

PROGRAMA DE ASIGNATURA

ACTIVIDAD CURRICULAR: **RELACIONES INDUSTRIALES**

Código: 952587

Año Académico: 2012

Área: Ciencias Sociales y Comunicación

Bloque: Complementarias

Nivel: 5º

Tipo: Obligatoria

Modalidad: Cuatrimestral

Carga Horaria Total: 72 hs. reloj // 96 hs. cátedra

Carga Horaria Semanal: 4 hs. reloj // 6 hs. cátedra

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DOCENTE:

Profesores Titulares:

Profesores Asociados:

Profesores Adjuntos: FERRIN, Roberto

Auxiliares JTP: BARRAL, María Laura

Auxiliares ATP 1º: BARRAL, María Alejandra; GONZALEZ, Alicia

Auxiliares ATP 2º:

FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA:

Los objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje están dirigidos a lograr que los alumnos al concluir la materia estén en condiciones de incorporar el marco de referencia teórico conceptual, necesario y suficiente, que les permita el conocimiento estructural de los procesos de interacción entre las personas y las organizaciones, y proporcionarles herramientas para desempeñarse eficientemente en ambientes diversos y variables, cuidando de mantener y desarrollar criterios de calidad en la gestión de los recursos humanos. La realidad laboral exige cada vez más al Ingeniero Industrial hacerse cargo de actividades de creciente complejidad, en las cuales el ser humano juega un rol decisivo.

OBJETIVOS:

Objetivos Generales:

- Comprender el comportamiento de las personas dentro y fuera de los ambientes laborales para permitir una efectiva conducción de personal, reconociendo los múltiples roles de la gestión gerencial.
- Aplicar los conocimientos que permitan contribuir al fortalecimiento de las interrelaciones persona-organización valorando su importancia en los ambientes laborales.

Objetivos Específicos:

- Analizar y enriquecer los conceptos fundamentales para abordar el estudio del comportamiento del hombre en las organizaciones.
- Conocer las variables impulsoras y obstaculizadoras que condicionan las conductas de los integrantes para armonizar sus objetivos personales y los organizacionales.
- Conocer los estilos de administración de personal y los sistemas de administración de las organizaciones humanas basados en las teorías y estudios de especialistas reconocidos.
- Saber operar los elementos esenciales de los distintos métodos y técnicas de administración del capital humano.
- Comprender el carácter múltiple y contingente de la administración de recursos humanos y sus implicancias y exigencias para adoptar un estilo de gestión flexible y situacional.
- Relacionar el planeamiento estratégico de recursos humanos con el planeamiento estratégico de la organización.
- Conocer las teorías y prácticas de las relaciones laborales, la legislación de aplicación, las situaciones de conflicto y negociación, la actuación sindical, el enfoque individual y colectivo y los sujetos intervinientes para determinar el grado de influencia que el accionar sindical tiene sobre las actividades de la organización.
- Conocer los alcances del subsistema de desarrollo de recursos humanos, distinguir los problemas de capacitación, relacionar los conceptos de desarrollo organizacional con los cambios de cultura, la determinación de necesidades de capacitación, los métodos de capacitación, la evaluación de los resultados de capacitación, los objetivos del desarrollo organizacional, el proceso y las técnicas de intervención, y la forma en que contribuyen al crecimiento de la organización.

CONTENIDOS:

a) Contenidos Mínimos (Según Ordenanza):

- Relaciones Humanas
- La conducta humana en el trabajo
- Integración y desarrollo del personal
- Conducción de personal
- Cambio organizacional

b) Contenidos Analíticos:

Unidad Temática 1: Las Organizaciones.

Conceptos. Complejidad. Sistemas Abiertos. Teoría de Katz y Kahn. Sistema Socio Técnico o de Tavistock. Ambiente organizacional. Cultura organizacional.

Unidad Temática 2: Las Personas.

El hombre complejo. Kurt Lewin. Comportamiento humano. Percepción. Motivación. Maslow. Herzberg. Vroom. McClelland. La comunicación humana.

Unidad Temática 3: Interacción entre las Organizaciones y las Personas.

