

## ***Programa Regular de asignatura***

- **Ciclo lectivo:** 2017
- **Denominación de la Asignatura:** Gestión de Recursos Humanos
- **Carreras a la cual pertenece:** Licenciatura en Administración
- **Docentes:**  
**Coordinadora:**  
Dra. Cecilia Rossi  
**Docentes:**  
Dr. Hernán Palermo
- **Carga horaria semanal:** 6 horas

### ***Fundamentación:***

La asignatura “Gestión de Recursos Humanos” configura un espacio curricular que propone el abordaje del trabajo en las organizaciones a partir de la focalización de cuatro ejes de conocimiento. Por un lado, el estudio y comprensión críticos de la centralidad del trabajo en la vida social y las formas concretas que asume la organización del trabajo en el mundo actual como trabajo asalariado. Esa relación social fundamental, ha dado lugar a un vasto campo de conocimiento como es el de las relaciones laborales, fundadas sobre la relación histórica entre el capital y el trabajo que será estudiado en sus aspectos más teóricos y generales. En segundo lugar, el estudio de la especificidad de estas relaciones en Argentina con el objetivo de aprehender el carácter histórico de las relaciones laborales, construidas a partir de la relación económica y política entre las clases sociales y sus actores principales. El desarrollo de una breve historia sindical y del conflicto laboral, contribuirán como proceso de reconocimiento de la realidad en la que los estudiantes se insertarán como profesionales y/o investigadores. En este sentido, el derecho laboral tanto individual como colectivo, es un campo de conocimiento insoslayable, al menos en sus principios básicos y principios más universales, porque constituyen tanto el marco regulatorio de la relación laboral como una de las formas de resolución del conflicto entre el capital y el trabajo mediante la denominada “negociación colectiva”, a la sazón fuente de derecho laboral. En este mismo eje, deberán abordarse los diversos enfoques del trabajo desde la perspectiva del mercado de trabajo. En tercer lugar, y como encuadre más específico, el programa propone encarar los distintos enfoques

provenientes del campo de la administración de empresas, la sociología de las organizaciones y en particular de la administración y gestión de los recursos humanos, que sientan sus estudios en una perspectiva empresarial. En este aspecto, se propone hacer una revisión crítica de las teorías organizacionales que permita identificar matrices en las que se insertan los distintos planteos sobre la gestión y administración de los recursos humanos e incluso permita problematizar tal denominación. Por último, la propuesta curricular consiste en brindar herramientas prácticas a los estudiantes para el ejercicio de la profesión: liquidación de sueldos, conocimiento de la legislación laboral, conocimiento de los convenios colectivos específicos, comunicaciones al personal, régimen de seguridad social, etc.

“Gestión de Recursos Humanos” es, por su parte, una asignatura del cuarto año de la licenciatura en Administración de la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Depende institucionalmente del Instituto de Ciencias Sociales y Administración que nuclea las carreras y espacios curriculares relacionados a las ciencias sociales y económicas. Posee una carga horaria de cuatro horas semanales y es cuatrimestral. Se pretende que los estudiantes continúen el proceso de definición de su perfil de acuerdo a los objetivos y propósitos definidos en el plan de estudios de la carrera, en el cual se sostiene que los graduados serán capaces de analizar la realidad, con un buen manejo de la información; comprender e intervenir en la realidad socio-cultural con sentido ético, dando respuesta a las necesidades sociales y económicas de la comunidad en la que esté inserto; participar en el diseño de proyectos administrativos, ejecutar planes y controles a nivel operativo, elaborar y evaluar proyectos de inversión y desarrollar investigaciones inherentes a su campo profesional, en forma individual o formando equipos interdisciplinarios y conformar modelos estratégicos para la acción, seleccionando técnicas apropiadas, entre otros.

### **Objetivos:**

- Adquirir un conocimiento básico y general sobre la importancia del trabajo como actividad organizadora de la vida social en tanto insumo para el análisis económico y social.
- Reconocer la importancia de las regulaciones legales como marco regulatorio para la contratación de personal por parte de las organizaciones, empleo y extinción de la relación laboral.

