



# Planificaciones

7144 - Recursos Humanos

Docente responsable: BAUER ERNESTO PABLO

## OBJETIVOS

Conectar al estudiante de ingeniería, formado tradicionalmente en disciplinas "exactas" o "duras" con aquellos aspectos del funcionamiento de las empresas más vinculados al factor humano.

Desarrollar el conocimiento y dominio del recurso humano en la empresa, enfocado desde la estructura organizacional tanto como desde la psicología individual y social, formando capacidad para el aprovechamiento de este factor que adquiere cada vez mas relevancia estratégica en el mundo moderno.

La formación teórica se complementará con análisis de situaciones prácticas, dramatizaciones, "role playing", y trabajos de investigación de campo.

## CONTENIDOS MÍNIMOS

-

## PROGRAMA SINTÉTICO

a.- Introducción

Historia del hombre en relación con el trabajo. De la cultura de subsistencia postmodernis-mo. Uniformización y diversificación de la producción. El trabajo entendido como recurso productivo - comparación con recursos materiales.

b.- La organización del trabajo. Grupos. Comunicación. La empresa. Organización. Línea y staff. Coordinación. Redes. Estructura. La tarea. Autoridad, responsabilidad, incumbencia, delegación, control. Tipos de organización.

c.- Administración de personal. Planificación. Contratación. Modalidades. Aspectos legales. Extinción del vínculo. Seguros . Régimen de jubilaciones y pensiones.

d.- Capacitación del personal. Desarrollo de aptitudes. Entrenamiento. Evaluación. Promoción. El sujeto: Planificación de carrera. La organización: Planificación del recurso humano.

e.- Teorías del comportamiento. Orígenes. Lineamiento de Análisis transaccional.

f.- Conducción de personal. Motivación. Incentivos. Pirámide de necesidades. Satisfacción. Estilos de conducción: autocrítico y participativo. Dirección por objetivos, por resultados. Planeamiento y control.

g.- Retribución. El trabajo como mercancía. Valor de uso y valor de cambio. El mercado laboral. Remuneraciones: Sistema por tiempo y por resultados; sistemas mixtos. Incentivos económicos. Teoría de expectativas y compensación. Costos de personal: directo e indirecto. Nociones de legislación laboral.

h.- Costos de mano de obra. Costos directos e indirectos. Análisis de costos por contribuciones parciales y por costos marginales. Mediaciones. Standards de M.O.D.. Métodos. Cadencia. Evaluación.

i.- Selección de personal. Especificación de puestos. Proyecto de cargos. Búsqueda, entre-vistas y pruebas. Contratación. Aspectos legales.

j.- Seguridad e Higiene. Salud física y mental. Nociones de ergonomía. Diseño de puestos de trabajo. Accidentes. Políticas de prevención. Aspectos legales.

k.- Negociación. Explicitación de conflictos. Negociación competitiva y cooperativa. Técnicas del "yo gano - tu pierdes" y del "todos ganamos". Mediación.

## PROGRAMA ANALÍTICO

a.- Introducción. Historia del hombre en relación con el trabajo. De la cultura de subsistencia al postmodernismo. Uniformización y diversificación de la producción. El trabajo entendido como recurso productivo - Comparación con recursos materiales.

b.- La organización del trabajo. Grupos. Comunicación. La empresa. Organización. Línea y staff. Coordinación. Redes. Estructura. La tarea. Autoridad, responsabilidad, incumbencia, delegación, control. Tipos de organización.

c.- Administración de personal. Planificación. Contratación. Modalidades. Aspectos legales. Extinción del vínculo. Seguros . Régimen de jubilaciones y pensiones.

d.- Capacitación del personal. Desarrollo de aptitudes. Entrenamiento. Evaluación. Promoción. El sujeto: Planificación de carrera. La organización: Planificación del recurso humano.

e.- Teorías del comportamiento. Orígenes. Lineamiento de Análisis transaccional.

f.- Conducción de personal. Motivación. Incentivos. Pirámide de necesidades. Satisfacción. Estilos de conducción: autocrítico y participativo. Dirección por objetivos, por resultados. Planeamiento y control.

g.- Retribución. El trabajo como mercancía. Valor de uso y valor de cambio. El mercado laboral. Remuneraciones: Sistema por tiempo y por resultados; sistemas mixtos. Incentivos económicos. Teoría de expectativas y compensación. Costos de personal: directo e indirecto. Nociones de legislación laboral.

