

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

- **Carreras:** Ingeniería Industrial e Ingeniería Informática
- **Año:** 5<sup>to</sup>
- **Curso:** Gestión de los Recursos Humanos
- **Carga horaria semanal:** 5 hs.
- **Modalidad de la Asignatura:** Teórico-práctica.
- **Docente:** Lic. Sandra Furman

### ***Fundamentación:***

La materia Gestión de los Recursos Humanos presenta los conceptos necesarios a un estudiante de Ingeniería para lograr comprender la gestión de las personas y las relaciones laborales de cualquier organización. La asignatura apunta al conocimiento integral del trabajo, la administración del personal y las relaciones laborales con el fin de lograr una gestión efectiva de la organización, considerando al trabajo y los trabajadores como eje central en la sociedad y en todo modelo de desarrollo social y organizacional.

Contenidos:

1. Trabajo y relaciones laborales en la sociedad y en las organizaciones.
2. Elementos del derecho del trabajo y la administración del personal.
3. Sistema de gestión de recursos humanos y sus subsistemas.

### ***Objetivos:***

1. Comprender el significado histórico, actual y el devenir del trabajo y en la relación en la sociedad.
-

2. Analizar el rol de la administración de recursos humanos en las organizaciones, comprendiendo los vínculos entre las personas y la organización.
3. Analizar los estilos de liderazgo, el poder y la autoridad organizacional; y la dinámica de grupos de trabajo y clima organizacional.
4. Indagar sobre los principios básicos del Derecho Individual del Trabajo.
5. Examinar la dinámica de las relaciones laborales argentinas en sus tres ejes: asociaciones sindicales, negociación colectiva y conflicto laboral; así como también adquirir herramientas para la mediación laboral y la resolución de conflictos.
6. Identificar el sistema de descripción y análisis de puestos de trabajo, y del proceso de selección de personal.
7. Sistematizar los principios de la administración salarial y los elementos de las compensaciones.
8. Reflexionar sobre la importancia de la capacitación profesional en las organizaciones y su rol en el desarrollo de carrera de los trabajadores.
9. Realizar sistemas de planeamiento de recursos humanos e identificar indicadores de gestión del área.

### ***Contenidos mínimos:***

1. Enfoques de la relación control – empoderamiento, jerarquía – liderazgo
2. Gestión de las organizaciones y movilización de la fuerza de trabajo
3. Evaluación y plan de carrera.

### **Unidades temáticas:**

#### **Unidad I – El trabajo y la relación del trabajo.**

Concepto de trabajo. Diferencias entre trabajo y empleo. El trabajo en la sociedad y sus interacciones con el sistema social y las relaciones de producción. Debates sobre la división del trabajo social y las relaciones laborales: ¿armonía y cohesión; o conflicto permanente? Conceptos de trabajo y sus vínculos sociales de Durkheim y Marx.

---

Relación de trabajo: concepto y elementos. La protección al trabajo. El devenir del trabajo: paradigmas actuales. Las teorías de “otros trabajos”. El enfoque del “trabajo sin fin” de De La Garza.

## **Unidad II – Las organizaciones y la administración de recursos humanos**

Concepto de organización. Las organizaciones como sistemas sociales: distintos enfoques. Niveles organizacionales: tesis sistémica y el enfoque de Mintzberg. Teorías de la motivación humana: los aportes de Maslow, Lawler y Vroom.

Objetivos, funciones, políticas y carácter de la administración de recursos humanos. Subsistemas de administración de Recursos Humanos. El área de Recursos Humanos como función de línea y staff.

Poder y liderazgo organizacional. Los tipos ideales de autoridad de Weber. La teoría del liderazgo situacional de Hershey y Blanchard. Dinámica de grupos de trabajo: los aportes de Bion.

## **Unidad III – Elementos de Derecho Individual de Trabajo**

Principios y fuentes del Derecho del Trabajo. Orden público laboral. Empleo público y privado. Conceptos de trabajador, empleador y relación de trabajo. Principios del Derecho de Trabajo. Facultades del empleador. Derechos y deberes del trabajador.

Modalidades de contratación. Jornada de trabajo. Descanso semanales. Licencia anual ordinaria. Licencias especiales. Enfermedades y accidentes. Protección al trabajo de mujeres y menores.

La remuneración: concepto y modalidades. Conceptos remunerativos y no remunerativos. Aportes y contribuciones. Política disciplinaria. Suspensiones de la relación de trabajo. Extinción de la relación de trabajo.

Flexibilización laboral: concepto y tesis crítica.

## **Unidad IV – Relaciones laborales**

Teoría de las relaciones laborales. Tripartismo: trabajadores, empleadores y Estado. Elementos: organizaciones, negociación colectiva y conflicto laboral.