Liderazgo. Trabajo en Equipo. Conflicto y Negociación. Clima Organizacional. Calidad de vida en la organización. Stress laboral.

Unidad Temática 4: Sistema de Administración de Recursos Humanos.

Estilos. Teoría X e Y. Teoría Z. Likert. Autoridad de Línea y de Staff. Responsabilidades de la línea en la administración de recursos humanos. Área funcional de RR.HH. Objetivos, políticas y procesos del área de recursos humanos. Tipos de estructuras del área. Planeamiento estratégico de RR.HH.

Unidad Temática 5: Subsistema de Provisión de RR.HH.

Mercado de Trabajo. Empleos. Selección de Personal. Entrevistas. Técnicas de Evaluación. Inducción. Programas de Selección y Capacitación de Jóvenes Profesionales y Pasantes.

Unidad Temática 6: Subsistema de Aplicación de RR.HH.

Planeamiento. Diseño de Puestos. Descripción de Puestos. Evaluación de Tareas. Categorización. Evaluación de Desempeño y Potencial. Desarrollo de Carrera. Cuadros de Reemplazo.

Unidad temática 7: Subsistema de Mantenimiento de RR.HH.

Encuadre jurídico. Administración de Remuneraciones. Encuestas de Mercado. Las remuneraciones y las personas. Remuneración variable, Comisiones. Incentivos. Premios. Beneficios sociales. Política de beneficios de empresa.

Unidad temática 8: Relaciones Laborales.

Legislación. Prácticas. Sindicato y Comisiones Internas. Conflictos de trabajo. Actores del conflicto. Medidas de acción directa. Solución de conflictos. Huelga. Procedimientos obligatorios de conciliación. Medidas de acción directa. Lock-out patronal.

Unidad Temática 9: Subsistema de Desarrollo de RR.HH.

Planeamiento. Capacitación. Determinación de necesidades. Métodos de entrenamiento y capacitación. Evaluación de resultados. Cambio Organizacional. Procesos de intervención. Tecnología y aplicaciones del Desarrollo Organizacional.

Unidad Temática 10: Subsistema de Control de RR.HH.

Base de datos. Sistemas de información. Auditoría y control de gestión.

DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA HORARIA ENTRE ACTIVIDADES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS:

Tipo de Actividad	Carga Horaria Total en Hs. Reloj	Carga Horaria Total en Hs. Cátedra
Teórica	45	60
Formación Práctica (Total)	27	36
Formación Experimental	-	-
Resolución de Problemas	27	36
Proyectos y Diseño	-	-
Práctica Supervisada	-	-

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:

a) Modalidades de Enseñanza empleadas según tipo de actividad (Teórica-Práctica):

- Presentar los temas en forma constructiva siguiendo pasos sucesivos de complejidad creciente.
- Enunciar los temas para luego desarrollarlos y finalmente corroborarlos.
- Identificar los criterios conceptuales esenciales presentes en los casos presentados.
- Elaborar síntesis y sostener conclusiones a partir del análisis de los contenidos y sus relaciones.

- Plantear hipótesis, premisas o restricciones para inferir grados de probabilidad de situaciones posibles, esperadas, deseadas o desechadas.
- Analizar, clasificar y jerarquizar los aspectos fundamentales de los contenidos enseñados buscando articular los significados con otras materias o temas propios de la especialidad.
- Explorar los temas desde distintos enfoques para evitar una visión cerrada y limitada.
- Generar un ambiente de sostenida y elevada interacción entre los alumnos y los docentes, mediante la aplicación de los principios del método socrático, para mejorar la capacidad de expresión oral y mantener viva la atención del grupo en situación de aprendizaje.
- Favorecer el uso de material de enseñanza audiovisual por parte del docente y los alumnos para intensificar los estímulos sensoriales en la transmisión de los contenidos de enseñanza y presentaciones de trabajos prácticos.
- Realizar monografías y trabajos de investigación y defender las conclusiones en ambiente áulico moderado por el grupo docente.

b) Recursos Didácticos para el desarrollo de las distintas actividades:

Apuntes. Fichas. Informes de avance. Trabajos prácticos. Estudio de Casos. Dramatizaciones. Laboratorio de Comportamiento Humano. Talleres de Selección, Aplicación, Relaciones Laborales, Desarrollo Organizacional y de Control de Gestión.

