

DEPARTAMENTO LICENCIATURA EN ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

BAHÍA BLANCA 11 de Abril 461 – Of. 802 – Tel.: (011) 54-291-455-5220 Int.146 ARGENTINA

RELACIONES INDUSTRIALES

CUARTO NIVEL

CUATRIMESTRAL

OBLIGATORIA

CODIGO ASIGNATURA: 444

CARGA HORARIA

PROFESOR RESPONSABLE

TEÓRICAS

PRÁCTICAS

Cra. MUXI María Eugenia

Semanales

Totales

Semanales

Totales

DOCENTE AUXILIAR

3

48

3

48

Dr. MARAMBIO CATAN Gustavo

ASIGNATURAS CORRELATIVAS PRECEDENTES

PARA CURSAR

Cursadas

Seguridad, Higiene e Ing. Ambiental
Planificación y Control de la Producción

Aprobadas

Investigación Operativa
Procesos Industriales
Estudio del Trabajo
Legislación

APROBADAS PARA RENDIR

Seguridad, Higiene e Ing. Ambiental
Planificación y Control de la Producción

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

La adaptabilidad a los nuevos retos y desafíos del contexto, surge como un concepto clave, lo que impone nuevos requisitos que deberán cumplir los gerentes del tercer milenio para desempeñarse en forma exitosa, logrando los objetivos y promoviendo una calidad de la vida laboral. Finalizado el dictado de la materia el alumno, no sólo habrá incorporado conocimientos que constituyen la base para el futuro ejercicio profesional, sino que entenderá la importancia de considerar los recursos humanos como verdaderos agentes de cambio y fuente de ventaja competitiva.

OBJETIVOS

- Comprender la importancia y la dinámica del factor humano en las organizaciones.
- Identificar objetivos y funciones inherentes a los sistemas administrativos de Recursos Humanos, como así mismo las ventajas y limitaciones de las distintas técnicas aplicables, a efectos de discernir sobre las que resulten más apropiadas en función de las características de la unidad de decisión y su marco coyuntural. Las técnicas de administración de recursos humanos deben atender a la problemática particular de cada empresa lo que hace su carácter contingente.
- **Formación específica** se impulsarán actividades que promuevan el conocimiento y entrenamiento de **competencias** básicas de la profesión, aspecto fundamental que hará ayudará a que los alumnos se formen en competencias.
- Conocer herramientas de conducción de personal y comportamiento humano y analizar cómo el área de recursos humanos colabora en el desarrollo de las personas que conforman las organizaciones y cuál es el rol del gerente de línea. A estos, se les exige cada vez más que desempeñen funciones específicas de recursos humanos además de la que de lo que conciernen a su especialidad. Y el sector de Recursos Humanos participa activamente descentralizando y orientando a la línea las funciones que le son propias.

VIGENCIA
AÑOS

2019

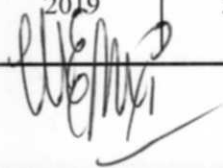
2020

2021

2022

2023

2024



RELACIONES INDUSTRIALES

CUARTO NIVEL

CODIGO : 444

PROGRAMA SINTÉTICO

- Relaciones humanas
- Convivencia laboral.
- Medio ambiente laboral
- Conducción de personal.
- Comunicaciones
- Teorías y prácticas modernas.

PROGRAMA ANALÍTICO

BLOQUE I- LA INTERACCIÓN ENTRE LAS PERSONAS Y LA ORGANIZACIÓN

La organización: La organización como sistema dinámico. Importancia de la relación entre la estructura, estrategia y cultura organizacional. La nueva empresa: ágil, flexible y virtual. Nuevas formas de trabajo; Movilidad laboral. Teletrabajo, Coworking, Home office. Interconexión. Construcción de la propuesta de valor. Responsabilidad social.

Personas: Comportamiento organizacional. Generación Y. Responsabilidad ética.

Personas y la organización: Capital intelectual. Reciprocidad: las relaciones de intercambio. Conflicto. Contrato psicológico. Realineando la organización.

BLOQUE II-SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Recursos organizacionales. Especificidad del área, funciones y subsistemas. Centralización y Descentralización. Carácter contingente y múltiple de la ARH. Función de staff y responsabilidad de línea. Evolución histórica. Diferencia entre la vieja concepción y la actual concepción de ARH. Expansión de los horizontes de la ARH.

Gestión del Talento Humano para el Alto desempeño. Human Resources Business.

Planificación estratégica de ARH. Tablero de comando y ejes estratégicos. Auditoría de ARH: sistemas de información. Modelo de Múltiples Roles.