- Promover el estudio de la historia y realidad actual argentina en relación al mundo del trabajo y de las relaciones del trabajo como uno de los ámbitos específicos de intervención profesional y/o académica de los futuros graduados.
- Poder relacionar los contenidos estudiados hasta el momento con las cuestiones particulares que hacen a la administración del personal por parte de las empresas y organizaciones en general.
- Conocer la práctica de la oficina de personal en lo referente a la liquidación de compensaciones, licencias, enfermedades laborales, etc.
- Contribuir a elaborar un pensamiento crítico que les permita desnaturalizar el pensamiento liberal característico de la formación en disciplinas económicas.
- Relacionar las teorías de la administración estudiadas en otras asignaturas con las diversas “escuelas” de la gestión de recursos humanos.
- Poder explicar y comunicar los resultados de los problemas planteados.

### ***Contenidos mínimos:***

Los recursos humanos en la empresa. Planificación de los recursos humanos. Descripción y análisis de puestos. Selección de personal. Evaluación de desempeño. Política de compensaciones. Remuneraciones e incentivos. Política de capacitación, formación y desarrollo. Las relaciones laborales en la empresa. El grupo de Trabajo. Motivación y liderazgo. Ambiente laboral interno y Externo. El mercado de trabajo. Elementos de derecho del trabajo y la seguridad social: derechos y deberes del empleador y del trabajador; la jornada de trabajo; el salario; el régimen indemnizatorio. El derecho colectivo del trabajo. El régimen jubilatorio. El régimen de las PYMES.

### ***Contenidos temáticos o unidades:***

#### **Unidad I**

La centralidad del trabajo en la vida social. La especificidad del trabajo en el modo de producción capitalista: constitución de la fuerza de trabajo como mercancía, compra y venta de la fuerza de trabajo, trabajo asalariado.

#### **Unidad II**

El mundo del trabajo y las relaciones laborales. Diversas perspectivas. La organización de la producción y el trabajo. La necesidad del control y la disciplina. El surgimiento de las teorías científicas de administración y su incidencia en el proceso de trabajo.

### **Unidad III**

Derecho colectivo del trabajo. Sindicatos. Breve historia de la organización sindical. Convenciones colectivas de trabajo. Paritarias. Actores principales. Normativa e historia de la negociación colectiva. Análisis de Convenios Colectivos relevantes.

### **Unidad IV**

Principios del derecho laboral. Relación individual de trabajo. Derrotero histórico de la legislación sobre el trabajo. Ley de Contrato de trabajo. Leyes laborales más importantes. Partes del contrato laboral. Principio de norma más beneficiosa para el operario. La irrenunciabilidad de derechos. Fuentes del derecho laboral. Modalidades de contrato laboral. Las instituciones laborales nacionales e internacionales. Inicio, desarrollo y extensión de la relación laboral.

### **Unidad V**

El Sistema de Recursos Humanos en la empresa. Diversos enfoques. Ubicación en la estructura organizacional. Cambios en la concepción de la fuerza laboral. El área de personal en la empresa: ampliación de facultades y objetivos. Políticas de selección, ingreso, permanencia de la fuerza laboral. Procesos de identificación laboral. Nuevas tendencias en la minimización del conflicto. Políticas de compensaciones. Presentación de las nuevas teorías y propuestas y análisis críticos.

### **Unidad VI**

Compensaciones. Liquidación de sueldos y Jornales. Su registración. Documentación del personal. Trámites, etc. Sistema de Seguridad Social. Liquidación de Cargas Sociales.

### **Unidad VII**

Introducción a las problemáticas de la seguridad e higiene en el trabajo. Nociones fundamentales. Enfermedades laborales. Ley de accidentes de trabajo.

### **Unidad VIII**

Formas de organización del trabajo en Cooperativas y otras formas asociativas. Desafíos en relación a la empresa estrictamente capitalista.