h.- Costos de mano de obra. Costos directos e indirectos. Análisis de costos por contri-buciones parciales y por costos marginales. Mediaciones. Standards de M.O.D.. Métodos. Cadencia. Evaluación.

i.- Selección de personal. Especificación de puestos. Proyecto de cargos. Búsqueda, entrevistas y pruebas. Contratación. Aspectos legales.

j.- Seguridad e Higiene. Salud física y mental. Nociones de ergonomía. Diseño de puestos de trabajo. Accidentes. Políticas de precención. Aspectos legales.

k.- Negociación. Explicitación de conflictos. Negociación competitiva y cooperativa. Técnicas del "yo gano - tu pierdes" y del "todos ganamos". Mediación.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Mínima: - Ley de Contrato de Trabajo 20744 y ref. 25013

- De la Calle Durán & Ortiz de Urbina Criado - Fundamentos de Recursos Humanos

- H. Cohen - Todo es negociable

- W. Ury / R. Fisher: Si, de Acuerdo.

- C. Sagan: Sombras de Antepasados Olvidados

- Enciclica 'Laborem Exercens' 1981

- Idalberto Chiavenato - Administracion de Recursos Humanos

- Apuntes de Cátedra publicados en pagina web.

## **RÉGIMEN DE CURSADA**

### **Metodología de enseñanza**

Las clase de la materia tienen una duración media de 4 horas.

La estructura básica de cada clase es:

a.- Verificación de presencia de alumnos

b.- Trabajo individual, duración 15 minutos conexión con la materia.

c.- Tema principal de la clase, duración 1 1/2 horas, desarrollado de un tema de los enunciados como temas centrales, puede ser con estudios de casos prácticos por parte de los alumnos.

El tema principal de la clase se desarrolla bajo la metodología piagetiana del 'enseñaje', utilizando los métodos socráticos de ironía y mayeutica para la generación de conocimiento en el mismo educando. Distintos temas específicos son presentados por los docentes auxiliares bajo supervisión de un profesor. ocasionalmente y a criterio del profesor a cargo de la cátedra se podrá utilizar recurso tecnológico para el dictado de la clase 'a distancia'.

d.- Presentación de trabajos de investigación realizados por los alumnos fuera del horario de la materia.

e.- Atención de grupos y desarrollo de los temas de Trabajo Práctico Principal - Desarrollo - Explicación de Etapas.

### **Clases de consulta**

Con frecuencia de una vez al mes se habilitarán clases de consulta fuera del horario regular de clases, a fin

de que los alumnos en forma individual o en grupos puedan profundizar aspectos relevantes del curso y de los trabajos prácticos. Estas clases estarán a cargo de uno de los profesores de la materia.

#### Régimen de evaluación

La materia trabaja sobre la base de la participación activa de los alumnos, docentes de la cátedra y docentes invitados. Se evalúa en cada clase sobre los resultados de trabajos que los alumnos realizan tanto en forma grupal como individual. Estos trabajos pueden haber sido encargados por la cátedra de una semana a otra o haber sido realizados sin previo aviso en cada clase.

Al finalizar el cuatrimestre se tendrán fichas personales de los alumnos y de los grupos donde se tendrá información suficiente para evaluar cada alumno. En ese momento se ponderan los resultados con el concepto de los docentes respecto de cada alumno y el presentismo evidenciado por el mismo.

#### Régimen de presentismo

a.- La naturaleza eminentemente teórico - práctica de la materia exige la participación permanente por eso la presencia de los alumnos se verifica al comenzar y al finalizar la clase.

b.- La ausencia de un alumno en el momento de verificación de presencia implica un AUSENTE (equivale a 1 (una) falta).

c.- La llegada tarde al curso, ausencia durante la clase o retirarse antes sin acuerdo de los docentes implica un TARDE (equivale a 1/2 (media) falta).

d.- Finalizado el cuatrimestre se verifica el promedio de faltas (suma de ausencias y tardes) de cada alumno y el general del curso. La diferencia entre las faltas de cada alumno respecto del promedio general del curso dar valores por alumnos que ponderados serán utilizados para la nota final.

