

INSTITUTO DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

Año: 2018



Universidad Nacional de Tierra del Fuego,
Antártida e Islas del Atlántico Sur.

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA:
Recursos Humanos (0126)

CÓDIGO: 0126
AÑO DE UBICACIÓN EN EL PLAN DE ESTUDIOS:
4 año
FECHA ULTIMA REVISIÓN DE LA ASIGNATURA:
2018-07-10
CARRERA/S: Licenciatura en Gestión Empresarial
V5, Ingeniería Industrial V5,

CARÁCTER: CUATRIMESTRAL (1ro)
TIPO: OBLIGATORIA
NIVEL: GRADO
MODALIDAD DEL DICTADO: PRESENCIAL
MODALIDAD PROMOCION DIRECTA: SI
CARGA HORARIA SEMANAL: 4 HS
CARGA HORARIA TOTAL: 68 HS

EQUIPO DOCENTE

Nombre y Apellido	Cargo	e-mail
Elisa Lo Gioco	Adjunto	elogioco@untdf.edu.ar

1. FUNDAMENTACION

La Provincia, más allá del veloz crecimiento económico registrado, se plantea redireccionar el actual esquema “hacia una nueva forma de crecer”, que desarrolle e incorpore capacidades y ventajas más genuinas, genere mayor cohesión social y desarrollo emprendedor, utilice de forma sustentable los recursos naturales, muy frágiles en toda la zona pre-antártica, y permita mejorar las condiciones de vida.

Actualmente hay diversas políticas públicas y herramientas para fortalecer el desarrollo agroindustrial, tanto de alimentos como de otro tipo de bienes –muebles- y también iniciativas que apuntan a mejorar sus capacidades competitivas, especialmente la calidad de los productos y el cumplimiento de normas sanitarias.

Una de las carencias más significativas es el desarrollo de actitudes profesionales, para gestionar procesos y personas.

Hoy nos vemos enfrentados a una nueva revolución; la aceleración tecnológica, la globalización, suponen abandonar algunas formas cómo trabajamos, nos comunicamos, relacionamos e interactuamos con otros y con el entorno.

Hemos pasado de la vieja premisa de estudiar para “encontrar” empleo, a “crear” mi propio empleo. Si bien es cierto que la tecnología seguirá automatizando oficios, también es cierto que creará nuevos que impliquen otras formas de trabajo y sobretodo, requieran competencias y habilidades diferentes a las que hoy enseñamos.

La flexibilidad cognitiva e inteligencia emocional, el deseo de aprender y desaprender, la comunicación asertiva, pensamiento creativo, divergente y lógico, diversidad, colaboración, servicio, consciencia al entorno, entre otros serán claves para afrontar el mundo que se avecina.

2. OBJETIVOS

a) OBJETIVOS GENERALES

¿ Qué tipo de líder necesitan las organizaciones hoy para gestionar personas y procesos?

¿Qué competencias requerirá ese liderazgo?

¿ Cómo se sostiene ese liderazgo para que perdure en el tiempo?

Con el objetivo de estimular la competencia de investigación, aplicando los conceptos del marco referencial de RRHH, generando las condiciones para aprehenderlo y entrenarse en su aplicación

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS

Que los alumnos logren;

- Auto-evaluarse, identificando su propósito personal
- Desarrollar habilidades de Liderazgo y confianza en si mismo
- Identificar los principales procesos de RRHH y las mejores practicas
- Diseñar procesos de RRHH e indicadores de gestión
- Desarrollar competencias para gestionar en la incertidumbre

A través de la elección de situaciones pertinentes a la materia, teniendo una mirada sistémica, y con el objeto de comprender los procesos de Recursos Humanos, las relaciones, las transferencias, interferencias, de facilitación y obstaculización en el ámbito del trabajo.

3. CONDICIONES DE REGULARIDAD Y APROBACION DE LA ASIGNATURA

Un nivel de asistencias a clases del 75% o más.

- Aprobar los trabajos de investigación (con 4 o más puntos).
- Si el alumno obtiene un promedio de 7 o más y cada una de las notas que lo conforman son de 6 o más, y además tiene un nivel de asistencias del 75% o más, el alumno tendrá la posibilidad de promocionar la materia sin rendir examen final

4. CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

Unidad I - La Organización actual y Tradicional

El nacimiento de la empresa tradicional: ¿Qué hizo Taylor? ,Reacciones contra Taylor. Ford y la línea de ensamble, El mando y el control como mecanismos de regulación. La estructura formal de la empresa tradicional. Los parámetros de la empresa tradicional. La crisis tradicional. Las variables externas de la crisis. Cambios en el carácter del trabajo. Reflexiones sobre el trabajo y el conocimiento: la heterogeneidad del trabajo. Manualidad y conocimiento. El poder transformador de la palabra. Trabajo rutinario y trabajo creativo. Trabajo contingente y trabajo innovador. La tridimensionalidad del trabajo.

Unidad II - Relaciones y la conducción del personal

La importancia de las actitudes y aptitudes interpersonales. Introducción al comportamiento organizacional. Disciplinas que intervienen el comportamiento organizacional. Retos y oportunidades del comportamiento organizacional. Las relaciones organizacionales, una mirada desde las distintas generaciones. Las actitudes y los valores personales. Competencias conversacionales: Relación entre Organización y Comunicación. Comunicación verbal y no verbal: concepto, La efectividad del escuchar. La veracidad en el manejo de la información. La solidez en los juicios. Las promesas y el dominio de la responsabilidad. Los actos del lenguaje y el compromiso. Lenguaje y acción..

