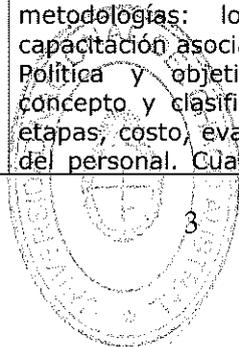


 UNCAUS UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CHACO AUSTRAL		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Modalidad Presencial	
Carga Horaria: 75 horas Teóricas: 40 horas Prácticas: 35 horas		Programa vigente desde: 2019	
Carrera		Año	Cuatrimestre
CONTADOR PÚBLICO		QUINTO	SEGUNDO
CORRELATIVA PRECEDENTE			CORRELATIVA SUBSIGUIENTE
Asignaturas			Asignaturas
Para cursar		Para rendir	
Regularizada	Aprobada	Aprobada	
28	24	28	
DOCENTES:		Profesor Adjunto: Cr. Ramón Ludueña	
FUNDAMENTACIÓN:		<p>En la era postindustrial contemporánea, la información y el conocimiento se presentan como las nuevas materias primas. Mientras cientos de miles de trabajos tradicionales son reemplazados por la robótica y la inteligencia artificial, un nuevo sujeto, portador de la capacidad de conectar información y conocimientos para crear nuevas soluciones, emerge como el talento a captar para el logro de los objetivos organizacionales.</p> <p>Los profesionales llamados a asistir en la gestión de este recurso creativo, deben ser conscientes de la dimensión humana del mismo. Este aspecto debe ser reconocido tanto por su impacto desde la ética como desde la búsqueda de la eficiencia.</p> <p>La gestión del talento exige ser consciente de esta complejidad constitutiva del nuevo sujeto que es resultado de un proceso histórico, y por lo tanto situado y dotado de un fuerte componente de valores.</p> <p>Atento a esta novedad y su complejidad, surge la necesidad de proponer espacios académicos que colaboren en la formación de un profesional que sea capaz de colaborar en la gestión eficiente del talento.</p>	
OBJETIVOS:		Objetivos generales:	
		Que los estudiantes sean capaces de:	
		• Proponer modelos de gestión de las personas en las organizaciones, basados en los nuevos paradigmas de la Teoría de la Administración, para conformar ambientes de trabajo que sean emocionalmente	

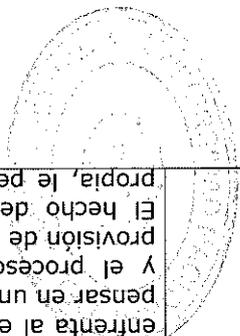
<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicar los diferentes modelos de gestión de las personas en diálogo con los cambios sociales históricos. • Identificar los aspectos que evidencian el modelo de gestión vigente en una organización. • Conectar las funciones del área de gestión de las personas mediante la herramienta de sistemas. • Asistir en la elaboración de planes estratégicos para la provisión de recursos humanos. • Colaborar en el diseño de los procesos para la evaluación del desempeño. • Diseñar modelos para la clasificación y evaluación de cargos como parte de la política de mantenimiento dentro del sistema de gestión de personas. • Exponer las tensiones que los regímenes legales e impositivos ligados al mundo del trabajo, pueden transmitir al interior de las organizaciones, cuando no guardan coherencia con las posibilidades de estas últimas. 	<p>CONTENIDOS MÍNIMOS:</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. Auditoría de recursos Humanos.</p>	<p>MÉTODOS PEDAGÓGICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposición de unidades temáticas con utilización de herramientas auxiliares: proyector y pizarra. • Presentación de casos y situaciones problemáticas para el análisis y debate grupal. • Elaboración de informes individuales con las conclusiones relativas a los casos trabajados en el aula. • Aula virtual de apoyo a la actividad presencial con lecciones interactivas. 	<p>MÉTODOS DE EVALUACIÓN:</p> <p>La aprobación de la asignatura se realiza mediante Examen Final:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teórico, para estudiantes regulares. Para acceder al Examen Final, será condición tener aprobados dos exámenes parciales
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