#### Modalidad de Evaluación Parcial

Habrà una evaluación parcial escrita durante el curso. Complementariamente se realizarán evaluaciones en todas las clases de parte de los docentes de la materia y los invitados sobre conocimientos, trabajos entregados y participación. Esto se realiza sobre todos los temas de las clases especiales y se evalúan entregas de trabajos creativos y diferentes etapas del trabajo práctico principal.

La calificación final de aprobación se obtendrá promediando en forma ponderada las evaluaciones parciales, el concepto del alumno y la calificación del coloquio integrador.

## CALENDARIO DE CLASES

Semana	Temas de teoría	Resolución de problemas	Laboratorio	Otro tipo	Fecha entrega Informe TP	Bibliografía básica
<1> 09/03 al 14/03	Presentacion de la materia. Objetivos. Dificultades. Semejanzas y diferencias con asignaturas técnicas. Lo humano en la práctica de la ingeniería.			Orientacion. Objetivos. Metodología. Resultados esperados. Entregables.	FeriadoOrientacion. Objetivos. Metodología. Resultados esperados. Entregables.	Chiavenatto
<2> 16/03 al 21/03	Introduccion - Trabajo como Recurso Productivo			Consignas y Metodologia - Armado de Grupos	Armado y Conformacion de grupos	Apuntes de Catedra
<3> 23/03 al 28/03	Teorías del Comportamiento			Formulacion del Problema	Formulacion del Problema	Pichon Riviere - Carl Sagan
<4> 30/03 al 04/04	Teorias de Motivacion y Liderazgo			Metricas y Referencias	Metricas y Referencias	Human Motivation - Kondo y Nishimori
<5> 06/04 al 11/04	Capacitacion y Entrenamiento			Aprobacion de la propuesta - problema e intervencion	Aprobacion de la propuesta - problema e intervencion	Chiavenatto
<6> 13/04 al 18/04	Conducción de personal - Técnicas de dirección			Propuesta de intervencion	Propuesta de intervencion	Apuntes Cátedra
<7> 20/04 al 25/04	Riesgos Laborales. ART. Comunicacion . Trabajo en equipo			Desarrollo de la intervencion	Desarrollo de la intervencion	Chiavenatto. Apuntes Cátedra
<8> 27/04 al 02/05	Negociación efectiva - Metodo de Harvard			Validacion de la intervencion propuesta Evaluacion economica de impacto	Validacion de la intervencion propuesta Evaluacion economica de impacto	Ury - Fisher
<9> 04/05 al 09/05	Comunicacion - Evaluacion de desempeño			Presentacion Preliminar. Validacion de la propuesta	Presentacion Preliminar. Validacion de la propuesta	Apuntes de Catedra
<10> 11/05 al 16/05	Negociacion efectiva . Metodo de Cohen			Validacion de la propuesta de intervencion y aprobacion por el docente	Validacion de la propuesta de intervencion y aprobacion por el docente.	Cohen
<11> 18/05 al 23/05	Parcial Nro. 1					
<12> 25/05 al 30/05	Contratacion laboral L.C.T			Revision final	Revision final	L.C.T. 20744
<13> 01/06 al 06/06	Exposición Trabajo Práctico (I)			Presentacion y evaluacion	Presentacion y evaluacion	
<14> 08/06 al 13/06	Exposición Trabajo			Presentacion y Evaluacion	Presentacion y Evaluacion	

Semana	Temas de teoría	Resolución de problemas	Laboratorio	Otro tipo	Fecha entrega Informe TP	Bibliografía básica
	Práctico (II)					
<15> 15/06 al 20/06	Feriado					
<16> 22/06 al 27/06	Exposición Trabajo Práctico (III)			Presentacion y Evaluacion	Presentacion y Evaluacion	

## CALENDARIO DE EVALUACIONES

### Evaluación Parcial

Oportunidad	Semana	Fecha	Hora	Aula
1º	11	20/05	19:00	102
2º	13	03/06	19:00	102
3º	14	10/06	19:00	102
4º				
Observaciones sobre el Temario de la Evaluación Parcial				
Se evalúan todos los temas dictados hasta el momento. Normalmente quedan excluidos 'Contratación Laboral' y 'Costos Laborales'. El 40 % como mínimo de la evaluación se refiere a detalles del TP desarrollado por el alumno y se evalúa con carácter excluyente.				