

The background is a dark blue gradient with a subtle, isometric grid pattern. The grid consists of small, dark blue spheres connected by thin, light blue lines, creating a three-dimensional effect that recedes into the distance.

GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN IES

LA INTERACCION ENTRE LAS PERSONAS Y LAS ORGANIZACIONES

- La expresión Recursos Humanos: personas que forman parte de las Organizaciones
- Las personas pasan gran parte de su tiempo trabajando en Organizaciones
- Toda Organización necesita de las personas, de la misma manera que necesita recursos.
- De aquí la denominación de Administración de Recursos Humanos para describir a las personas que trabajan en Organizaciones.

- En el mundo industrializado de hoy la producción de bienes y servicios no puede ser realizada por personas que trabajen individualmente.
- Cuanto más industrializada es una sociedad mas depende la Organizaciones.
- Las Organizaciones tienen un efecto perdurable en las personas.

- A medida que las Organizaciones crecen necesitan de mayor numero de personas y aumenta la complejidad de los recursos.
- El contexto sobre el que opera la Administración del Recurso Humano esta constituido por las organizaciones y por las personas

LAS ORGANIZACIONES - LAS PERSONAS

- Las organizaciones están formadas por personas y dependen de ellas para lograr sus cumplir su: Visión, Misión, Objetivos, Estrategias, Políticas.
- Las Personas: la Organización es un medio para lograr diferentes objetivos personales .
- La Organización surge para aprovechar la sinergia de varias personas que trabajan en conjunto.

VISION DE LA UTN NACIONAL

- Desarrollar la Universidad Tecnológica Nacional como una institución autónoma y autárquica, abierta a todos los hombres libres capaces de conducir el proceso de desarrollo de la economía argentina, con clara conciencia de su compromiso con el bienestar y la justicia social, su respeto por la ciencia y la cultura y la necesidad de la contribución de éstas al progreso de la Nación y las regiones que la componen.
- Una Universidad que logra el cumplimiento de su misión específica a través de:
 - a) la formación de profesionales idóneos para desempeñarse en posiciones relevantes del campo laboral, a través del accionar de la comunidad universitaria que vincula el conocimiento científico y técnico con los espacios más calificados del mundo del trabajo, como personas que cultivan la honestidad intelectual y la actitud crítica, que aprecian la verdad y la libertad, que se interesan en el desarrollo personal y el servicio a los demás, que respetan las instituciones republicanas y democráticas y que poseen una formación cultural interdisciplinaria orientada a la integración del saber para actuar en beneficio de la sociedad a la que pertenecen.
 - b) la promoción y el desarrollo de investigaciones, estudios y experiencias necesarias para el mejoramiento y desarrollo de la actividad productiva y la prestación de asistencia científica y técnica a los poderes públicos y organizaciones privadas, en la organización, dirección, fomento y promoción de la producción nacional.
 - c) la extensión de sus acciones y servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su pleno desarrollo y transformación en una sociedad más justa y solidaria, que brinde una mejor calidad de vida a sus integrantes, a la vez que establece una estrecha vinculación con instituciones sociales, culturales y técnicas, nacionales y extranjeras, organizaciones de la producción y con las fuerzas económicas del país

MISION DE LA UTN NACIONAL

- Desarrollar la Universidad Tecnológica Nacional como una institución autónoma y autárquica, abierta a todos los hombres libres capaces de conducir el proceso de desarrollo de la economía argentina, con clara conciencia de su compromiso con el bienestar y la justicia social, su respeto por la ciencia y la cultura y la necesidad de la contribución de éstas al progreso de la Nación y las regiones que la componen.
- Una Universidad que logra el cumplimiento de su misión específica a través de:
 - a) la formación de profesionales idóneos para desempeñarse en posiciones relevantes del campo laboral, a través del accionar de la comunidad universitaria que vincula el conocimiento científico y técnico con los espacios más calificados del mundo del trabajo, como personas que cultivan la honestidad intelectual y la actitud crítica, que aprecian la verdad y la libertad, que se interesan en el desarrollo personal y el servicio a los demás, que respetan las instituciones republicanas y democráticas y que poseen una formación cultural interdisciplinaria orientada a la integración del saber para actuar en beneficio de la sociedad a la que pertenecen.
 - b) la promoción y el desarrollo de investigaciones, estudios y experiencias necesarias para el mejoramiento y desarrollo de la actividad productiva y la prestación de asistencia científica y técnica a los poderes públicos y organizaciones privadas, en la organización, dirección, fomento y promoción de la producción nacional.
 - c) la extensión de sus acciones y servicios a la comunidad, con el fin de contribuir a su pleno desarrollo y transformación en una sociedad más justa y solidaria, que brinde una mejor calidad de vida a sus integrantes, a la vez que establece una estrecha vinculación con instituciones sociales, culturales y técnicas, nacionales y extranjeras, organizaciones de la producción y con las fuerzas económicas del país