EVALUACIÓN:

a) Modalidad:

Los alumnos son informados al inicio del año por escrito y verbalmente acerca del régimen de evaluación que se aplicará.

Se efectúan devoluciones generales e individuales de los resultados a fin de proporcionar guía y orientación.

Deben aprobar un primer examen parcial de diseño objetivo con los contenidos de las unidades 1, 2, 3 y 4.

El segundo parcial es proyectivo y comprenda los contenidos de las unidades 5, 6, 7, 8, 9 y 10 integrando además las primeras unidades.

Están previstos dos parciales recuperatorios.

El sistema de TP prevé la entrega del primer práctico, consistente en una encuesta de información personal y de opinión, relativa a la materia y la función de recursos humanos.

Luego deben aprobar en el primer cuatrimestre dos trabajos prácticos extra aula referido a las unidades temáticas 1, 2, 3 y 4. Ambos TP son grupales y se presentan en versión escrita y con exposición oral. La nota es individual.

En el segundo cuatrimestre deben aprobar un trabajo práctico extra aula único y selectivo por grupo referido a las unidades temáticas 5, 6, 7, 8, 9 y 10. El TP es grupal y se presenta en versión escrita y con exposición oral. La nota es individual.

b) Requisitos de regularidad:

75% de asistencia

c) Requisitos de aprobación:

Aprobar los TP, Parciales y Examen Final

ARTICULACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL CON OTRAS ASIGNATURAS:

Horizontal: Proyecto Final. Control de Gestión. Ergonomía. Calidad Aplicada. Sistemas Integrales de Gestión.

Vertical: Pensamiento Sistémico. Ingeniería y Sociedad. Administración General. Probabilidad y Estadística. Economía General. Estudio del Trabajo. Economía Empresarial. Costos y Presupuestos. Comercialización. Evaluación de Proyectos. Seguridad e Higiene Ambiental.

Ingeniería en Calidad.

Todas estas articulaciones se manifiestan en aquellos aspectos que interviene el Recurso Humano, ya sea en el uso de recursos de la organización, en su gestión, en su administración y todos los aspectos donde sea generador de costo o inversiones.

CRONOGRAMA ESTIMADO DE CLASES:

Unidad Temática	Duración en Hs. Cátedra
1	12
2	6
3	9
4	9
5	12
6	12
7	9
8	9
9	12
10	6

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

- Aquino, Vola y otros (2010) Recursos Humanos. Madrid, España. Pearson
- Bohlander, G.; Snell, S. y Sherman, A. (2002) Administración de Recursos Humanos. México. Thomson
- Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos. México. Mc Graw Hill
- Furnham (2001) Psicología organizacional. Oxford
- Gómez Mejía y otros (2001) Gestión de Recursos Humanos. Madrid, España. Prentice Hall
- Guizar Montúfar (2003) Desarrollo Organizacional. México. Mc Graw Hill
- Robbins (2004) Comportamiento Organizacional. Prentice Hall
- Ulrich, D. (2007) Recursos Humanos Champions. Buenos Aires, Argentina. Granica
- Werther y Davis (2001) Administración de Personal y Recursos Humanos. México. Mc Graw Hill

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill
- De Diego, J. (2008) Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Abeledo Perrot
- Krieger, M. (2001) Sociología de las organizaciones. Pearson
- Ordoñez, M. (2005) La nueva gestión de los Recursos Humanos. Ed. Gestión
- Pérez Van Morlegan y Ayala (2011) El comportamiento de las Personas en las Organizaciones. Pearson
- Sackmann, B. y Suárez, M. (2000) Administración de RR.HH. - Remuneraciones. Macchi
- Ulrich, D. y otros (2008) El futuro de la Dirección de Recursos Humanos. Ed. Gestión
- Watzlawick, P. (1995) Teoría de la comunicación humana. Herder