BLOQUE III- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS

Definir Competencias. Clasificación. Las competencias y la inteligencia emocional. Pasos necesarios de un sistema de competencias. Esquema global por competencias. El diccionario de competencias.

BLOQUE IV- SUBSISTEMA DE INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Reclutamiento de personal. Ventajas y desventajas del reclutamiento interno y externo.

Selección de personal. Pasos y técnicas de selección. Confección del curriculum-vitae.

Entrevista de selección. Pruebas de conocimiento o de capacidad.

Procesos de orientación Inducción. Programa de orientación. Ubicación del empleado.

BLOQUE V- SUBSISTEMA DE ORGANIZACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

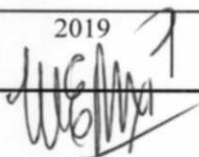
Diseño, análisis y descripción de puestos. Definición por competencias.

Evaluación de desempeño. Beneficios. Métodos de evaluación. La entrevista de evaluación de desempeño.

BLOQUE VI- SUBSISTEMA DE DESARROLLO DE PERSONAS.

Capacitación y desarrollo. Programas de capacitación. Necesidades de capacitación. Cambio y desarrollo organizacional. Nuevos paradigmas de aprendizaje.

VIGENCIA AÑOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
------------------	------	------	------	------	------	------



RELACIONES INDUSTRIALES

CUARTO NIVEL

CODIGO : 444

BLOQUE VII- SUBSISTEMA DE RETENCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Remuneraciones. Administración de sueldos. Nuevos planteamientos de la remuneración. Calidad de vida laboral. Manejo del conflicto.

BLOQUE VIII- CREACIÓN DE UN MEDIO PRODUCTIVO DE TRABAJO. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.

Liderazgo: Estilos. Adecuación del propio estilo de liderazgo a la madurez de los empleados. Estilos de administración. La teoría x y la teoría y de McGregor. Teoría Z.
Motivación: Distintas teorías. La motivación como herramienta de gestión de RRHH.
Comunicación: Procesos de comunicación .Barreras de Comunicación.
Manejo de equipos de trabajo. Modalidades de equipos de trabajo.
Empowerment. Procesos de delegación. Equipos autodirigidos.

BLOQUE IX- CONTRATO DE TRABAJO.

La relación laboral y el contrato de trabajo. Sujetos del derecho individual y del trabajo: el trabajador y el emprendedor. El contrato de trabajo. La relación laboral. Deberes y derechos de las partes. La duración del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo por tiempo determinado.

BLOQUE X- DERECHO Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

La remuneración. Concepto y caracteres. Tipos de remuneración. La protección de la remuneración. Las prestaciones no remunerativas.
Jornada de trabajo. Concepto. Tipos: diurna, nocturna, en ambientes insalubres, mixta. Excepciones legales permanentes y temporarias. Trabajo en equipo. La jornada promedio. El contrato de tiempo parcial. Los descansos: concepto. Descanso diario semanal, anula o vacaciones. Los feriados y los días no laborables. Las licencias especiales.
La suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo; accidente y enfermedades inculpables. Desempeño de cargos electivos y gremiales. Suspensiones por causas económicas, fuerza mayor y disciplinaria.

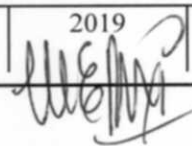
BLOQUE XI- CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

La extinción del contrato de trabajo. El preaviso. El despido con o sin causa justa. Otras formas de extinción del contrato de trabajo: por voluntad concurrente de las partes, por decisión del trabajador, por falta o disminución de trabajo, por fuerza mayor, por muerte del trabajador, por incapacidad o inhabilidad del trabajador, por jubilación.
Procedimiento laboral. Procedimiento Administrativo y procedimiento judicial. El conflicto colectivo: la huelga, la conciliación voluntaria y obligatoria. La mediación. Arbitraje voluntario y obligatorio.
Riesgo de trabajo. Concepto. Sujetos. Contingencias. Prestaciones. Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

- Se mantendrá una posición abierta y de respeto hacia los alumnos, como medio posible para el enriquecimiento mutuo y la solución de los problemas si los hubiere.
- Se utilizarán herramientas de comunicación e interacción electrónica ante la necesidad y requerimiento de los alumnos. Para esto, se cuenta con la ayuda de

VIGENCIA AÑOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
---------------	------	------	------	------	------	------



RELACIONES INDUSTRIALES

CUARTO NIVEL

CODIGO : 444

la página Web que cuenta el departamento de L.O.I. sobre todo en lo que respecta a publicación de notas y apuntes.