Modelo sindical argentino. Asociaciones sindicales: concepto, organización, derechos y representantes. Tutela sindical. La representación sindical en la empresa.

---

Negociación colectiva: procedimiento, niveles y grados. Funciones y modelos de la negociación colectiva. Esquema analítico de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Conflicto laboral: concepto. Medidas de acción directa. Formas de resolución de conflictos: judicialización, arbitraje, mediación, conciliación y negociación. Técnicas: el método de la escuela de Harvard. Procedimientos formales de solución de conflictos colectivos de trabajo: Ley Nº 14.786.

### **Unidad V – Empleos, descripción de puestos y selección de personal**

Elementos y objetivos del subsistema de provisión de personal. Concepto de categoría, puesto, función, y tarea. Análisis, descripción y diseño de puestos: objetivos, métodos y etapas. Movilidad horizontal y vertical del personal.

Conceptos, bases y proceso de selección de personal: publicación, relevamiento de antecedentes, entrevistas (individuales y grupales), evaluaciones técnicas, evaluaciones psicotécnicas, referencias y examen médico preocupacional. Incorporación del personal: contratación, inducción, documentación y legajo.

Los aportes de la Psicología a la selección de personal: los intereses vocacionales de Holland y el indicador de tipo de personalidad de Myers-Briggs.

### **Unidad VI – Compensaciones y beneficios**

Concepto de compensación, salario y remuneración. Salarios básicos y adicionales. Formas de determinar los salarios. Conceptos remunerativos y no remunerativos. Beneficios y prestaciones sociales. Salario indirecto. Compensación total.

Principios y objetivos de la administración salarial. Escalafón y estructura de remuneraciones. Elementos componentes: amplitud, progresión y solapamiento.

### **Unidad VII – Capacitación y desarrollo de carrera**

Concepto de aprendizaje. La importancia de la capacitación para el desarrollo profesional y organizacional. Alcance la capacitación: inversión y enfoque. Análisis de las necesidades de capacitación. Diseño e implementación de un programa de capacitación.

---

Reclutamiento interno de talento. Administración de la carrera profesional y desarrollo al largo plazo.  
El modelo de desarrollo de carrera de Schein.

### **Unidad VIII – Planeamiento de recursos humanos y relaciones laborales**

Planificación estratégica de recursos humanos. Evaluación y valoración. Indicadores de recursos humanos: rotación, ausentismo, siniestralidad, nómina, conflictividad y salarios. Tableros de control de gestión del personal y relaciones laborales.

Diagnóstico de recursos humanos y relaciones laborales, políticas de mejora, gestión, evaluación de resultados y retroalimentación.

### ***Bibliografía obligatoria:***

#### **Unidad I – El trabajo en la sociedad**

- **Ackerman, Mario** (2007). El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo, en *Revista de Trabajo*, Año 3; Nº 4. Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.
- **De la Garza Toledo, Enrique** (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin, en “*De la Garza Toledo (comp.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*”, FCE, México.
- **Hirata, Helena y Zariffian, Phillipe** (2007). El concepto de trabajo, en *Revista de Trabajo*, Año 3; Nº 4. Ministerio de Trabajo, Buenos Aires.
- **Méda, Dominique** (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo?, en *Revista de Trabajo*, Año 3; Nº 4. Ministerio de Trabajo, Buenos Aires

#### **Unidad II – Las organizaciones y la administración de recursos humanos**

- **Bohlander, George y Snell, Scott** (2011). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 1. Cengage, México.
  - **Chiavenato, Idalberto** (2009). Administración de Recursos Humanos. Capítulos 1, 2 y 4. Mc Graw Hill, México.
  - **Mintzberg, Henry** (1989). Diseño de organizaciones eficientes. El Ateneo, Bs As.
-

### Unidad III – Elementos de derecho de trabajo

- **De Diego, Natalia y Lanfranco, Leandro** (2013). Manual de recursos humanos y relaciones laborales en las empresas. Capítulos 6, 7 y 8. Errepar, Buenos Aires.
- **Fernández Madrid, Juan Carlos y Caubet, Amanda** (2014). Leyes fundamentales del trabajo. Erreius, Bs As.
- **Grisolía, Julio y Ahuad, Ernesto** (2014). Ley de Contrato de Trabajo comentada. Edit. Estudio, Bs As.
- Ley Nº 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo.