## ***Bibliografía:***

### **Unidad I**

#### Bibliografía obligatoria:

Marx, K. (1994) *El Capital*. México. Siglo XXI Editores (Tomo I, caps. 11)

De Gaudemar, J. P. (1991) El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica. Madrid. Editorial Trotta. (Estudio Introductorio por Castillo Mendoza, C. A. y Cap. 1; pág. 9 a 64)

#### Bibliografía de consulta:

Marx, K. (1994) *El Capital*. México. Siglo XXI Editores (Tomo I, caps. 1; 4; 5 y, 12 a 15; 23 y 24)

Braverman, H. (1984) *Trabajo y capital monopolista*. Editorial Nuestro Tiempo. México. (selección)

Antunes, R. (2009) “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)” en Neffa, J.C., de la Garza Toledo, E. y Muñiz Terra, L. (Comp.) *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires. CLACSO.

### **Unidad II**

#### Bibliografía obligatoria:

Hyman, R. (1981) *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid. H. Blume Ediciones. (Caps. 1, 4 y 7)

Burawoy, M. (1989) *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. (Caps. 1)

Mazza, R. (2012) “Conflicto y negociación” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba. Cap. 2. [pág. 39 a 80]

Larumbe, R. A. (2012) “Las relaciones laborales” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba. Cap. 4 [Pág. 113-144]

#### Bibliografía de consulta:

Godio, J. (2001) *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires. Atuel. (Cap. 2)

Coriat, B. (1982) *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid. Siglo XXI Editores. (capítulos 1 a 5)

Coriat, B. (2006) *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. . México. Siglo XXI Editores. (capítulo 1)

Coriat, B. (1992) *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México. Siglo XXI Editores.

### Unidad III

#### Bibliografía obligatoria:

Goldin, A. (1997) *El trabajo y los mercados. Sobre las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 1 a 3)

Campos, L. et. Al. (2013) *Manual de negociación colectiva*. Buenos Aires. Friedrich Ebert Stiftung - Observatorio del Derecho Social – CTA.

Rossi, C. (2014) *Hegemonía del capital. Formas de control de la fuerza de trabajo y conformación del obrero colectivo*. Tesis de doctorado. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Mimeo (Cap. VIII)

Moreno, C. (2012) “La negociación colectiva en el derecho colectivo del trabajo” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 3; Pág. 81 a 112)

Crespo, G. (2012) “Derecho laboral aplicado” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 5.3; pág. 162-166)

Selección de normas: Constitución Nacional; Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, Ley de Asociaciones Profesionales, Convenios colectivos de trabajo, otra normativa vigente.

#### Bibliografía de consulta:

AA VV (2010) *Manual del delegado. Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*. Buenos Aires. Observatorio del Derecho Social – CTA.

Marticorena, C. (2009) *Las características del trabajo asalariado en la industria manufacturera. Continuidades y rupturas entre la década del '90 y la postconvertibilidad en Argentina (1991-*

2006) Tesis de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Universidad de Buenos Aires. Mimeo.

#### **Unidad IV**

##### Bibliografía obligatoria:

Crespo, G. (2012) “Derecho laboral aplicado” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 5.1 y 5.2; pág. 162-166)

Selección de normas: Constitución Nacional, Ley de contrato de trabajo, otra normativa vigente.

##### Bibliografía de consulta:

Lobato, M. (2007) “Historia de las instituciones laborales en Argentina: una asignatura pendiente” en Revista de Trabajo N° 4. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

#### **Unidad V**

##### Bibliografía obligatoria:

Burawoy, M. (1989) *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España. (Caps. 2 y 6)

Daud, G. (2012) “El sistema y la estructura de RRHH” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 1; Pág. 21-37)

Zulli, E. (2012) “Remuneraciones. Compensación total” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 8; Pág. 225-256)

Ayala, J.C. (2012) “Diseño, análisis y evaluación de puesto” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 9; Pág. 257-289)

Gómez Reina, M. (2012) “El proceso de selección de personal” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 11; Pág. 330-355)

Schulman, A. (2012) “Capacitación” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 12; Pág. 357-380)

Ayala, J.C. (2012) “Desarrollo de carreras” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 13; Pág. 381-397)

Pérez van Morlegan, L. (2012) “Evaluación de desempeño y evaluación de potencial” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba (Cap. 14; Pág. 399-447)

Bibliografía de consulta:

Chiavenato, Iadualberto (2001) *Administración de recursos humanos*. Bogotá. Mc. Graw Hill.

