



**INTRODUCCIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS**  
**PROGRAMA 2023**

**Institución:** Instituto de Educación Superior N° 6017 “Prof. Amadeo Sirolli”- Anexo Campo Santo

**Carrera:** Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos

**Plan de Estudios:** Resolución N°8966/18

**Año:** 2023

**Campo:** Campo de la Formación Especifica

**Curso:** 1º Año

**División:** 1º

**Asignatura:** Introducción a los Recursos Humanos

**Docente a cargo:** Lic. Andrea Amante

**Régimen de la Asignatura:** Anual

**Cantidad de horas-catedra:** 4 (Cuatro) horas.

**CONDICIONES PARA REGULARIZAR LA ASIGNATURA:**

- El alumno deberá cumplir con un mínimo del 70% de asistencia a clases teóricas y prácticas. Este porcentaje podrá reducirse al 60% cuando las ausencias obedezcan a razones debidamente justificadas. (Art. 36, Res. 2484-RAM).
- Aprobar el 75% de los trabajos prácticos establecidos.
- Aprobar con 6 (seis) las dos evaluaciones parciales. Cuando los estudiantes no hubieran alcanzado en los exámenes parciales la calificación de aprobado o registraran ausente por razones debidamente justificadas, tendrán derecho a un examen recuperatorio por parcial.

**CONDICIONES PARA RENDIR COMO ALUMNO REGULAR:**

- Presentar DNI, Programa y Libreta
- Los alumnos para aprobar el examen final en condición de regular, deberán rendir una evaluación oral, teniendo que obtener una calificación de 4 (cuatro) puntos en una escala de 1 (uno) a 10 (diez).

## **CONDICIONES PARA RENDIR COMO ALUMNO LIBRE:**

Aquellos alumnos que deseen aprobar la asignatura en la condición de libre deberán presentarse con programa, DNI, libreta y aprobar dos instancias evaluativas:

- ✓ Deberá aprobar en primer lugar una instancia escrita con una nota mínima de 4 (cuatro) para luego pasar a la instancia oral.
- ✓ La calificación será un promedio de ambas instancias.

## **MARCO TEÓRICO**

El término Recursos Humanos, se originó en el área de la economía política y ciencias sociales, donde se utilizaba para identificar a uno de los tres factores de producción, también conocido como “trabajo”. Durante muchos años se consideraba como un recurso más: predecible y poco diferenciable.

Un concepto más moderno, surgió en la década de 1920, en reacción al enfoque de “eficiencia” de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de los recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables de un sistema. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización.

Hacia finales del siglo XX y principios del XXI, el conocimiento y las habilidades del “recurso humano” han cobrado una gran relevancia notablemente, siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles que forman parte de la organización.

En el mundo actual, con el continuo avance científico y tecnológico que lo caracteriza, nada está distante e imposible de ser alcanzado por una empresa que busca la competitividad en el mercado, puede tener la mejor tecnología, estrategias, planes, recursos y medios, pero la diferencia real está en el manejo eficiente de la relación trabajo y productividad, en el mejoramiento constante de la calidad del entorno laboral, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en la preparación, implementación y control de planes estratégicos de inducción, selección de personal, incentivos, motivación y capacitaciones, pero por sobre todo en la gestión eficiente y eficaz de los recursos humanos y su talento.

El autor Idalberto Chiavenato menciona: “Lo único que la competencia nunca le podrá robar a una empresa es la relación con su gente, y la relación de esta con su cliente”. La diferencia competitiva más significativa de la organización de hoy está basada en los talentos del personal, en la administración correcta y eficaz del mismo”.

Por ello, el espacio curricular “Introducción a los Recursos Humanos” constituye un importantísimo eslabón en el inicio de la formación de los futuros Técnicos en Gestión de los Recursos Humanos. Ello es así porque se le demostrará la importancia del elemento humano tanto en sí mismo y como potenciador de los demás recursos que disponen las diversas organizaciones, se le planteará temas generales e introductorios y un visión global sobre cómo gestionar y administrar el personal, esto les permitirá también ir construyendo un cimiento de información, habilidades, competencias y una serie de conocimientos generales y constructivo, para que puedan ser profundizados con las asignaturas correlativas siguientes, de acuerdo al régimen de correlatividades asignado al plan de estudio. Así también se le dotará al futuro profesional de herramientas, técnicas y métodos que le permitan obtener, incorporar, retener y desarrollar al personal para optimizar el manejo eficaz de los recursos que disponga la organización.