Unidad III Desarrollo personal y integración

Construyendo la Organización inteligente: Dominio personal. Modelos mentales. Visión compartida. Aprendizaje en Equipo. Micro mundos. Los Modelos Mentales. Herramientas de verificación: Reflexión e Indagación. La Columna Izquierda. Escalera de inferencias. La disciplina de construir una visión compartida. Grados de adhesión a la visión: acatamiento, alistamiento, compromiso .Aprendizaje en equipos. Proceso de Alineamiento. El diálogo y la discusión para la toma de decisiones. Las rutinas defensivas y el conflicto. Entrenamiento de los equipos de trabajo: los dos campos de Práctica. Micro mundos: la tecnología de la Organización Inteligente. Los Micro mundos y el Aprendizaje Organizacional.

Unidad IV Los sistemas y Subsistemas de RRHH

Cultura organizacional: Concepto y características. Teorías. Mitos, Ritos, Héroes y Anti-héroes. Motivación: Conceptos y teorías. Motivar mediante el diseño, involucramiento del personal y/o Recompensas. Liderazgo: Características y teorías. Teoría del intercambio líder-miembro .Teoría de la decisión: Líder contemporáneo. Reclutamiento de personas; Planeación de personal. Procesos y Medios de reclutamiento. Selección de personas: concepto. Base de Selección. Entrevista. Pruebas. Indicadores. Capacitación; concepto y tipos. Ciclos. Indicadores. Higiene y Seguridad; Objetivo de la higiene en el trabajo. Condiciones ambientales y prevenciones. Seguridad en el trabajo. Acciones sobre responsabilidad social empresaria. Empresas con impacto.

Unidad V Las relaciones Laborales

El sindicato; la negociación colectiva. Paritarias. El conflicto y sus etapas. Tipos de contratación. Sueldo y beneficios sociales. El punto de vista tradicional del conflicto, El punto de vista de las relaciones humanas sobre el conflicto. El punto de vista interaccionista del conflicto

Crear ambientes de trabajos positivos. Retos y oportunidades.

5. RECURSOS NECESARIOS

- Proyector
- Parlantes
- Pc
-

6. PROGRAMACIÓN SEMANAL

Semana	Unidad / Módulo	Descripción	Bibliografía
Semana 1	Unidad 1	La Organización actual y Tradicional	
Semana 2	Unidad 1	La Organización actual y Tradicional	
Semana 3	Unidad 2	Relaciones y la conducción del personal	
Semana 4	Unidad 2	Relaciones y la conducción del personal	
Semana 5	Unidad 2	Relaciones y la conducción del personal	
Semana 6	Unidad 2	Relaciones y la conducción del personal	
Semana 7	Unidad 2	Relaciones y la conducción del personal	
Semana 8	Unidad 3	Desarrollo personal y integración	
Semana 9	Unidad 3	Desarrollo personal y integración	
Semana 10	Unidad 3	Desarrollo personal y integración	
Semana 11	Repaso y Parcial	Parcial i	Parcial I
Semana 12	Unidad 4	Los sistemas y Subsistemas de RRHH	
Semana 13	Unidad 4	Los sistemas y Subsistemas de RRHH	
Semana 14	Unidad 4	Los sistemas y Subsistemas de RRHH	
Semana 15	Unidad 5	Las relaciones Laborales	
Semana 16	Unidad 5	Las relaciones Laborales	
Semana 17	Repaso y Cierre	Parcial II y recuperatorio (I y II)	Parcial II y recuperatorio (I y II)

7. BIBLIOGRAFIA DE LA ASIGNATURA

Autor	Año	Título	Capítulo/s	Lugar de la Edición	Editor / Sitio Web
Rafael, Echeverría	2016	La empresa emergente	Capítulo 1, Capítulo 3,	Buenos Aires, Argentina	Granica
Rafael, Echeverría	2014	Ontología del Lenguaje	Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5, Capítulo 7	Buenos Aires. Argentina	J.C. Sáez
Peter, Senger	2010	La quinta Disciplina	Capítulo 9, Capítulo 10, Capítulo 11, Capítulo 12, Capítulo 13, Capítulo 14, Capítulo 15, Capítulo 17, Capítulo 18	Buenos Aires. Argentin	Granica
Idalberto, Chiavenato	2000	Administración de RRHH	Capítulo 5, Capítulo 6, Capítulo 12	Colombia	MC Graw Hill
Stephen P. Robbins; Timothy A. Judge	2009	Comportamiento Organizacional	Capítulo 4, Capítulo 5, Capítulo 6, Capítulo 7, Capítulo 10, Capítulo 11, Capítulo 12, Capítulo 16	México	Pearson Educación
Ley de contrato de trabajo	1976	Ley de contrato de tra		Infoleg	
Edward, De Bono	2016	Seis Sombreros para Pensar		Buenos Aires. Argentina	Paidós

Firma del docente-investigador responsable

VISADO		
COORDINADOR DE LA CARRERA	DIRECTOR DEL INSTITUTO	SECRETARIO ACADEMICO UNTDF
Fecha :	Fecha :	