

Asignatura: **Relaciones Industriales**

Código: 10-09613

RTF

7

Semestre: Séptimo

Carga Horaria

72

Bloque: Tecnologías Aplicadas

Horas de Práctica

20

Departamento: Producción, Gestión y Medio Ambiente

Correlativas:

- Gestión de Empresas

Contenido Sintético:

- Introducción. Teoría, fundamentos y desafíos del desarrollo de los recursos y las relaciones laborales.
- Preparación y selección del personal. Diseño y Análisis de Puestos. Entrevistas.
- Capacitación y Desarrollo de personal. Evaluación del desempeño.
- Políticas de compensación y protección. Calidad de vida laboral.
- Relaciones con los sindicatos. Negociación.
- Administración por objetivos. Auditoría de recursos humanos.

Competencias Genéricas:

- CG1. Identificar, formular y resolver problemas de ingeniería. (B)
- CG4. Utilizar de manera efectiva las técnicas y herramientas de aplicación en ingeniería. (A)
- CG6. Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo. (M)
- CG7. Comunicarse con efectividad. (M)

Aprobado por HCD: 943-HCD-2023

RES: Fecha: 10/11/2023

Competencias Específicas:

- CE1.1.1. Diseñar, modelar, calcular y planificar las operaciones y procesos de producción, o de distribución y comercialización -de bienes y servicios- tradicional y e-economy (M)
- CE1.1.2. Relevar, analizar, diseñar y planificar los diferentes tipos de puestos de trabajo y las categorías de personal que los ocupa. (A)

Presentación

El objetivo de la materia es desarrollar en cada estudiante las capacidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros en el campo de los recursos humanos, desempeñándose efectivamente en el mercado laboral. La materia proporciona a los estudiantes una introducción actualizada a los conceptos fundamentales de los recursos humanos, centrándose en los enfoques, teorías y prácticas más recientes. Durante el desarrollo de la materia, que comprende todas las actividades que llevan adelante las organizaciones en relación a su personal, se recalca el enfoque sistémico de las mismas. A través de trabajos prácticos contextualizados en situaciones actuales, los estudiantes aplican estrategias y herramientas de manejo de los recursos humanos, fomentando el desarrollo de habilidades de investigación, análisis y la capacidad de identificar oportunidades de mejora en las organizaciones desde una perspectiva actual de los recursos humanos. Se desarrollan también talleres específicos con el objeto de brindar al alumno herramientas actuales y potenciar en ellos capacidades que les permitan una mejor inserción.

Contenidos

Unidad 1: Introducción a los Recursos Humanos

Importancia del desarrollo de los Recursos Humanos y las relaciones laborales. Actividades fundamentales. Respuestas de la administración de Recursos Humanos a las necesidades y desafíos de carácter social. Modelo de administración y subsistemas que lo componen. Elementos Históricos. Principios organizativos de los recursos humanos. Teoría escuelas y modelos.

Unidad 2: Puesta en marcha del departamento y selección de personal

Planeación del Área de Recursos Humanos. Ofertas y demanda interna. Técnicas de detección. Puesta en práctica de los planes. Administración de personal. Funciones de la gerencia. Política de personal y de empleo. Análisis de puesto de trabajo. Fases del análisis de puesto. Diseño de puestos de trabajo. Selección de personal. Pasos para la selección de personal.

Unidad 3: Desarrollo y Evaluación. Políticas de inducción y orientación, programa, ubicación del empleado, separación. Políticas de capacitación, beneficios, pasos y enfoques.

Políticas de evaluación de desempeño y de administración por objetivos, de comunicaciones, de beneficios y de seguridad.

Unidad 4: Compensación

Sueldos. Incentivos. Prestaciones y Servicios.

Unidad 5: Auditoría de Recursos Humanos

Clima Laboral. Relaciones con los sindicatos. Negociación. Auditoría de Recursos Humanos, beneficios, ámbito de la auditoría, instrumento para la investigación e informes. Perspectivas a futuro.