➤ No habrá un libro básico, por tal motivo, se exigirá la lectura de distintos capítulos de libros.

➤ Las clases constan de:

Clases Teóricas: estarán a cargo del profesor y del ayudante. Este último desarrollará los temas de práctica laboral.

Los conceptos básicos serán explicados a través de la exposición dialogada induciendo a conformar un marco participativo y de compromiso logrando un ambiente de estudio teórico-práctico.

Clases Prácticas: Será un espacio de aprendizaje para debatir, reflexionar y controvertir mediante la resolución de guías, simulaciones de los temas en forma grupal, análisis de casos.

Se formaran grupos de trabajo con el fin de intercambiar ideas, compartir experiencias y promover pequeños grupos de discusión.

Se apuntará a la centralidad en el alumno haciendo que éste participe directamente en el proceso de enseñanza –aprendizaje; influyendo en los contenidos, actividades, materiales y en el ritmo de aprendizaje.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

1. APROBACIÓN DIRECTA

El alumno debe cumplir con las siguientes instancias.

- Aprobación de dos parciales o sus recuperatorios escritos **individuales**.
- Entrega de un Trabajo Práctico Integral individual.
- Exposición **grupal** cuyos temas se distribuirán oportunamente según cronograma.
- Participación en clase: Se propone la búsqueda y lectura de distintos artículos que formarán parte de la dinámica de las clases, induciendo a la intervención activa de los alumnos. De esta actividad surgirá un concepto **individual** del alumno.
- Aprobación de la comprobación de lectura del libro propuesto por la cátedra.
- La condición de **Aprobación directa**, se cumplimenta si el alumno llega a una calificación de 80% **en cada una** de las instancias arriba mencionadas.

2. **APROBACIÓN NO DIRECTA:** En caso que el alumno, alcance la calificación mayor o igual del 60% en cada una de las instancias mencionadas en el inciso 1), de Aprobación Directa, cursará la materia y deberá rendir el examen final.

3. **NO APROBACIÓN DEL CURSADO:** en caso que el alumno no haya llegado a los niveles mínimos básicos de aprendizaje, deberá re-cursar la materia. Se entiende en este caso, no haber llegado a una calificación del 60%.

BIBLIOGRAFÍA

- IDALBERTO CHIAVENATO "Administración de Recursos Humanos". Ed. Mc Graw Hill. (2007)
- HATUM ANDRÉS. "Yrrupción. Los Cambios Generacionales y el futuro de la organización". Ed. Temas.(2013)
- HATUM ANDRES. "Alineando la organización". Ed. Granica. (2014)

VIGENCIA
AÑOS

2019

2020

2021

2022

2023

2024

RELACIONES INDUSTRIALES

CUARTO NIVEL

CODIGO : 444

- SHERMAN ARTHUR Y BOHLANDER GEORGE "Administración de Recursos Humanos". Ed. Thomson Learning. (2001)
- ROBBINS STEPHEN.TIMOTHY A. JUDGE. "Comportamiento Organizacional". Ed. Prentice-Hall. (2009)
- ROBBINS STEPHEN.DAVID A. DE CENSO. "Supervisión". Ed. Pearson Educación 2007
- ALLES MARTHA" Dirección Estratégica de Recursos Humanos". Ed. Granica. (2000)
- ALLES MARTHA "Comportamiento Organizacional". Ed. Granica (2007)
- GUIZAR RAFAEL. Desarrollo Organizacional. Ed. McGraw Hill (2000.)
- FIGUERIDO RUBEN Y HATUM ANDRÉS. Dirigiendo personas. Ed. Temas. (2004).
- GARETH R.JONES. JENNIFER M.GEORGE. (2009). Administración Contemporánea. Ed. Mc.Graw Hill.(2009)
- GREGORY BOUNDS Y JOHN WOODS "Supervisión" Internacional Thompson Editores. 1999.
- ULRICH DAVE. "Recursos Humanos Champions" Ed. Granica (1997).
- SCHIEL EDUARDO. OROZCO NÉSTOR. Gestión de personal. Aplicación Tributaria (2006).
- JULIÁN ARTURO DE DIEGO. Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social. Ed. Abeledo Perrot.
- RECURSOS EN INTERNET: página web, videos, conferencias, películas, artículos. Indicados por el profesor, y otros recursos informáticos de libre disposición elegidos por los alumnos/as.
- AULA VIRTUAL DE LA UTN: disponibilidad de apuntes y casos prácticos y lugares de foro.


Muxi Maria E.

VIGENCIA AÑOS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
---------------	------	------	------	------	------	------

