



DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE LIC. EN RELACIONES PÚBLICAS

Programa de la Asignatura: Administración de Recursos Humanos

Código asignatura: 2721

Año: 2023

Cátedra:

Prof. a cargo: Néstor Orozco

Carga Horaria: 4 horas semanales, cursada cuatrimestral.

Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)¹:

A) Presencial		C) Con una comisión virtual para recursantes	
		D) Con una comisión virtual	
B) Semipresencial	x	C) Con una comisión virtual para recursantes	
		D) Con una comisión virtual	

1) Fundamentación:

La asignatura está orientada a lograr que los alumnos elaboren el concepto de “trabajo” puedan definirlo y observar su evolución en el tiempo, comenzando desde los principios históricos y las primeras organizaciones laborales de la antigüedad, hasta nuestros días, pasando por recuento de las distintas organizaciones y normas que protegen el trabajo y los derechos de los trabajadores, analizando exhaustivamente la doctrina social de la Iglesia Católica y todas las encíclicas papales. Se pretende también que el alumno pueda conocer y comprender la misión (responsabilidades y funciones) del área de personal dentro de las organizaciones modernas. En un contexto cambiante e incierto, el potencial humano se transforma en el motor del desarrollo de las organizaciones y es allí donde la “Gestión de Personal” deja de ser un simple conjunto de técnicas, para transformarse en un factor estratégico prioritario.

La organización empresarial está caracterizada por la división del trabajo, por la atribución a cada persona de tareas concretas y específicas, ordenadas racional y sistemáticamente para lograr los objetivos organizacionales y por ello esta asignatura pretende darle a alumno una visión integral y

¹ En todos los casos, las asignaturas pueden ser A) Presencial o B) Semipresencial. Adicionalmente, en algunos casos, puede ofrecerse una comisión Virtual para recursantes (C) o una virtual abierta a todas/os las/los estudiantes.

moderna de la gestión de personas en las instituciones conociendo cada una de sus funciones técnicas, administrativas y estratégicas que el área debe desarrollar en pos de lograr el objetivo organizacional. .

Un punto fundamental para lograr estos objetivos son las comunicaciones internas, prioritarias para la organización y es allí donde el Lic. en Relaciones Públicas cobra vital importancia como el administrador de esas comunicaciones internas de una institución, buscando lograr que los individuos dependientes conozcan porqué y para que trabajan. Asimismo, se presta también especial atención a las comunicaciones externas dirigidas a organismos relacionados con la actividad laboral, (sindicatos, cámaras empresariales, organismos municipales, provinciales, MTEySS, AFIP, Obras Sociales, INSSJP, etc.)

2) Objetivos Estructurales

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de:

Objetivo General:

Lograr criterios que permitan enfocar la Gestión de Personal en la gestión empresarial, con la dimensión y adaptación al crecimiento de las organizaciones actuales. Se trata de alcanzar una visión global de la "Función de Personal" en las organizaciones, haciendo referencia a su evolución histórica, a la conformación del área, y a las relaciones que se establecen en la misma y con otros sectores de la organización.

Conocer todas las funciones del área (técnicas propias y de apoyo, administrativas y estratégicas) desde el diseño de la estructura organizacional, pasando por la selección del personal, la incorporación, la inducción, la capacitación, la evaluación, la remuneración, el desarrollo, el planeamiento y la desvinculación del personal, llegando también a las relaciones gremiales (internas -y externas) finalizando con las comunicaciones al personal.

Objetivos Específicos:

Capacitar al alumno para llevar a la práctica planeamientos, políticas y programas sobre Administración de Recursos Humanos adecuados a los distintos tipos de organizaciones.

Preparar al alumno en la comprensión de las Relaciones Laborales Colectivas, revisando la historia del movimiento sindical argentino, diferenciando el derecho individual del trabajo del derecho colectivo del trabajo y su interrelación, tomar conocimiento del concepto de orden público laboral, y observar la representación sindical de los trabajadores.

Dotar de las herramientas necesarias para llevar adelante la gestión de personal dentro de la organización. Analizar el conjunto de actividades imprescindibles para llevar adelante un Departamento de Administración de Personal, cumpliendo con los requisitos legales vigentes.

Conducir al alumno hacia el manejo de nuevos conceptos, cultura organizacional, gestión, misión, visión, control de gestión, orientación al cliente, eficiencia, excelencia operativa, organizaciones flexibles, polivalencia, polifuncionalidad, e integrar los conocimientos adquiridos en otras asignaturas troncales y no troncales de la carrera.

3) Unidades Didácticas:

Unidad 1: Concepto de trabajo y Derecho del trabajo.