Metodología de enseñanza

El desarrollo general de la asignatura se fundamenta en clases que combinan la teoría con la práctica. Por consiguiente, hemos elegido diversas estrategias de enseñanza para implementar nuestra propuesta, las cuales incluyen exposición dialogada, trabajo en equipo y presentaciones y método del caso.

Cada unidad se abordará mediante la lectura de material bibliográfico de carácter obligatorio. Además, se proporcionarán actividades prácticas que fomentarán la comprensión y el análisis del contenido, con el fin de evaluar el progreso de los estudiantes.

A continuación se detallan las estrategias:

Clases con exposición dialogada: Las clases proporcionan dentro de cada unidad, los elementos claves y sus interrelaciones, de manera tal que permiten diseñar, calcular y planificar los recursos humanos necesarios para llevar adelante procesos de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. En ellas se fomenta el diálogo y la interacción entre el profesor y los estudiantes en un aprendizaje participativo, desarrollando además su comunicación efectiva. Al abarcar contenidos sociales, se propician la generación de debates sobre temas controvertidos o actuales, estimulando la empatía y la argumentación.

Trabajo en equipo y presentaciones: Los estudiantes formarán equipos para llevar a cabo trabajos prácticos y talleres. Esta actividad promueve la competencia de trabajo en equipo, permitiendo a los estudiantes colaborar, negociar y liderar proyectos de manera efectiva. Los trabajos son presentados como informes fortaleciendo sus capacidades de comunicación escrita efectiva.

Método del caso: Se utilizan para el desarrollo de los trabajos prácticos casos reales o ficticios que representan problemáticas y desafíos organizacionales relacionados con la gestión de los recursos humanos. Los estudiantes desarrollan competencias para relevar información específica relacionada con el caso presentado, analizar los casos, identificar problemas y proponer soluciones basadas en los conocimientos adquiridos. De esta manera, también, se fortalece la competencia de utilización de manera efectiva las técnicas y herramientas de la administración de personal, desarrollando el pensamiento crítico, el análisis y la toma de decisiones.

Durante las clases, se utilizan materiales de apoyo como presentaciones visuales, búsquedas actualizadas en internet y la exposición de diferentes enfoques de distintos autores. Se busca que la comunicación del mensaje siga los lineamientos de la teoría de la elaboración, favoreciendo el aprendizaje efectivo y la competencia de manejo de información.

Evaluación

La evaluación se realizará a través de dos parciales a lo largo del semestre, cuestionarios de consolidación, realización de actividades prácticas y apreciación conceptual. Durante el desarrollo y evaluación de estas actividades, el docente a cargo de las mismas evaluará el desempeño y desarrollo de competencias mediante la siguiente estrategia de evaluación:

1. Parciales Globalizadores de Etapa: versan sobre los temas desarrollados en cada etapa, y constan de preguntas y desarrollos en relación al marco teórico y de aplicaciones del mismo a la resolución de situaciones concretas reales o ficticias.
2. Cuestionarios de Consolidación: son cuestionarios sucintos, que deben ser realizados por los estudiantes luego de desarrollado cada tema, favoreciendo el aprendizaje gradual y constructivista.
3. Trabajos Prácticos: trabajos grupales de aplicación de los temas desarrollados, a problemas reales o ficticios de aplicación. Las aplicaciones se realizan con casos proporcionados por la cátedra o sugeridos por los estudiantes y pueden comprender tanto temas individuales como conjunto de ellos. Se presentan en formato digital, teniendo devoluciones sucesivas hasta alcanzar el nivel suficiente para su aprobación.
4. Evaluación Conceptual: se lleva a cabo a través de la observación del compromiso de los estudiantes del grado y pertinencia de la participación de los estudiantes en las actividades tanto áulicas y extra áulicas.

Condiciones de aprobación

Son requisitos para la promoción de la materia:

1. Asistir al 80% de las clases teórico-prácticas
2. Evaluaciones:
 - a. Aprobar con nota no inferior a 4 (60%) dos parciales globalizadores de etapas que se desarrollarán presencialmente (posibilidad de recuperar uno).
 - b. Realizar "todos" los cuestionarios breves de consolidación de cada tema que se efectuarán en el aula virtual (en caso de no aprobar dos o más de ellos habrá un único cuestionario general de recuperación). La nota para su aprobación será también, no inferior a 4 (60%).
3. Presentar y aprobar en término todos los Trabajos Prácticos que se exijan.
4. Los estudiantes que aprueben el 50% de las evaluaciones previstas en el apartado 2.a y que cumplimentaren con los apartados 1, 2.b. y 3. se considerarán estudiantes regulares.