#### **PROPÓSITOS:**

- ✓ Alcanzar una visión integradora de los conocimientos adquiridos de los espacios curriculares durante su trayectoria de estudiante y de su perfil profesional.
- ✓ Desarrollar habilidades y destrezas que le permitan elaborar un trabajo razonablemente completo de su especialidad como técnicos profesionales en la gestión de los recursos humanos.

#### **OBJETIVOS GENERALES:**

- Consolidar la formación profesional de los estudiantes a través de diversas modalidades de aprendizaje que le permitan desarrollar competencias profesionales en el área de los recursos humanos.
- Estimular la autoestima, la confianza de los alumnos en sí mismo, la habilidad de liderazgo, la capacidad para expresar intereses propios y para planificar sus propios proyectos de vida y ocupacionales, aspectos que sin duda son una base fundamental para llevar a cabo exitosamente sus procesos de aprendizaje.
- Reconocer la importancia que tiene la gestión y administración de los recursos humanos para la supervivencia de las organizaciones y la generación sostenible de una ventaja competitiva.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Reconocer el área de recursos humanos dentro del sistema empresa, tomando conciencia de la interrelación que tiene con las distintas áreas y la influencia reciproca de cada uno de ellos en la consecución de los objetivos empresariales establecidos.
- Generar conocimiento y herramientas claves para la gestión integral de las personas en una organización.
- Poder intervenir con criterio propio en la problemática de relaciones laborales y conflictos organizacionales.
- Comprender la importancia de la Selección, Capacitación, Desarrollo y Motivación del capital humano para el logro de productividad en la empresa.
- Dominar las técnicas de comunicación adecuadas para mantener la cohesión interna y transmitir correctamente los objetivos estratégicos.
- Conocer e identificar los diferentes subsistemas de procesos que tiene el sector de los recursos humanos presente en una organización.

## **CONTENIDOS**

### **UNIDAD N°1: INTRODUCCIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS**

1. Recursos Humanos: Concepto. Origen. Evolución histórica. Su importancia Características. Aporte de la teoría de Elton Mayo. El Trabajo Humano. Concepto. Evolución Histórica.
2. Administración de los Recursos Humanos: Su contexto. Departamento de los Recursos Humanos; Estructura Orgánica y Funcional. Procesos de RR HH. Funciones de línea. Funciones de Staff.
3. Producción y Productividad: Conceptos. Factores de la producción. Eficiencia y Eficacia laboral.

### **UNIDAD N°2: LAS PERSONAS y LA ORGANIZACIÓN**

1. Las personas: El ser humano como ser social. Personalidad: Tipos. Teorías del comportamiento humano: Teoría del campo de Lewin.

2. Motivación y Satisfacción humana: Las necesidades del hombre; Teoría de Maslow. Motivación. Principales Teorías. Teoría de los 2 factores de Hezberg. Incentivos. Tipos.
3. Proceso de comunicación. Elementos. Fuentes. Barreras. Importancia.

### **UNIDAD N° 3: EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

1. Concepto. Objetivos. Factores externos e internos. La percepción individual y organizacional.
2. Cultura Organizacional. Clima Laboral. Satisfacción Laboral. Grupos de Trabajo y el Trabajo en equipo. Liderazgo. Tipos

### **UNIDAD N°4: DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DE PUESTOS**

1. Análisis de puestos de trabajo. Objetivos y técnicas. Método de observación directa. Método de cuestionario. Método de entrevista. Métodos mixtos. Etapas de análisis.
2. La descripción y especificación de puestos de trabajo. Objetivos. Técnicas.

### **UNIDAD N°5: SUBSISTEMA DE EMPLEO DE PERSONAL-RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

1. Reclutamiento de personal. Fuentes. Técnicas.
2. Selección de personal. Diversas técnicas. Características. Diferencias. Entrevista. Etapas de la entrevista.
3. Inducción. Proceso de inducción. Finalidad. Objetivos.

### **UNIDAD N° 6: SUBSISTEMA DE REMUNERACIONES**

Remuneración: Concepto. Factores. Administración de la Remuneración: Objetivos. Salario. Salario Bruto. Salario Neto. S.A.C. Legajo: Contenido. Clave de Alta temprana. Recibo de Sueldo. Partes. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Convenio Colectivo de Trabajo de Comercio. Beneficios legales y usuales. Tipos de Licencias. Recibo de Sueldo. Partes.