- Concepto de trabajo, el trabajo humano.
- Evolución histórica del trabajo y marco normativo en las organizaciones.
- Trabajo autónomo y trabajo dirigido, en relación de dependencia.
- Derecho del Trabajo, Ley de contrato de Trabajo, y Contrato de trabajo, Orden público laboral.
- Nueva Ley N° 27.555 Teletrabajo, en vigencia desde el 01/04/2021, comentarios, ejemplos, virtudes y carencias.

Unidad 2: Concepto de Gestión de Personas.

- “Gestión de Personas” y su evolución en el tiempo.
- Organizaciones diferentes conceptos, empresa, empleador.
- Inserción del área de personal en la Estructura: lineal, staff y funcional
- Carácter múltiple y contingente de la Gestión de Personas.
- Código Deontológico del hombre de personal.
- Características de las personas, que las diferencian de los recursos propios de la organización y su relación con su participación en el proceso productivo.

Unidad 3: Funciones del Área de Personal.

- Funciones técnicas propias y de apoyo, funciones administrativas y estratégicas del área de personal, (internas y/o contratadas).
- Encuadre de la administración de personal dentro de este agrupamiento de funciones.
- Políticas de las organizaciones y el proceso de adaptación de la función de personal a la cultura de la organización.

Unidad 4: Funciones Técnicas Propias, Empleo

- Empleo: Selección de Personal,
- Identificación de los puestos de trabajo.
- Descripción de Puestos.
- Recolección de información, cuestionarios, entrevistas, observación.
- Análisis de los resultados, situaciones críticas.
- Requerimientos objetivos para el puesto “estándar del puesto.
- Requerimientos del entorno social del puesto
- Requerimientos subjetivos del puesto “perfil del puesto”. Análisis de las Competencias Conductuales requeridas para el puesto.
- Definición del “perfil motivacional” adecuado para el puesto de trabajo.

- Procesos de búsqueda, fuentes de búsquedas, internas, externas, registros de búsquedas,
- Selección de personal, como eliminación, como orientación y como valoración.
- Entrevistas de selección, pruebas técnicas, análisis de antecedentes test psicotécnicos.
- Inducción como proceso, características, objetivos, manuales y técnicas varias.

Unidad 5: Función de Capacitación, Desarrollo y Planeamiento de Carrera.

- Proceso de Socialización, de la persona en la empresa.
- Inducción, breve reseña de manuales de Inducción, objetivos, modelos, diferentes tipos.
- Sistemas de capacitación y formación del personal.
- Determinación de necesidades de capacitación.
- El circuito de capacitación.
- Elementos organizacionales. Preparación y organización de las actividades de capacitación. Organización de un programa de capacitación. Logística de la capacitación. Administración del programa.
- Evaluación de los logros de capacitación
- Desarrollo de Personal, concepto, misión, herramientas.
- Planeamiento de carrera, concepto, herramientas, diferentes modelos.
- Desarrollo de la carrera profesional, (el tener, el hacer y el ser).
- Dimensiones, límites y dinámica de la carrera profesional.

Unidad 6: Compensaciones y Beneficios

- Administración de las compensaciones
- Método analítico y cuantitativo de ponderación de factores
- Descriptivos de tareas y evaluaciones de puestos
- Análisis de las compensaciones internas
- Relación de las compensaciones y el mercado
- Remuneraciones variables
- Beneficios y Servicios conceptos y clasificación
- Plan de Beneficios y Servicios para el personal
- Análisis de los diferentes ofrecimientos que puedan hacerse al personal y sus ventajas. Diferentes experiencias.
- Evaluación de desempeño, Concepto, objetivo de las herramientas de evaluación de desempeño.
- Procedimiento operativo, formularios, frecuencia, comunicación.
- Capacitación de los evaluadores, entrevista de evaluación.
- Métodos de evaluación. Escala, selección obligada, autoevaluación, evaluación por pares, métodos combinados, evaluación 360°.

- Estimación de Potencial. Formularios, otras consideraciones.

Unidad 7: Funciones Técnicas de Apoyo.

- Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), seguridad e higiene, marco legal, responsabilidades encuadre, servicios internos y externos
- Ley de Riesgos del Trabajo y Administradoras de Riesgos del Trabajo.
- Servicio de Medicina Laboral: importancia, características y alcance.
- Los exámenes médicos obligatorios por ley, preocupacionales, periódicos y de egreso. Legislación aplicable en la materia.
- Concepto de accidente y enfermedad profesional, responsabilidades del empleador, deberes y derechos del trabajador.
- Legajo médico, confidencialidad.

Unidad 8 Funciones Administrativas.

