

Asignatura: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Ubicación: 2º año, 4º Semestre.

Modalidad de cursado: Teórico

Horas presenciales: 60 horas.

Créditos: 8

Concepción de la Asignatura

La materia Organización del Trabajo está concebida en función de su inclusión en el Vector Administrativo de la Carrera de Relaciones Laborales. A través de la misma, se pretende un abordaje que implique tanto la conceptualización de los cambios en el mundo del trabajo a través de los paradigmas existentes y los que se vislumbran, cuanto el aprendizaje de los procesos de Gestión de Personas que se imponen a nivel local y global.

Subyace en la misma un profundo respeto por la diversidad de opiniones, promoviendo el sentido crítico, la discusión fecunda y la apertura hacia consensos y disensos que habiliten una construcción y reconstrucción colectiva y dinámica de la asignatura.

Objetivo general

Otorgar elementos conceptuales y herramientas técnicas que permitan analizar el funcionamiento laboral en las organizaciones, con particular énfasis en las personas que las componen.

Asimismo, generar ámbitos fecundos de discusión e intercambio para promover la reflexión, el sentido crítico y generar alternativas válidas de gestión que contemplen la dignidad y el respeto de las personas en contextos altamente productivos y globales.

Objetivos específicos

El estudiante logrará durante el curso de esta asignatura:

- Diseñar los procesos básicos de Gestión de Personas.
- Integrar los subsistemas de Gestión de Recursos Humanos e interrelacionarlos entre si.

- Relacionar conceptos afines entre la materia y otras afines, así como contextualizarlos
- Utilizar y aplicar con sentido crítico las herramientas suministradas en el curso, pudiendo optar entre ellas y/o construir con las mismas procesos eficaces y respetuosos de la persona humana, integrando valores y productividad.
- Resolver problemas de Gestión de Capital Humano tanto desde el punto de vista teórico como práctico.

Contenidos

- I. **INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL CURSO** - Perfil del egresado. Orientación del curso para generar ámbitos de desarrollo académico. Gestión de personas: multidisciplinariedad, interdisciplinariedad, transdisciplinariedad y reconocimiento de Complejidad del objeto de estudio y su abordaje.
- II. **ORGANIZACIONES** - Concepto. Contextualización histórica. Tipos de organizaciones. Estructuras. Enfoque sistémico. Organización como sistema abierto. El factor humano en las organizaciones.
- III. **GESTIÓN** - Dirección de personal. Gestión estratégica de recursos humanos. Las personas: retos e competitividad y desafíos. Subsistemas de gestión de recursos humanos. Interrelación. Políticas de recursos humanos. Concepto de competencias laborales.
- IV. **SUBSISTEMA DE APLICACIÓN - Análisis y Descripción de Puestos.** Conceptos. Metodología para el análisis y descripción de puestos. Ventajas y desventajas. Especificación del puesto. Etapas. Objetivos. ADP por competencias
- V. **SUBSISTEMA DE PROVISIÓN - Reclutamiento y Selección.** Conceptos. Fuentes de reclutamiento. Ventajas y desventajas. Proceso de selección de personal. Etapas. Entrevista.
- VI. **SUBSISTEMA DE APLICACIÓN - Evaluación del Desempeño.** Concepto. Objetivos de la evaluación del desempeño. Métodos. Ventajas y desventajas de cada uno. Proceso de evaluación del desempeño. Formularios. Entrevista. Evaluación del desempeño y demás políticas de personal. Evaluación por competencias. Evaluación de 360°
- VII. **SUBSISTEMA DE MANTENIMIENTO** – Relaciones Laborales.

- VIII. **SUBSISTEMA DE COMPENSACIÓN - Política Salarial.** Objetivos de la administración de salarios. Remuneraciones fijas y variables. Remuneración directa e indirecta. Métodos de valuación de puestos. Planes sociales.
- IX. **SUBSISTEMA DE DESARROLLO - Desarrollo.** Concepto. Plan de carrera. Concepto de capital intelectual. Desarrollo personal/desarrollo organizacional.
- X. **SUBSISTEMA DE DESARROLLO – Formación, Capacitación, Entrenamiento. Conceptos.** Objetivos. Etapas. Medios para la determinación de las necesidades de capacitación. Técnicas de capacitación. Evaluación de resultados.
- XI. **SUBSISTEMA DE MONITOREO - Auditoría de Recursos Humanos.** Concepto. Elementos a auditar. Sistemas de información. Medición de la gestión de los recursos humanos en la empresa.
- XII. **RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL – Áreas de RSE – RSE como output del Sistema de Gestión de Personas**

Método y Técnica de enseñanza

Desarrollamos el método “expositivo¹”, que en principio consiste en la exposición oral de un tema en forma estructurada, pero asumiendo la posición didáctica de “**exposición abierta**”, buscando la participación de la clase, pudiendo haber, por lo tanto, intercambio y/o discusión del tema.

Dicha metodología será acompañada por medio de la técnica de casos, ya que por medio de la misma el estudiante aplica conocimientos teóricos, realiza tareas de revisión, fijación e integración del aprendizaje, logra confianza en sí mismo, logra el dominio práctico de la asignatura y/o conjunto de disciplinas afines.

Material didáctico a utilizar en el curso

- I. Ordenador
- II. Software adecuado (ppt., pdf, Word, Correo Electrónico)
- III. Cañón (In focus)
- IV. Pizarrón, Marcadores Whiteboard
- V. Página Web de la Carrera
- VI. Blog
- VII. Guía docente

VIII. Guía para estudiantes

IX. Red de comunicación con la participación de 4 o 5 estudiantes coordinadores

Formas y criterios de evaluación

Se considera la evaluación como un proceso complejo que excede la mera medición de conocimientos, presente a lo largo de todo el curso, mediante el constante sondeo de enseñanza - aprendizaje.