### **UNIDAD N°7: SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE PERSONAL**

Objetivos. Identificación y análisis de las necesidades. Capacitación. Técnicas y métodos. Planes de capacitación. Etapas. Evaluación de desempeño. Concepto. Finalidad.

## METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología permite trazar líneas de acción y de trabajo para lograr un aprendizaje significativo de los estudiantes. Por un lado, resulta importante y necesario considerar las particularidades del objeto del conocimiento y por el otro la idiosincrasia del sujeto de aprendizaje.

Durante este proceso, los docentes nos convertimos en facilitadores del proceso educativo, ayudando al alumno a aprender, y siendo ambos sujetos activos de este proceso.

La comunicación entre profesor-alumno es primordial para poder lograr los objetivos pedagógicos, como así también delimitar las diferentes acciones y estrategias de trabajo conjunto en el aula de articulación para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La formación debe estimularlos al desarrollo de la autonomía personal, que se muestren abiertos a los cambios, con sólida base de conocimientos y con mecanismos que les permitan manejarse ante la incertidumbre. Para ello se propone integrar lo conceptual con lo fáctico, en un aprendizaje progresivo desde lo sencillo a lo complejo, sin disociar en ninguna instancia a la teoría de la práctica.

Es por esto que se propone las siguientes acciones:

1. La primera actividad inicial será la realización de "Diagnóstico": El diagnóstico será un instrumento de análisis que permitirá; conocer los conocimientos previos de los estudiantes en relación a conceptos básicos y claves de la materia. Esto nos permitirá acercarnos al grado de conocimiento que tienen los alumnos con el fin de poder diseñar un plan estratégico didáctico y pedagógico para las próximas clases.
2. Introducción al tema de la clase: Se Implementará una actividad que tiene como objetivo centrar la atención del alumno en el tema que se desarrollará, se trabajará con los conocimientos previos ya asimilados durante su formación educativa en conjunto con una actividad que estimule al alumno para que aporte espontáneamente lo que ya sabe, lo que le interesa, lo que proyecta, logrando así un primer acercamiento a los contenidos propuestos.
  - La estrategia de enseñanza que se utilizará será "*Lluvia de ideas, ilustraciones e imágenes*". Las imágenes e ilustraciones resultan ser más efectivas que las palabras para comunicar una idea previa y dar paso a la

“Lluvia de Ideas” para activar los conocimientos previos de los estudiantes, promover el interés y la motivación.

3. Clases teóricas: La teoría se abordará mediante exposiciones y explicación de los temas centrales de la materia, para el mismo se utilizará medios audiovisuales apropiados, tales como presentaciones en Power-Point, Prezi, Genially y videos específicos, cortos de películas, mapas y redes conceptuales.

4. Aprendizaje basado en problemas (ABP): Es una metodología muy potente para la enseñanza, ya que el alumno construye su conocimiento a partir de un interés por el problema, lo hace propio y luego pone en juego todas sus potencialidades y conocimientos previos para resolverlo. Aparece como una estrategia viable, a fin de generar un escenario propicio de aprendizaje que, a su vez, facilite la relación inmediata entre teoría y práctica, a través de la realización de casos prácticos con descripciones de problemas reales que se dan en el ambiente de la organización que permita la apropiación de conocimientos a través de la comprensión de lo que están haciendo. A la vez, los estudiantes se sentirán involucrados y con mayor compromiso en la medida en que identifican el problema, un reto y una posibilidad de aprendizaje significativo.

Para ello se utilizará textos informativos que detallen casos empresariales de diversas empresas regionales, internacionales y nacionales con problemas vinculadas a la administración y gestión de los recursos humanos. El docente guía a los alumnos para que adquieran información por sí mismos, establezcan nexos y relaciones que los lleven a niveles cada vez más avanzados de comprensión.

Se utilizarán distintas técnicas grupales para aprender a pensar y a actuar juntos con otros: el brainstorming (torbellino de ideas); trabajo en subgrupos; Juego de Roles.

5. Lectura e interpretación del material bibliográfico: La teoría se abordará mediante exposiciones y debates buscando que la clase sea participativa. Para ello se recurrirá a la lectura y análisis de la bibliografía y de artículos de noticias donde se vea plasmada la teoría en la vida real.