LAS PERSONAS

- Las Organizaciones dependen de las personas.
- Toda Organización esta constituida por ellas.
- El estudio de las personas y de las Organizaciones constituye un punto básico de la Administración del Recurso Humano

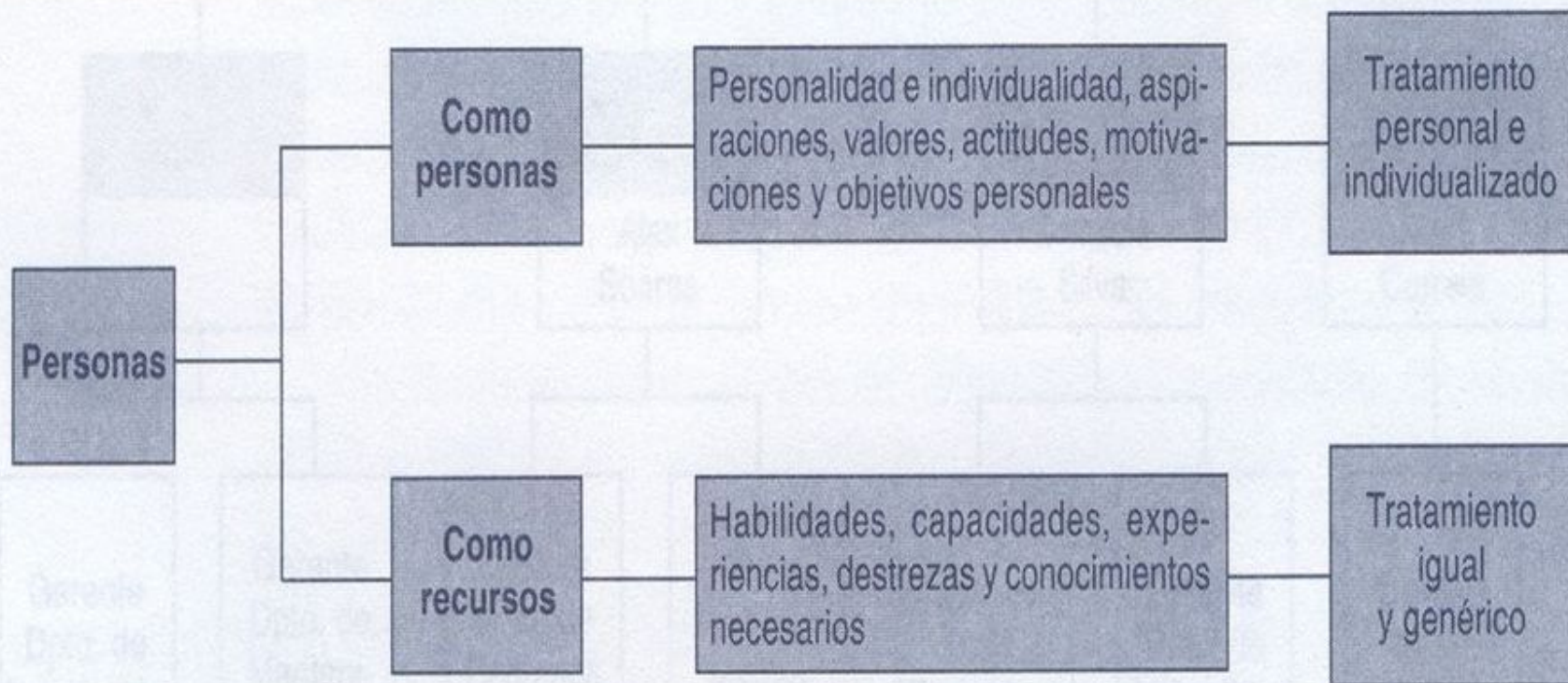
DOS VERTIENTES AL CONSIDERAR A LAS PERSONAS

- Personas: con características individuales, valores, actitud, motivación, aspiraciones.
- Personas: con capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para el trabajo:
Personas como recursos.
- La Gestión del Recurso Humano procura tratar a las personas como tales y no solo como recursos Organizacionales importantes



Nueva Tendencia de ARH

Cuadro 2.1 Personas como personas y personas como recursos.