Actividades prácticas y de laboratorio

La formación práctica comprende: actividades de campo y resolución de problemas abiertos de Ingeniería. Ambas actividades totalizan 20 hs de formación práctica, siendo la carga horaria total de la asignatura 72 hs.

Como parte de la formación práctica los alumnos realizan actividades de campo que comprenden relevamientos de datos en empresas cuyos resultados dependen de las empresas analizadas. Esas actividades permiten desarrollar habilidades prácticas en diseño de experimentos (como buscar los datos necesarios), toma de muestras y análisis de resultados.

La formación práctica también incluye por parte de los alumnos resolución de problemas abiertos de ingeniería similares a los que como profesionales deberán abordar respecto a las actividades propias de las relaciones industriales.

A continuación se listan las actividades prácticas que se desarrollan en la asignatura.

Actividades Prácticas

1. Análisis e interpretación sobre escuelas y desafíos
Estudio de la evolución en el pensamiento de la administración. Interpretación de la gestión actual de recursos humanos. Actividades para abordar los nuevos desafíos en la materia de estudio.
2. Análisis y diseño de puestos
Estudio de puestos de trabajo. Elementos a considerar para la descripción de puestos. Desarrollo de Descripciones de Puestos. Propuestas de Alternativas de Rediseño de puestos
3. Selección de personal.
Planificación de un proceso de Reclutamiento y Selección. Desarrollo de competencias para realizar un CV y afrontar una entrevista de trabajo.
4. Inducción Capacitación y desarrollo
Elementos a considerar para la planificación de una actividad de capacitación. Cómo desarrollar a las personas.
5. Estudio e Interpretación de casos de relación Patronal-Sindicato. Clima Laboral. Propuestas de Mejoras.

Resultados de aprendizaje

- CG1: Identificar, formular y resolver problemas de ingeniería. (B)
 - Identificar situaciones, interacciones y contextos de las distintas actividades de la gestión de los recursos humanos de organizaciones diversas.
 - Identificar posibilidades de mejora y cursos de acción.
 - Proponer planes de acciones para llevar adelante los distintos procesos relacionados a la gestión efectiva de los recursos humanos de una organización.
- CG4: Utilizar de manera efectiva las técnicas y herramientas de aplicación en ingeniería. (A)
 - Conocer las distintas herramientas disponibles para la administración de los recursos humanos, sus alcances y limitaciones.
 - Seleccionar en forma eficiente y efectiva las herramientas y prácticas concretas a distintas situaciones de la gestión de los recursos humanos.
 - Justificar la utilización de las herramientas seleccionadas en forma clara, precisa y convincente.
- CG6: Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo. (M)
 - Identificar las metas y responsabilidades individuales y colectivas, desarrollar metodologías de trabajo y respetar compromisos (tareas y plazos).
 - Expresarse con claridad y socializar las ideas dentro de un equipo de trabajo identificando diferencias, comprendiendo la dinámica del debate y proponer alternativas de resolución,
 - Asumir responsabilidades y roles dentro del equipo de trabajo, realizar una evaluación del funcionamiento.
 - Asumir el rol de conducción de un equipo.
- CG7: Comunicarse con efectividad. (M)
 - Producir e interpretar textos técnicos (memorias, informes, etc.) y

