

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales República Argentina	Programa de: <h2 style="text-align: center;">Relaciones Industriales</h2> Código: 6419	
Carrera: <i>Ingeniería Industrial</i> Escuela: <i>Ingeniería Industrial</i> Departamento: <i>Producción, Gestión y Medio Ambiente</i>	Plan: 247-05 Carga Horaria: 72 Semestre: <i>Séptimo</i> Carácter: <i>Obligatoria</i> Bloque: <i>Tecnologías Aplicadas</i>	Puntos: 3 Hs. Semanales: 4.5 Año: <i>Cuarto</i>
Objetivos: <i>Conocimiento del desarrollo de los recursos humanos y su interrelación con el medio laboral. Formación respecto a las prácticas de gestión de personal, de forma integral, donde el individuo no es un medio sino un participante necesario del ciclo productivo. Conocimiento de la legislación vigente. Selección de técnicas y políticas para elaborar diagnósticos laborales, evaluación, control y reutilización del recurso.</i>		
Programa Sintético: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Introducción, importancia del desarrollo de los recursos humanos y las relaciones laborales.</i> 2. <i>Principios organizativos de los recursos humanos. Teoría, escuelas y modelos.</i> 3. <i>Administración de personal. Funciones de la gerencia. Política de personal y de empleo. Personalidad.</i> 4. <i>Caracterología. Selección de personal. Profesiograma e interdependencia. Profesiograma médico.</i> 5. <i>Políticas de capacitación, de inducción u orientación, de relaciones con sindicatos, de remuneraciones, de evaluación de desempeño y de administración por objetivo, de comunicaciones, de beneficios y de seguridad.</i> 6. <i>Auditoría de recursos humanos.</i> 		
Programa Analítico: de foja 2 a foja 4.		
Programa Combinado de Examen (si corresponde): de foja a foja .		
Bibliografía: de foja 5 a foja 5.		
Correlativas Obligatorias: <i>Estudio del trabajo</i>		
Correlativas Aconsejadas:		
Rige: 2005		
Aprobado HCD, Res.: 558 – H.C.D. - 2006 Fecha: 14 / 07 / 2006		Modificado / Anulado / Sust. HCD Res.: Fecha:
El Secretario Académico de la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (UNC) certifica que el programa está aprobado por el (los) número(s) y fecha(s) que anteceden. Córdoba, / / .		
Carece de validez sin la certificación de la Secretaría Académica:		

PROGRAMA ANALITICO

LINEAMIENTOS GENERALES

“Si quieres construir un barco, no empieces por buscar madera, cortar tablas o distribuir el trabajo, sino que has de evocar en los hombres el anhelo de mar libre y ancho”

Antoine de Saint-

Exupery.

Es de primordial importancia que las organizaciones se esfuercen en adoptar técnicas avanzadas de gestión que conduzcan no sólo a su óptimo desarrollo, sino también, a la realización humana y profesional de las personas que la componen. Esta es la clave para que un país logre sobrevivir y prosperar en este nuevo mundo globalizado.

El propósito de las Relaciones Industriales es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que ésta sea responsable desde un punto de vista estratégico, ético y social.

La asignatura corresponde al cuarto año (séptimo cuatrimestre) de la Carrera de Ingeniería Industrial.

El enfoque del dictado se orienta a que el alumno adquiera conocimientos de desarrollo de los recursos humanos y su interacción con el medio laboral. Conozca las prácticas de gestión de personal, de forma integral, donde el individuo no es un medio sino que un partícipe necesario del ciclo productivo. Y pueda seleccionar técnicas y políticas para elaborar diagnósticos laborales, evaluaciones, control y reutilización del recurso.