- Función de Registros: Legajos del personal, documentación obligatoria, y optativas declaraciones juradas, formularios.
- Administración de la Asistencia: Ausentismo, formas de cálculo, Tasa general y Tasa específica, motivos controlables y no controlables, implicancias negativas en la organización, costos directos e indirectos que origina.
- Herramientas informáticas aplicadas al control del ausentismo.
- Acción de concientización del supervisor (mandos medios), para reducir el ausentismo.
- Relación entre control de Ausentismo y la función estratégica de Administración de la disciplina.
- Administración de Beneficios y Servicios: diferentes tipos de beneficios establecidos por la política de compensaciones y beneficios su administración, diferentes tipos de beneficios.
- Rotación de personal: (turnover) su cálculo, sus implicancias, identificación de las causas de rotación.
- La entrevista de egreso. Rotación Ideal, concepto, características.
- Liquidación de Sueldos, marco legal, misión, objetivos, herramientas informáticas, estadísticas, costos, aspecto provisional e impositivo.

Unidad 9 Funciones estratégicas.

- Administración, facultad del empleador para normar la relación de trabajo y aplicar sanciones.
- Reglamento interno de Personal, concepto, objetivos, modelos, información de carácter obligatoria que deben contener, diferentes tipos
- Mecanismos de atención de quejas y reclamos

- Características de las sanciones disciplinarias, marco legal.
- Procedimientos de sanciones disciplinarias
- Suspensiones de la relación laboral., razones de fuerza mayor, disciplinarias, precautorias, penales, falta de trabajo.
- Procedimiento Preventivo de Crisis, despidos por falta de trabajo.

Unidad 10: Comunicaciones Organizacionales.

- Las Comunicaciones en la organización. La necesidad de comunicar, integrar y motivar.
- Tipo de comunicación, ascendente, descendente, lateral y diagonal u oblicua.
- Canales de comunicación, ruidos en la comunicación.
- Canales formales.
- Manuales internos, Reglamentos, normas y procedimientos
- Canales informales.
- Motivación humana en el contexto laboral.
- Necesidad de información por parte del personal.

Unidad 11: Como se desempeñan las personas en las organizaciones

- Los comienzos, evolución histórica. Escuela de las relaciones humanas.
- La motivación, conceptos distintas teorías, jerarquía de las necesidades, teoría "X" e "Y", teoría de los factores higiénicos y factores motivadores, el modelo complejo de las motivaciones,
- El liderazgo, enfoque situacional o de las contingencias.
- Aprendizaje del liderazgo.

Unidad 12: Relaciones Laborales

- Introducción, al derecho colectivo del trabajo.
- Evolución y breve reseña histórica del movimiento sindical argentino.
- Estructura normativa de las relaciones laborales colectivas.
- Asociaciones sindicales de trabajadores.
- Convenciones colectivas de trabajo, conflicto y negociación.
- Representación sindical en la organización, tutela sindical
- Prácticas desleales.
- Balance Social, concepto, encuadre legal
- Deber de información, concepto, límites legales,
- Ley N° 25.877 y diferentes modelos balance social.

Unidad 13: Control de gestión, Elementos Modernos de la Administración

- Cultura Organizacional, concepto, elementos que la componen.
- Misión, Orientación al Cliente, Excelencia operativa.

- Que es el Cambio, concepto, el hombre de personal como agente de cambio.
- Nuevas tecnologías de Gestión en la Administración de personal
- Nuevos requerimientos para los hombres de personal, características del dirigente moderno.
- Control de gestión Concepto, herramientas, objetivos.
- Nuevos requisitos de la función de administración de personal. Perspectiva.
- El hombre de personal debe ser reconocido por su compromiso con el planeamiento estratégico del negocio.
- Trabajo Práctico grupal. Elaboración de un informe mensual de gestión con idénticos datos para todos los alumnos, pero con diferentes Convenios Colectivos de Trabajo y actividades.

4) Bibliografía General

Eduardo Schiel Y Néstor Orozco. GESTIÓN DE PERSONAL, Aspectos legales, técnicos y organizacionales **7ma. Edición** Editorial Aplicación Tributaria S.A. 2019

Dr. Julio Armando Grisolía MANUAL DE DERECHO LABORAL, 8va. Edición ampliada y actualizada. Editorial Abeledo Perrot. 2012.

Natalia Jimena De Diego y Leandro Augusto Lanfranco. MANUAL DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA. Editorial ERREPAR año 2013

Idalberto Chiavenato: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS Editorial McGraw Hill

Gary Dessler (Florida International University): Administración de Recursos Humanos - Editorial Prentice Hall – 11ma. Edición 2009 – Pearson educación de México S.A. de C.V.

Jaime Maristany: Administración de Recursos Humanos – Editorial Prentice Hall, 2000. Empleo y Desarrollo de Personal”, Editorial Contabilidad Moderna (1990

Antonio Vázquez Vialard: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Capítulo 1 Tomo 1 Editorial ASTREA.