### Unidad IV – Relaciones laborales

- **Corte, Néstor** (1988). El modelo sindical argentino. Introducción. Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires.
  - **Etchemendy, Sebastián** (2011). El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010. Estado, sindicatos y empresarios en perspectiva comparada. Capítulo 3. OIT, Buenos Aires.
  - **Fernández Madrid, Juan Carlos y Caubet, Amanda** (2014). Leyes fundamentales del trabajo. Erreius, Bs As.
  - **Fisher, Roger; Ury, William y Patton, Bruce** (1981). Sí, de acuerdo. Cómo negociar sin ceder. Edit. Norma, Bs As.
  - **Villavicencio Ríos, Alfredo** (2006). La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI, en “*Revista de Trabajo*”, Año 2, Nº 3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Buenos Aires.
  - Ley Nº 14.250 – Convenios Colectivos de Trabajo.
  - Ley Nº 23.551 - Asociaciones Sindicales
-

- Ley N° 23.546 – Procedimiento de la Negociación Colectiva

#### **Unidad V – Empleos, descripción de puestos y selección de personal**

- Bohlander, George y Snell, Scott (2011). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 4. Cengage, México.
- Chiavenato, Idalberto (2009). Administración de Recursos Humanos. Capítulos 6, 7 y 8. Mc Graw Hill, México.

#### **Unidad VI – Compensaciones y beneficios**

- Bohlander, George y Snell, Scott (2011). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 9. Cengage, México.
- Chiavenato, Idalberto (2009). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 11. Mc Graw Hill, México.

#### **Unidad VII – Capacitación y desarrollo de carrera**

- Bohlander, George y Snell, Scott (2011). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 5 y 7. Cengage, México.
- Chiavenato, Idalberto (2009). Administración de Recursos Humanos. Parte 6 - Introducción. Mc Graw Hill, México.
- Schein, Edgard (1977). Psicología de las organizaciones. Capítulos 2 y 4. Prentice – Hall Hispanoamericana, Colombia.

#### **Unidad VIII – Planeamiento de recursos humanos y relaciones laborales**

- Bohlander, George y Snell, Scott (2011). Administración de Recursos Humanos. Capítulo 2. Cengage, México.

#### ***Propuesta pedagógica -didáctica***

---

El enfoque pedagógico consiste en la articulación la teoría con la aplicación práctica de la misma, buscando una conexión entre los conceptos vistos y su cristalización en situaciones concretas del mundo del trabajo, procurando la promoción de un espíritu reflexivo, crítico y pragmático sobre los temas de la asignatura

Se propone a la educación como un proceso interactivo y permanente de generación de conocimiento mutuo, y al mismo como un espacio de encuentro, integración y resignificación de saberes. En tal sentido, se estimulará la dinámica grupal de preguntas, comentarios y debate sobre las temáticas abordadas. Asimismo, se promoverá la reflexión sobre experiencias y situaciones actuales sobre el mundo del trabajo, las relaciones laborales, situaciones concretas de gestión del personal y experiencias sobre los distintos espacios de trabajo y empleo.

En lo particular, se plantea la necesidad de adaptar los conceptos de la asignatura a las diversas realidades un Ingeniero, tanto en su carrera profesional en las organizaciones, como visto como un trabajador pleno con derechos y desarrollo laboral.

Asimismo, dado el carácter social de la asignatura en una carrera de Ingeniería, se propone la integración y articulación de la epistemología y pedagogía de las Ciencias Sociales con las de la Ingeniería.

En términos de desarrollo humano y profesional, se buscará generar aptitudes y actitudes en los alumnos hacia: la participación permanente, el espíritu crítico, la solución de problemas y la integración de grupos de trabajo.

### ***Régimen de aprobación***

La propuesta pedagógica entiende a evaluación como un proceso continuo y mutuo, de monitoreo y retroalimentación de estudiantes y docentes. Los sistemas de regularidad y de evaluación considerarán los criterios de participación en clase, lecturas domiciliarias, análisis de textos y discusión sobre las problemáticas prácticas planteadas en clase. Se valorará la participación, el debate y la reflexión durante el transcurso de la cursada.

La evaluación de contenidos se implementará a través de un trabajo grupal, a desarrollarse desde mediados del cuatrimestre, el cual concluirá con un trabajo final y exposición en clase.

La aprobación de la materia se realizará contemplando el desenvolvimiento del estudiante, la aprobación de un examen parcial teórico y el trabajo final. De acuerdo al régimen propuesto por la universidad los estudiantes podrán promocionar la asignatura con nota mayor o igual a siete, y para aquellos que no alcancen la promoción la posibilidad de aprobar mediante examen final. Se consideran las pautas establecidas en el Reglamento Académico vigente Res. CS n° 43-14.

---

A su vez, el estudiante deberá haber asistido a por lo menos el 75% de las clases.