METODOLOGIA DE ENSEÑANZA

La materia se desarrolla en orden progresivo desde la génesis de la administración en general y su derivación a la administración de los recursos humanos, pasando por todos los temas relacionados para terminar en la auditoría de recursos humanos y perspectivas a futuro. Cerrando así un círculo que una vez que empieza a funcionar se encuentra constantemente retroalimentado. Por lo que la metodología de dictado varía según los temas; así tenemos: Clases con exposición dialogada. Trabajo en equipo con posterior exposición oral. Método del caso. Role Playing. Debates. Investigaciones guiadas con ulterior exposición en clase. Se realizan también ejercicios relacionados con la comunicación y oratoria.

En todos los encuentros se utilizan materiales de apoyo tales como filminas (retro), búsquedas en internet actualizadas y los enfoques de distintos autores. Se trata de que la comunicación del mensaje sea siguiendo los lineamientos de la teoría de la elaboración.

EVALUACION

Condiciones para la promoción de la materia

- 1.- Tener aprobadas las materias correlativas.-
- 2.- Asistir al 80% de las clases teóricas y prácticas.-
- 3.- Aprobar todos y cada uno de los temas de cada parcial con nota no inferior a 4 (cuatro).-
- 4.- Se podrá recuperar un solo parcial siendo condición para rendir éste haber aprobado al menos uno de los dos parciales que serán tomados en fechas estipuladas y la nota no deberá ser menor a 4 (cuatro).
- 5.- Presentar y aprobar los trabajos que se exijan durante el desarrollo de los trabajos prácticos.-

Los alumnos que cumplan con el 50% de las exigencias referidas a los parciales y Trabajos Prácticos y tengan la asistencia requerida en el punto dos serán considerados regulares. Los demás estarán libres.

CONTENIDOS TEMATICOS

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. Auditoría de Recursos Humanos, beneficios, ámbito de la auditoría, instrumento para la investigación e informes. Perspectivas a futuro.

1. LISTADO DE ACTIVIDADES PRACTICAS Y/O DE LABORATORIO

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. Distintos modelos de aplicación

3.- Selección de personal

Desarrollo de competencias para realizar un CV y afrontar una entrevista de trabajo.

4.- Inducción

Metodología y prácticas de la orientación al puesto de trabajo

5.- Capacitación y desarrollo

Elementos a considerar para la planificación de una actividad de capacitación. Como desarrollar a las personas.

6.- Dirección por valores

Nuevas técnicas de gestión de RRHH priorizando al hombre como ser social

2. DISTRIBUCION DE LA CARGA HORARIA

ACTIVIDAD	HORAS
TEÓRICA	36
FORMACIÓN PRACTICA:	
○ FORMACIÓN EXPERIMENTAL	10
○ RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	26
○ ACTIVIDADES DE PROYECTO Y DISEÑO	
○ PPS	
TOTAL DE LA CARGA HORARIA	72

3. BIBLIOGRAFIA

1) Básica:

- CHIAVENATO, Idalberto, *Administración de Recursos Humanos*, Colombia, McGRAW HILL, 1998.
- GARCÍA, Salvador / Dolan, Simón, *La dirección por valores*, España, McGRAW HILL / IESE, 2001.
- ORDÓÑEZ ORDÓÑEZ, Miguel, *La Nueva Gestión de Recursos Humanos*, España, EDICIONES GESTIÓN 2000 S. A., 1995.
- SCHEIN, Edgar, *Psicología de la Organización*, México, Prentice - Hall Hispanoamericana S.A., 1982
- WERTHER, William B. / Davis, Keith, *Administración de Personal y Recursos Humanos*, México, McGRAW HILL, 2000. Quinta Edición.
- Apuntes de la Cátedra y selección de publicaciones gráficas y digitales varias

2) Complementaria:

- DESSLER, *Administración de Personal*, México, Prentice – Hall, 1996
- FRENCH Y BELL, *Desarrollo Organizacional*, México Prentice – Hall, 1996
- STONER, James – FREEMAN, R. Edward – GILBERT, Daniel jr. *Administración*, México, Pearson educación, 1996.