Detallamos a continuación los pasos a seguir para la evaluación:

- Metodología de casos, a través de la cual, el grupo docente procurará identificar las dificultades de aprendizaje de los estudiantes y las deficiencias propias, procediendo a subsanarlas con los medios a su alcance.
- Prueba final, que incluirá todos los contenidos de la asignatura.

Criterios de evaluación

En la prueba final, el estudiante debe demostrar conocimiento y dominio de los temas preguntados en su totalidad.

Método de ordenamiento del material

Todo el material que se remite por correo electrónico está, para su mejor ordenamiento, indicado en una tabla de las siguientes características:

| Nº Carpeta | Tipo de archivo | Archivo Nº | Total de archivos |
|-------------|-----------------|------------|-------------------|
| 1 - Gestión | Powerpoint | 1 | 7 |

Bibliografía

Las principales fuentes de información para el seguimiento adecuado de la asignatura será la siguiente:

- I. Idalberto Chiavenato. Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill
- II. Martha Alles. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Ediciones Granica
- III. Martha Alles. Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. CASOS. Ediciones Granica
- IV. Idalberto Chiavenato. Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill
- V. Gary Dessler. Administración de Personal. Editorial Prentice Hall

- Material suministrado por el grupo docente en soporte papel, colgado en la página de la carrera, enviado vía mail a los estudiantes coordinadores de distribución de información de la asignatura

Asimismo, consideramos una **bibliografía complementaria**, donde el estudiante podrá extender sus conocimientos, ellos son:

- I. William Werther Jr. - Ketih Davis. Administración de Personal y Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw Hill
- II. Martha Alles. 5 pasos para transformar una Oficina de Personal en un Área de Recursos Humanos. Ediciones Granica
- III. Stephen Robbins. Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Editorial Prentice Hall
- IV. Martha Alles. Desarrollo del Talento Humano (Basado en Competencias). Ediciones Granica
- V. Edgar Morin. La cabeza bien puesta. Repensar la reforma, reformar el pensamiento. Ediciones Nueva Visión
- VI. Dave Ulrich. Recursos Humanos Champions. Cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados. Ediciones Granica
- VII. José María Peiró. Psicología de la Organización
- VIII. Leonard Mertens. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Cinterfor. OIT
- IX. Pamela A. Wade. Cómo medir el impacto de la formación. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A
- X. Lourdes Munduate Jaca - José M. Martínez Riquelme. Conflicto y Negociación. Ediciones Pirámide

- XI. Jorge Hermida - Roberto Serra . Eduardo Kastika. Administración y Estrategia. Ediciones Macchi
- XII. Roger Fisher - William Ury - Bruce Patton. Si...;de acuerdo!. Grupo Editorial Norma
- XIII. Idalberto Chiavenato. Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill
- XIV. Thomas O. Davenport. Capital Humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas

Filmografía

Recursos Humanos (titulo original: Ressources Humaines). Francia 1999. Dirección: Laurent Cantet.

Tiempos Modernos. USA 1935. Dirección: Charles Chaplin.

Tucker, un hombre y su sueño. USA 1988. Dirección: Francis Ford Coppola.

Wall Street. USA 1987. Dirección: Oliver Stone.

Calendario tentativo de actividades de la asignatura

Nota: Este calendario está sujeto a la disponibilidad de tiempo, recursos materiales, coyuntura sindical, variaciones en políticas de UdelaR, etc, etc. Es, por ende, una guía de aspiraciones absolutamente modificable.

| CLASE Nº | TEMA |
|----------|--|
| 1 | Presentación. Verificación de contenidos de Programa. Metodología. Bibliografía. Organización del Trabajo y Gestión de Personas. Dudas |
| 2 | Enfoque sistémico. Subsistemas. Continuación con conceptos básicos. Inicio de enfoque histórico (contextualizado a O.T. y RR.LL.) |
| 3 | Finalización de análisis histórico. Características de Organizaciones según Peiró. Posmodernidad y RR.LL. (Ermida) |
| 4 | Gestión (competitividad, retos y desafíos). Autores: Ulrich y Alles. |
| 5 | Finalización de retos y desafíos. Políticas de Gestión de Capital Humano. Definiciones, características, ejemplos. |
| 6 | Competencias Laborales. Conceptos básicos. ADP (Presentación del tema) |
| 7 | ADP - Conceptos |
| 8 | ADP – Cierre del tema. ADP y Competencias Laborales |

| | |
|----|---|
| 9 | ADP – Finalización y relacionamiento con otros procesos. Caso. Entrevista. |
| 10 | Retroalimentación Caso. Inicio: Subsistema de Provisión (Reclutamiento + Selección) |
| 11 | Reclutamiento y Selección – Finalización. |
| 12 | Selección |
| 13 | Caso British Drinks |
| 14 | Retroalimentación Caso. Inicio Evaluación del Desempeño. |
| 15 | Evaluación del Desempeño. Exposición de Métodos (en forma participativa). |
| 16 | Evaluación del Desempeño. Visión crítica. Hasta 360°. |
| 17 | Evaluación 360°. Caso Rivanieri (inicio). |
| 18 | Retroalimentación Caso. Relaciones Laborales. Subsistema de Compensación. |
| 19 | Salario y Beneficios Sociales. |
| 20 | Finalización Compensaciones. Valoración de Puestos. Presentación caso Maxsteel. |
| 21 | Retroalimentación Caso Maxsteel. Formación. Capacitación. Entrenamiento |
| 22 | RSE |
| 23 | Áreas de RSE – Auditoría de RR.HH. |
| 24 | Filme - Enfoque crítico |