///...RESOLUCIÓN N° 142/18-C.D.C.S.yH. ANEXO

	<p>escritos. El estudiante tiene la posibilidad de recuperar cada uno de los dos parciales en el caso de resultar con calificación desaprobado o ausente en la primera opción.</p> <p>Los exámenes parciales comprenden el análisis de casos y la elaboración de una respuesta breve en la que se valora el uso del vocabulario técnico, la cita de autores, capacidad para identificar los problemas y proponer soluciones fundadas.</p> <p>El Examen Final, comprende exposición oral y diálogo valorando la capacidad de análisis, síntesis y aplicación de las teorías trabajadas en la asignatura.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teórico-práctico para estudiantes libres. El examen práctico comprende el análisis de casos y la elaboración de una respuesta breve en la que se valora el uso del vocabulario técnico, la cita de autores, capacidad para identificar los problemas y proponer soluciones fundadas. <p>El examen teórico, comprende exposición oral y dialogo valorando la capacidad de análisis, síntesis y aplicación de las teorías trabajadas en la asignatura.</p>
<p>PROGRAMA ANALÍTICO DE CONTENIDOS:</p>	<p>UNIDAD I: LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES. Interacción personas-organización-ambiente. La organización como sistema. Recursos humanos. Cambios históricos de la función: diferentes teorías y escuelas. Las funciones del área de Personal/Recursos humanos. Objetivos y responsabilidades de la gestión de recursos humanos en la nueva economía. Organización de la función de Recursos Humanos. Funciones propias y comparativas. Políticas de RRHH. Concepto de auditoría en el campo de los Recursos Humanos.</p> <p>UNIDAD II: GESTIÓN DE FLUJOS DE TRABAJO. Planificación de los RRHH, objetivos, modelos. Herramientas aplicables: análisis y evaluación de cargos. Definición de competencias. Elaboración de perfiles. Profesiograma. Reclutamiento. Diseño de avisos. Criterios de tercerización del servicio. Etapas y herramientas de un proceso de selección. La entrevista laboral. Tipos de pruebas: de conocimiento, psicométricas y psicológicas. Evaluación del entrevistado. El proceso de incorporación e inducción.</p> <p>UNIDAD III: DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO. Evaluación del desempeño, objetivos, finalidades y metodologías: los instrumentos asociados. La capacitación asociada a la estrategia organizacional. Política y objetivos. Aprendizaje y formación: concepto y clasificación tipológica. Entrenamiento: etapas, costo, evaluación. Capacitación y desarrollo del personal. Cuadros de reemplazos e inventarios</p>

<p>de recursos humanos. Clasificación y evaluación del potencial. Capacidad actual y proyectada. Planes de carrera.</p> <p>UNIDAD IV: ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.</p> <p>Relaciones laborales. La regulación de las condiciones de trabajo en la organización: su importancia y gestión. Leyes, convenios, asociaciones profesionales. Gestión de los conflictos y la comunicación interna. Administración de remuneraciones. Compensación y productividad. Políticas de compensaciones y beneficios. Remuneración fija y variable. Origen, tipos, objetivos y criterios para el planeamiento. Políticas y objetivos de las condiciones de higiene y seguridad laboral. Importancia de la función. Salud ocupacional. Condiciones ambientales. La seguridad en el trabajo.</p>	<p>PROGRAMA ANALÍTICO DE TRABAJOS PRÁCTICOS:</p> <p>TRABAJO PRÁCTICO Nº 1: LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.</p> <p>Presentación del caso "La Nueva S.A.: Se describe la situación actual de la empresa La Nueva S.A. cuyo directorio elabora un plan de acción para los próximos cinco años, que prevé abandonar el modelo funcional de departamentos, incorporando un esquema lateral por productos.</p> <p>El planteo detalla el modo como se lleva adelante esta acción, no solamente en los aspectos procedimentales sino también actitudinales, el lugar asignado al área de gestión de las personas, entre otros aspectos que permiten trabajar las características de la organización en el marco de los modelos de gestión y la articulación con los diferentes paradigmas que han orientado la gestión de las personas en las organizaciones a lo largo del tiempo.</p> <p>Se proponen algunas preguntas disparadoras con la idea de articular la evolución de la disciplina y las áreas de las organizaciones con la dinámica social, para poder redactar un informe desde un análisis de la experiencia de este caso, se proponga una solución alternativa.</p> <p>Duración: 6 horas.</p> <p>Primera Sesión: Lectura del caso y debate.</p> <p>Segunda Sesión: Presentación del informe preliminar, identificando hechos relevantes, aspectos controvertidos y marco teórico aplicable.</p> <p>Tercera Sesión: Presentación del informe final.</p> <p>TRABAJO PRÁCTICO Nº 2: GESTIÓN DE FLUJOS DE TRABAJO.</p> <p>Presentación de la situación: "Mi proyecto". Se enfrenta al estudiante con una situación a partir de pensar en un proyecto de emprendimiento personal, y el proceso para impulsarla, con énfasis en la provisión de recursos humanos.</p> <p>El hecho de trabajar sobre la base de una idea propia, le permite al estudiante estar familiarizado</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