Extractos de Administración de Recursos Humanos – Idalberto Chiavenato

- Al tratar a las personas como recursos productivos, semejante a las maquinas o a las herramientas de trabajo.
- Se observo que esta forma limitada de considerar a las personas, ocasionaba fuertes resentimientos y conflictos laborales.
- Como consecuencia de esto se presentaban problemas de calidad, productividad y un distanciamiento de las personas de sus tareas.
- Los problemas eran tratados por una pequeña minoría o eran diferidos.

- La tendencia actual es que todas las personas sean Administradores y no solo realizadores de sus tareas.
- Cada persona debe estar consciente de que además de realizar sus tareas debe ser un elemento de diagnóstico y de solución del problema.
- Para que su trabajo en la Organización, mejore de manera continua.

Importancia de las diferencias individuales de las personas

- Antiguamente a las personas se las consideraba de manera genérica y estandarizadas.
- Se las trataba como si todas fueran iguales, homogéneas.
- En la actualidad se da importancia a las diferencias individuales. Cuanto mayor es la diferencia entre las personas, mayor es su potencia de creatividad e innovación.

- Las diferencias individuales hacen que cada quien tenga sus propias características de personalidad. Sus aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones, aptitudes.
- Cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de una enorme cantidad de variables.

Cognición Humana

- Cognición es la manera que una persona se percibe e interpreta a si misma y a su medio externo.
- La cognición es el filtro personal a través del cual la persona se ve, siente y percibe el mundo a su alrededor.
- Así mismo, es lo que establece la creencia y la opinión personal en relación a uno mismo o al mundo exterior.
- Para comprender la conducta de las personas existen dos Teorías importantes:
- La Teoría de Campo de Lewin y la Teoría de la Disonancia Cognitiva de Festinger, ambas explican como funciona la Cognición Humana

Teoría de Campo de Lewin

- Esta Teoría asegura que la conducta humana depende de 2 factores fundamentales:
- La conducta se deriva de la Totalidad de factores y eventos que existen en una determinada situación.
- 1.Las personas se comportan de acuerdo con una situación total que comprende hechos y eventos que constituyen su ambiente

- Estos hechos y eventos tienen la característica de un campo dinámico de fuerzas en el que cada uno tiene una interrelación dinámica con los demás, que influye o recibe influencia de otros, este campo es llamado psicológico personal, que es un patrón organizado de las percepciones de cada persona y que determina su manera de ver o percibir las cosas de su ambiente.
- El campo psicológico es el campo vital en el que se encuentra la persona y su ambiente psicológico, este ambiente psicológico es lo que la persona percibe e interpreta en relación con su ambiente externo.

DISONANCIA COGNITIVA

- El ser humano procura lograr que su conducta sea coherente con sus creencias y actitudes.
- Ese deseo de coherencia es una de las principales **motivaciones humanas**, equiparable al hambre o a la frustración.

Elementos cognitivos

Pueden relacionarse de manera:

- Disonante
- Consonantes
- Irrelevante

Cuando la disonancia se presenta

Tres acciones que se pueden adoptar:

- Modifica sus cogniciones
- Modifica su realidad
- Vivir con el conflicto

La cognición nos brinda un cuadro de referencia

- Cuando los conocimientos no coinciden:

Conclusión: nos comportamos de acuerdo a nuestras percepciones

La conducta de las personas

- Depende de factores internos y externos



motivación

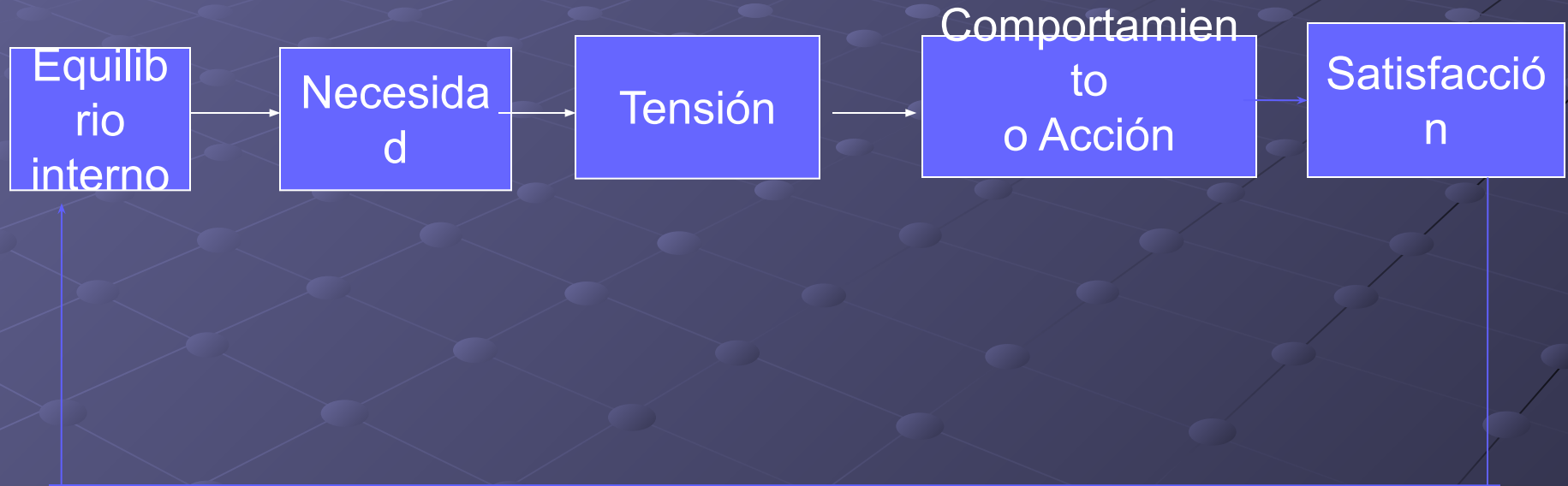
Motivación

**Puede estar provocado por estímulos:
internos y externos.**

- **Entre las personas las necesidades varían**
- **La conducta es:**
 - **Causada**
 - **Motivada**
- **Orientada hacia objetivos: siempre existe una necesidad**

Ciclo motivacional

Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad



Jerarquía de las necesidades de Maslow



A pyramid diagram representing Maslow's hierarchy of needs, divided into five horizontal sections. The pyramid is set against a dark blue background with a subtle grid of dots and lines. The sections, from top to bottom, are: 1. Autorrealización (Self-actualization), 2. Estima: reconocimiento, Autovaloración, confianza (Esteem: recognition, self-esteem, confidence), 3. Sociales: surgen de la vida social, amistad Participación, amor, aceptación (Social: arise from social life, friendship, participation, love, acceptance), 4. Seguridad: protección psicológica, amenaza, privación (Security: psychological protection, threat, deprivation), and 5. Fisiológicas: Necesidades innatas, alimentación, descanso, sexual Abrigo. Orientan a la persona desde su nacimiento (Physiological: innate needs, food, rest, sexual shelter. Orient the person from birth).

Autorrealización

Estima: reconocimiento,
Autovaloración, confianza

Sociales: surgen de la vida social, amistad
Participación, amor, aceptación

Seguridad: protección psicológica, amenaza, privación

Fisiológicas: Necesidades innatas, alimentación, descanso, sexual
Abrigo. Orientan a la persona desde su nacimiento

TRAGEDIA DE LOS ANDES

- *Entonces decidimos cómo moriríamos: caminaríamos hacia el sol, al oeste. Era mejor que congelarnos. Esta decisión nos llevó escasamente treinta segundos.*

MOTIVACIÓN

- *Otras decisiones que he tomado más tarde en la vida no parecen más difíciles que decidir sobre mi propia muerte. He logrado confianza en mí mismo, una tranquilidad silenciosa que me ha dado una mejor percepción del mundo que me rodea. Tomar decisiones se me hizo más fácil debido a que yo sabía que lo peor que me podría suceder sería estar equivocado. Comparado con lo que había experimentado, era nada.*