5) Cronograma de actividades

Clase	Contenidos
1	Introducción - Concepto de trabajo. Derecho del Trabajo
2	Organización, concepto, gestión de personas diferentes autores. Características de las personas y Comportamientos de las personas y empresas según nivel de actividad económica.
3	Funciones Técnicas, Administrativas y Estratégicas del Área de Personal
4	Función Técnica Propia de EMPLEO
5	Función Técnica Propia de Capacitación, Desarrollo y Plan de Carrera.
6	Función Técnica Propia de COMPENSACIONES Y BENEFICIOS

7	Primer Parcial
8	Funciones Técnicas de APOYO Seguridad e Higiene - Medicina laboral – Ley de Riesgos del Trabajo.
9	Funciones Administrativas Registraciones - Asistencia - Beneficios - Sueldos
10	Funciones Estratégicas Administración de la Disciplina
11	Función Estratégica de Comunicaciones
12	Comportamiento de las personas en la organización Control de Gestión Elementos Modernos de la Administración
13	Relaciones Laborales, organización sindical. Derecho Colectivo del Trabajo
14	Segundo Parcial
15	Recuperatorio
16	Entrega de Notas

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

Lograr la participación activa de todos los concurrentes, intercambiando constantemente información, sobre procedimientos administrativos y nuevas tendencias.

Se trata de clases teórico prácticas, con activa participación del alumno, además de clases coloquiales. Los trabajos prácticos solicitados deberán ser realizados en forma individual (porque transitoriamente no es posible realizar trabajos grupales legales imperantes).

6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

En cada clase se desarrollará un tema en particular, con la presentación de transparencias en sláider, (disponibles en la página web de la cátedra, con anterioridad a cada clase) y un encuadre teórico, para luego entrar en el debate con el objetivo de elaborar al final de la reunión un modelo flexible y fácil de adecuar a distintos tipos de organizaciones.

6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las horas virtuales

Se busca la activa participación del concurrente, entendiendo que esta es la mejor forma de comparar procedimientos y comportamientos del hombre del área de personal, con el objetivo de compatibilizar acciones y utilizar un lenguaje común, por tal motivo la actividad en presencialidad tiene previsto un activo nivel de debate en aula, y las clases virtuales son teóricas en su totalidad. Con la herramienta teams, se pueden lograr este objetivo con una máxima calidad.

6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales

De las 16 clases planificadas para el cuatrimestre (incluyendo dos parciales y un recuperatorio) solo seis (6) clases serán desarrolladas en forma virtual. Desarrollando el marco teórico en la clase virtual y haciendo las prácticas previstas más los debates en las clases presenciales.

6.4. Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas

Las interacciones de la cátedra con los estudiantes se dan dentro de diversas plataformas, una de ellas es MIEL, la segunda es Teams, y la tercera es la página web de la cátedra, donde se vuelca material relacionado con la asignatura y se dispone de otros materiales, en Word, Excel y power point, relacionados con la asignatura. Lógicamente que el mayor tipo de interacción se logra con la presencialidad en clase.

6.5. Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades

Cada docente tiene asignado un grupo de estudiantes a su cargo y bajo su dirección, con quienes intercambia información, consultas y ejemplos. un grupo de 15 estudiantes asignado, elevando al titular de la cátedra los problemas o dudas que no puedan resolverse dentro del grupo.

7) Gestión de Cátedra

Se realiza una reunión semanal con los integrantes de la cátedra para verificar métodos de enseñanza, avances y evolución del dictado del programa.

Se trata de incorporar algunas sugerencias que puedan generar los alumnos y a fin de cuatrimestre se evalúan como se cumplieron los objetivos, herramientas utilizadas y los contenidos vertidos para efectuar modificaciones de ser necesarias.

La materia se desarrolla en forma teórico-práctica, en todas las clases se hacen presentaciones (slidert) orales de los profesores, buscando la participación activa del estudiante. Se le indica al estudiante que deberá realizar presentaciones orales y exponer resultados de los trabajos realizados.

Previamente se determina un tutor para cada grupo de estudiantes, entre los que mantendrán permanentes contacto y se efectuarán devoluciones de todos los trabajos prácticos.

Se complementa el material expuesto en clase con material bibliográfico complementario digitalizado, de libros publicados por el titular de cátedra, Dirección de la página: <http://recursoshumanosNET.com.ar>.

Además, es necesaria la aplicación práctica de los conceptos estudiados, que se pretende lograr en los trabajos prácticos de carácter obligatorio.

8) Evaluaciones

Dos (2) evaluaciones escritas

Se evaluarán las entregas de los T.P.

9) Régimen de Promoción

De acuerdo a la normativa de la Universidad Nacional de La Matanza.