Bohlander, George Y Scott, Snell (2007) *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Thomson – 14a. Edición

Stephen, Robbins y Timothy, Judge (2009) *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson – 13ª Edición

Van Morlegan Luis; Ayala Juan Carlos y otros (2011) *El Comportamiento de las personas en las organizaciones*. Ed. Pearson

## **Unidad VI**

Seguridad Social. Liquidación de Cargas Sociales.

Bibliografía obligatoria:

Medina, C. (2012) en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba. Cap. 10 [Pág. 291-328]

Iriarte, A. (2010) *ABC de Sueldos y Jornales*. Buenos Aires. Editorial La Ley. 7a. Edición.

## **Unidad VII**

Bibliografía obligatoria:

Martínez, I. (2012) “Seguridad e higiene en el trabajo” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba. Cap. 6 [Pág. 171-199]

Furman, R. (2012) “Estrés, burn out y moobing” en Pérez Van Morlegan, L. y Ayala, J. C. (Coord.) *La gestión moderna en recursos humanos*. Buenos Aires. Eudeba. Cap. 15 [Pág. 449-476]



## Unidad VIII

### Bibliografía obligatoria:

Ley 20.337 de cooperativas.

Vuotto, M. (2011) “El cooperativismo de trabajo en Argentina” Organización Internacional del Trabajo. Documento de trabajo.

### ***Propuesta Pedagógico-Didáctica:***

Esta propuesta se basa en la concepción de que enseñar es “plantear problemas” antes que la mera transmisión de conocimientos por parte del docente. Efectivamente, en el espacio del aula se conjugan el saber, el docente y los estudiantes. En esa relación el docente debe actuar como “facilitador” de conocimientos y como promotor del debate sobre los problemas planteados y la puesta en común de los diversos puntos de vista. La propuesta didáctica consiste en la necesidad de combinar la exposición del docente -fomentando las preguntas- y el trabajo reflexivo y práctico de los estudiantes a partir de temas, problemas y situaciones. Teniendo por objetivo una educación ética, que se plantee en la intersubjetividad y el reconocimiento del otro, el desarrollo del curso requerirá de la generación de un clima favorable al intercambio entre docente y estudiantes, y entre ellos mismos. Se fomentará el ejercicio de la opinión como punto de partida para la construcción crítica de un conocimiento informado que haga del contenido curricular un aprendizaje significativo.

En ese sentido, la signatura tiene los siguientes propósitos:

- Fomentar la participación de los estudiantes mediante la emisión de sus interpretaciones y opiniones como forma de reconocer la comprensión de los temas-problemas planteados.
- Promover el análisis crítico de situaciones de la vida cotidiana a partir del planteo de casos hipotéticos a ser abordados con las herramientas aprendidas.
- Desarrollar en clase una metodología de enseñanza que permita a los estudiantes trabajar en conjunto entre ellos y con los docentes.
- Elaborar estrategias para que los estudiantes logren visualizar, describir, analizar y explicar los interrogantes propuestos.
- Cuestionar la neutralidad con la que se presentan los temas referidos a la gestión de los recursos humanos en los manuales más difundidos sobre la temática.

***Régimen de aprobación:***

El proceso de evaluación se desarrollará en forma continua a través de las producciones individuales y grupales, estando previstas 2 (dos) evaluaciones parciales, con sus correspondientes instancias recuperatorias.

Gestión de Recursos Humanos se aprobará por promoción directa, de acuerdo al reglamento Académico de la Universidad.

Los requisitos de aprobación serán los siguientes:

- Haber cumplido con el 75% de asistencia al taller.
- Haber aprobado las 2 (dos) evaluaciones parciales o sus correspondientes evaluaciones recuperatorias con 7 (siete) o más puntos de promedio entre todas las instancias evaluativas, sean éstas parciales o sus recuperatorios, debiendo tener una nota igual y/o mayor a 6 (seis) puntos en cada una de éstas para promocionar la asignatura. En caso de obtener una nota de cursada entre 4 (cuatro) y menor a 7 (siete) puntos, el alumno deberá rendir un examen final para la aprobación de la materia. Cada parcial podrá recuperarse en las fechas establecidas en el cronograma.