///...RESOLUCIÓN N° 142/18-C.D.C.S.yH. ANEXO

con los detalles del mismo y por lo tanto proponer soluciones más realistas.

Duración: 6 horas.

Primera Sesión: Lectura del caso y debate.

Segunda Sesión: Presentación del informe preliminar, identificando hechos relevantes, aspectos controvertidos y marco teórico aplicable. Incluye definición de la Visión y Foda del proyecto. Se trabaja especialmente el tipo de requerimientos para la selección de personal en cuanto a aptitudes y actitudes. En base a las tareas que identificaron como necesarias, deberán incluir el Análisis y descripción de los puestos previstos, que reflejaren los datos necesarios para proceder con el reclutamiento y selección.

Tercera Sesión: Presentación del informe final.

TRABAJO PRÁCTICO N° 3: DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.

Presentación de la situación: "Evaluar no es castigar". La empresa Lima SRL, necesita implementar un sistema de evaluación de desempeño.

Se detallan las características de la organización, su actividad, visión, objetivos y metas, tamaño del negocio entre otros aspectos que permitirán a los estudiantes proponer un modelo.

Duración: 8 horas.

Primera Sesión: Lectura del caso y debate.

Segunda Sesión: Presentación del informe preliminar, identificando hechos relevantes, aspectos controvertidos y marco teórico aplicable.

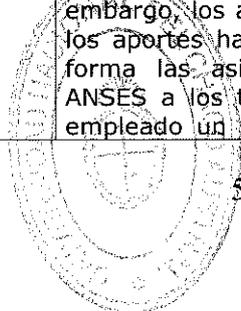
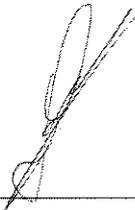
Tercera Sesión: Incorporación de los modelos de guías de evaluación, cuadro de ponderación de métricas, planilla de evaluación para los puestos que surgen del planteo y una guía para llevar adelante las entrevistas de devolución.

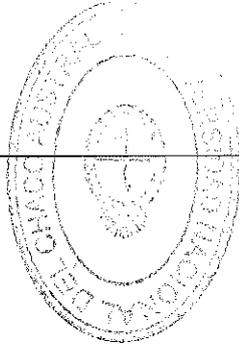
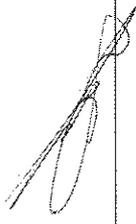
Cuarta Sesión: Presentación del informe final.

TRABAJO PRÁCTICO N° 4: ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Presentación del caso: "Jorge Alegre, una Pyme en problemas". En este trabajo, se describe la situación de un pequeño negocio de la zona, con 5 trabajadores. Cuatro son empleados no registrados y el quinto, Juan Vitali, es personal de planta con aportes. El último año Don Jorge ha tenido que enfrentar algunas situaciones que ha comenzado a preocuparlo, dos empleados han llevado su situación a la justicia del trabajo. Ejercer su autoridad como jefe se ha vuelto complicado ya que teme hacerlo ante la posibilidad de ser denunciado ante las autoridades de organismos de recaudación y en la justicia del trabajo. Algunos empleados frente a un apercibimiento responden con ausentismo.