6. El debate y discusión dirigida.

## **EVALUACIÓN: MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

La evaluación es un proceso continuo con el fin de conocer en qué medidas se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Para ello contamos con diferentes instancias de evaluación.

Diagnostica: Se realizarán antes de los nuevos aprendizajes para conocer los saberes y competencias de los alumnos y eventualmente programar puentes cognitivos.

Formativa: Se realiza dentro del proceso para obtener datos parciales sobre los conocimientos y competencias que los alumnos van adquiriendo y permite dicha información la toma de decisiones pedagógicas.

Sumativa: Es la que se efectúa al final del ciclo lectivo, con el fin de comprobar si los alumnos han adquirido las competencias y saberes propuestos en los objetivos.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- Análisis bibliográfico
- Precisión conceptual.
- Capacidad para integrar y transferir conocimientos.
- Desempeño individual y grupal.
- Uso y manejo del lenguaje específico.
- Expresión oral y escrita adecuada.
- Participación en clases y frente a los trabajos prácticos.
- Responsabilidad en el desarrollo de las tareas otorgadas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **UNIDAD I – INTRODUCCIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS**

- ARECCO, MARCELO, VOLA LUHRS, ROBERTO E., AQUINO, GUSTAVO J., AQUINO JORGE A. "Recursos Humanos" ed. Pearson Hill.2010.
- ULRICH, DAVE "Recursos humanos champions". led. Granica, 2006.
- CHIAVENATO, IDALBERTO (2005) "Gestión del Talento". Mc Graw –Hill de México S.A. de C.V.; México.
- SOLANA, Ricardo (1994) Producción. Buenos Aires. Ediciones Interoceánicas

### **UNIDAD N°2: LA PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN**

- CHIAVENATO, IDALBERTO (2005) "Administración de Recursos Humanos". Mc Graw – Hill de México S.A. de C.V.; México.
- Paul. M. MUCHINSKY. (2002) "Psicología aplicada al trabajo" I.T.P Latín America.6ta ed.
- TANNENBAUM, ARNOLD S (1981) "Psicología de la organización laboral". Cia. Editorial. Continental S.A. (C.E.C.S.A.); México

### **UNIDAD N°3: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

- ALLES, MARTHA ALICIA (2007) "Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias". led. Granica, 2007.
- GIBSON, JAMES; IVANCEVICH, JOHN M. y DONNELLY (Jr.), JAMES (1994) "Las Organizaciones". Comportamiento-Estructura-Procesos", Addison – Wesley Iberoamericana S.A., Wilmington, Delaware, Estados Unidos de Norteamérica.
- DE ZUANI, Elio Rafael. (2016) "Introducción a la Administración de organizaciones". Editorial Hanne. Salta. Arg.

### **UNIDAD N°5: ANALISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS**

- CHIAVENATO, IDALBERTO (2011) "Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones". Mc Graw Hill de México S.A. de C.V.; México.
- GEORGE BOHLANDER (2008). "Administración de recursos humanos". 14ª Ed. México Langage Learning. Editores.

#### **UNIDAD N°6: SUBSISTEMA DE EMPLEO DE PERSONAL-RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.**

- CHIAVENATO, IDALBERTO (2011) “Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones”. Mc Graw Hill de México S.A. de C.V.; México. Cap. 6 y 8
- MARTHA ALICIA ALLES (2003).” Elija al mejor, como entrevistar por competencias”. 2da Ed. Bs As. Granica.
- MARTHA ALICIA ALLES (2003).” Gestión del talento”. 1era Ed. Bs As. Granica

#### **UNIDAD N°7: SUBSISTEMA DE REMUNERACIONES**

- CHIAVENATO, IDALBERTO (2011) “Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones”. Mc Graw Hill de México S.A. de C.V.; México.
- MARTHA ALICIA ALLES (2008). “Desarrollo del talento humano”. 1era ed. Bs As. Granica.
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

#### **UNIDAD N°8: SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE PERSONAL**

- CHIAVENATO, IDALBERTO (2011) “Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones”. Mc Graw Hill de México S.A. de C.V.; México.
- JAIME MARISTANY (2007). “Administración de Recursos Humanos”. 2ª. Ed. México: Pearson Educación.