- presentaciones públicas.
- Expresarse de manera concisa, clara y precisa, tanto en forma oral como escrita.
- Producir textos técnicos (descriptivos, argumentativos y explicativos), rigurosos y convincentes.
- CE1.1.1. Diseñar, modelar, calcular y planificar las operaciones y procesos de producción, o de distribución y comercialización -de bienes y servicios- tradicional y e-economy (M)
 - Identificar las necesidades de recursos humanos, en cantidad, calidad y ubicación espacial y temporal en las distintas etapas de producción y comercialización de bienes y servicios.
 - Diseñar en forma clara los planes de administración de los recursos humanos de acuerdo a las necesidades de la organización.
 - Elaborar los planes de seguimiento y actualización de los planes con una óptica sistémica y prospectiva.
 - Justificar la aplicabilidad de los planes de administración de recursos tanto desde de la factibilidad técnico-económica como desde argumentos que incorporan las dimensiones de salud, ambiente y desarrollo sostenible.
- CE1.1.2. Relevar, analizar, diseñar y planificar los diferentes tipos de puestos de trabajo y las categorías de personal que los ocupa. (A)
 - Conocer las características principales que componen un puesto de trabajo y las técnicas disponibles para relevar los mismos.
 - Identificar correctamente, en el ámbito de una organización, los distintos puestos, familias de puestos y sus relaciones funcionales.
 - Diseñar correctamente puestos de trabajo con criterios organizativos, del entorno y conductuales
 - Identificar necesidades de rediseño de puestos y aplicar las técnicas tendientes a lograr puestos de trabajo eficientes y equilibrados.

Para los resultados de los aprendizajes se observarán en los estudiantes indicios del alcance del nivel de desarrollo de las competencias esperadas de acuerdo a la siguiente propuesta de planilla de seguimiento del proceso de aprendizaje y evaluación:

COMPETENCIA A EVALUAR	ACTIVIDAD	NUNCA (1)	ALGUNA VEZ (2)	CASI SIEMPRE (3)	SIEMPRE (4)	MÍNIMO ESPERADO	VALORACIÓN
CG1: Identificar, formular y resolver problemas de ingeniería. (B)	PARCIALES	C1A1-R1	C1A1-R2	C1A1-R3	C1A1-R4	2	
	TRABAJOS PRÁCTICOS	C1A2-R1	C1A2-R2	C1A2-R3	C1A2-R4	2	
	CUESTIONARIOS	C1A3-R1	C1A3-R2	C1A3-R3	C1A4-R4	2	
CG4: Utilizar de manera efectiva las técnicas y herramientas de aplicación en ingeniería. (A)	TRABAJOS PRÁCTICOS	C2A1-R1	C2A1-R2	C2A1-R3	C2A1-R4	3	
CG6: Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo. (M)	TRABAJOS PRÁCTICOS	C3A1-R1	C3A1-R2	C3A1-R3	C3A1-R4	3	
	TALLERES	C3A2-R1	C3A2-R2	C3A2-R3	C3A2-R4	2	
CG7: Comunicarse con efectividad. (M)	TALLERES	C4A1-R1	C4A1-R2	C4A1-R3	C4A1-R4	2	
	OTRAS ACTIVIDADES ÁULICAS	C4A2-R1	C4A2-R2	C4A2-R3	C4A2-R4	2	
CE1.1.1. Diseñar, modelar, calcular y planificar las operaciones y procesos	TRABAJOS PRÁCTICOS	C5A1-R1	C5A1-R2	C5A1-R3	C5A1-R4	2	

de producción, o de distribución y comercialización -de bienes y servicios- tradicional y e-economy (M)							
CE1.1.2. Relevar, analizar, diseñar y planificar los diferentes tipos de puestos de trabajo y las categorías de personal que los ocupa. (A)	TRABAJOS PRÁCTICOS	C5A1-R1	C5A1-R2	C5A1-R3	C5A1-R4	3	

Bibliografía

Chiavenato, Idalbero, Administración de Recursos Humanos, McGraw Hill, 10ma. edición, 2017

Puchol Moreno, Luis, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, 7ma edición -Díaz de Santo, 2007

Werther, William, Administración del Capital Humano, McGraw Hill, 8va. edición, 2019

Complementaria

Alles, Martha, Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, casos, Granica, 3ra. edición, 2015

Puchol Moreno, Luis, El libro de la Entrevista de Trabajo, Díaz de Santo, 6ta. edición, 2017

Diarios y revistas de actualidad disciplinar.