERO, Carlos Díaz. 2017. Drucker Peter: La nueva sociedad de las organizaciones. En Carlos DíazLastrero[en línea] .Disponible en <http://lastreio.blogspot.cl/2017/04/peter-drucker-la-nueva-sociedad-de-las.html> [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2023]

MARCO, Federico; LÓGUZZO, 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. 2023



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

EHEVERRIA, Rafael.(s.f.) *La Empresa Emergente. La confianza y los desafíos de la transformación*. Ediciones Granica, 2000.

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

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

MAYULI, katia Alonso López.2002. *Innovación Tecnológica:Globalización y desarrollo*. En *ECURED* [en línea] Disponible en: https://www.ecured.cu/innovacion_Tecnologia [Consultado el 12/03/2023]

NUNES, P. (30/9/2015)*Sociedad de las Organizaciones..[en línea]*. Disponible en <https://know.net/es/cieeconcom/gestion/sociedad-de-lasorganizaciones/> Consultado el 12/03/2023

OTTAVIANO, Clarisa Rosario. *Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica: UNLu - Dpto Cs. Sociales - Div. Administración.* (2023)Disponible en:<https://read.bookcreator.com/h7pdU8nwVDVIL5U6?my6h3DOiu62/HITkxHQ4RKSWMQxq0jyDlq>

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 Raúl. *El mundo actual y sus características*. Luján: UNLu. Dpto Cs. Sociales. Div. Administración. (2023)

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, 2023

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, María Lusa 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 12/03/2023]

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/> [Consultado el: 12/03/2023],



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.

MAYOS, Gladys C.; CARIDAD, Migdalia. Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales. *C/CAG*, 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 12/03/2023]

MULDER, P. 2016 *Roles de Mintzberg*. En [toolshero.es](https://www.toolshero.es/administracion/roles-directivos-de-mintzberg/) [en línea]. Disponible en: <https://www.toolshero.es/administracion/roles-directivos-de-mintzberg/> [Consultado el 12/03/2023]

NUNES, P. (30/9/2015) *Sociedad de las Organizaciones*. [en línea]. Disponible en <https://knoow.net/es/cleeconcom/gestion/sociedad-de-lasorganizaciones/> Consultado el 12/03/2023]

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. 2023

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 W.L, et al. *Administración estratégica*. México: McGraw-Hill, 2009

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

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.



MEJRA, Cristina 2010. *Las unidades estratégicas de negocios (UEN)*. En *Documento Planning N° 1010*. [en línea]. Disponible en: www.planning.com.co [Consultado el 12/03/2023]

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

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. 2023

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-las-organizaciones/> [Consultado el 12/03/2023]

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.

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*. *Pangeo: 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 12/03/2023]

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 5- Compilación de textos*. Buenos Aires, Argentina. Universidad Nacional de Luján 2023

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 Currículum*. 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*. Euseba, 2012.

JIMENEZ, Carlos Álvarez. 2006 El Empowerment. En España: fundacio per la motivaciodels recursos humans. (en línea) Disponible en: https://factorhuma.org/attachments_secure/articie/8305/empowerment_cast.pdf Consultado el 12/03/2023

Catalan, S. (16 de septiembre de 2013). *La importancia de la primera impresión*. Obtenido de <https://www.siquila.com/2013/09/importancia-primeraimpresion/> Consultado 12/03/2023

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/> Consultado 12/03/2023.

PRIAS, 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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJAN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

12 /13

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 12/03/2023]

JULIAN, Aquiles., ZARIC, Sofia, y VELA ZCO, Morella. (2008). El Software del Cerebro: Introducción a la Programación Neurolingüística, PNL. En *Colección Nuevos Empresarios*. [En línea] Disponible en <https://docer.com.ar/doc/nevscn5> [Consultado el 12/03/2023]

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 12/03/2023]

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

MANJARREZ, Brenda. 2015. La importancia de las competencias en el mundo laboral. [en línea] Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-las-competencias-en-el-mundo-brenda-manjarrez> [consultado 12/03/2023]

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

Serrano Mantilla Héctor *Marketing Personal con inteligencia emocional una oportunidad en el Mercado Laboral*. *Revista Ciencia Unemi* [en línea]. 2011, 4(6), [fecha de Consulta 14 de marzo de 2023]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663868007>

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. 2023

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*. Fondo de Cultura Económica. 1998.

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 12/03/2023]

*Manjarrez
Brenda*



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LUJAN
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS SOCIALES

PROGRAMA OFICIAL

13 /13

CHIAVENATO, Idaiberto. *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.

LEMPEREUR, COLSON Y PEREZNÜCKEL, *Método de Negociación*. Granica, 2022.

MARISTANY, Jaime; CASTILLO, M. F. *Administración de Recursos Humanos*. 2007.

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

QUÉSADA, 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 12/03/2023]

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 12/03/2023].

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.

598-23

DISPOSICIÓN CD

82-869

*Con firma
E. Llanusa*