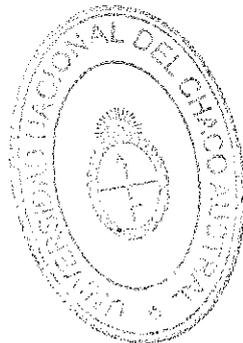
Juan Vitali es una persona muy sumisa sin embargo, los atrasos de don Jorge en el ingreso de los aportes hacen que Juan no cobre en tiempo y forma las asignaciones familiares que abona el ANSES a los trabajadores. Esto le ha generado al empleado un problema familiar porque su esposa,



<p>BIBLIOGRAFIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, Idalberto (2018). Administración de Recursos Humanos. Argentina: Editorial Cúspide. • Maristany, J. (2007). Administración de RRHH. México: Editorial Prentice Hall. • Mejías C. (2000). Los talentos del siglo XXI. Buenos Aires: Editorial Planeta. <p>UNIDAD I: LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, Idalberto (2018). Administración de Recursos Humanos. Argentina: Editorial Cúspide. • Maristany, J. (2007). Administración de RRHH. México: Editorial Prentice Hall. • Mejías C. (2000). Los talentos del siglo XXI. Buenos Aires: Editorial Planeta. <p>UNIDAD II: GESTION DE FLUJOS DE TRABAJO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chiavenato, Idalberto (2018). Administración de Recursos Humanos. Argentina: Editorial Cúspide. • Maristany, J. (2007). Administración de RRHH. México: Editorial Prentice Hall. • Mejías C. (2000). Los talentos del siglo XXI. Buenos Aires: Editorial Planeta. 	 
<p>destinataria de la administración familiar de esos fondos, amenaza con ir ella misma a hablar con Don Jorge si no hace algo al respecto.</p> <p>Se solicita al estudiante, analizar el caso y proponer una solución. El caso permite enfrentar al estudiante con la realidad de muchos pequeños emprendimientos para los cuales el contexto de costos asociados al trabajo, a menudo opera como una fuerte restricción a la aplicación de muchas acciones recomendadas en la bibliografía provenientes de otras geografías. Indirectamente se presenta como un dilema ético.</p> <p>Duración: 4 horas.</p> <p>Primera Sesión: Lectura del caso y debate. Se identifican hechos relevantes, aspectos controvertidos y marco teórico aplicable.</p> <p>Segunda Sesión: Presentación del informe final.</p> <p>Clasificamos "Para ser justos y motivar". En este trabajo, se describen los principales aspectos internos y de contexto de una organización que decide ordenar su política de mantenimiento de personal, especialmente el apartado de retribuciones.</p> <p>Duración: 7 horas.</p> <p>Primera Sesión: Lectura del caso y debate.</p> <p>Segunda Sesión: Presentación del informe preliminar, identificando hechos relevantes, aspectos controvertidos y marco teórico aplicable.</p> <p>Tercera Sesión: Presentación del informe final.</p> <p>En este trabajo, se describe la situación de un negocio tradicional, tanto en cuanto a su objeto, como en su naturaleza jurídica y modelo de gestión.</p> <p>Se propone analizar el caso, identificando aspectos que hablen del modelo de gestión actual y elaborar una propuesta para enfrentar el cambio.</p> <p>Duración: 4 horas.</p> <p>Primera sesión: Lectura del caso y debate. Se identifican hechos relevantes, aspectos controvertidos y marco teórico aplicable.</p> <p>Segunda sesión: Presentación del informe final.</p>	

///...RESOLUCIÓN N° 142/18-C.D.C.S.yH. ANEXO

	<p>Buenos Aires: Editorial Planeta.</p> <p>UNIDAD III: DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO.</p> <ul style="list-style-type: none">• Alles, M. (2009). Dirección Estratégica de RRHH. Buenos Aires: Editorial Granica.• Chiavenato, Idalberto (2018). Administración de Recursos Humanos. Argentina: Editorial Cúspide.• Maristany, J. (2007). Administración de RRHH. México: Editorial Prentice Hall.• Mejías C. (2000). Los talentos del siglo XXI. Buenos Aires: Editorial Planeta. <p>UNIDAD IV: ADMINISTRACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.</p> <ul style="list-style-type: none">• Alles, M. (2009). Dirección Estratégica de RRHH. Buenos Aires: Editorial Granica.• Chiavenato, Idalberto (2018). Administración de Recursos Humanos. Argentina: Editorial Cúspide.• Maristany, J. (2007). Administración de RRHH. México: Editorial Prentice Hall.• Mejías C. (2000). Los talentos del siglo XXI. Buenos Aires: Editorial Planeta.• Ulrich, D. (2006). Recurso Humanos Champions. Buenos Aires: Editorial Granica.
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Mg. Ing. Luis Sebastián PUGACZ
Especialista en Medio Ambiente
Decano Departamento de Ciencias
Sociales y Humanidades