



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

## RESOLUCIÓN Nº 2 3 1

RESISTENCIA, 08 JULIO 2021.

### VISTO:

El Expediente Nº 26-2021-01103; y

### CONSIDERANDO:

Que a través del mencionado Expediente se eleva nuevo Programa de la asignatura **Seminario de Práctica Profesional**, de la carrera Licenciatura en Relaciones Laborales, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, Licenciada Mariana Sabas;

Que, la Comisión que tiene a su cargo el análisis de la estructura de los Programas, creada por Resolución Nº 003/19-CD, da opinión favorable a la propuesta del nuevo programa, como así también la Directora del Departamento de Relaciones del Trabajo;

Que el mencionado Expediente fue tratado y aprobado sobre tablas en sesión del día de la fecha;

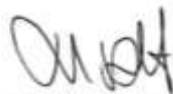
Por ello:

### EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS RESUELVE:

**ARTICULO 1º:** Aprobar el Programa de la asignatura **Seminario de Práctica Profesional**, perteneciente al Tercer año de la Carrera Licenciatura en Relaciones Laborales, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, Licenciada Mariana Sabas, que figura como Anexo I de la presente Resolución y que regirá a partir del segundo cuatrimestre del periodo lectivo 2021.

**ARTICULO 2º:** Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo.

  
Lic. Moira Carrió  
Secretaria Académica  
Facultad de Ciencias Económicas UNNE

  
Lic. María de los Arcos Martínez  
Decana  
Facultad de Ciencias Económicas - UNNE



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

## **ANEXO I DE LA RESOLUCION Nº 231**

### **PROGRAMA SEMINARIO DE PRACTICA PROFESIONAL**

#### **I. ENCUADRE GENERAL**

##### **1. Fundamentación**

Las habilidades requeridas en los futuros trabajos (según un informe del Foro Económico Mundial 2016), serán: la resolución de problemas complejos, el pensamiento crítico, la creatividad, la gestión de personas, la coordinación con otros, la inteligencia emocional, la toma de decisiones, la orientación al servicio, la negociación y la flexibilidad cognitiva.

En ese sentido, el espacio de la Práctica Profesional se orienta a la integración de conocimientos adquiridos en las *materias básicas* para el desarrollo de la profesión y permite a los estudiantes adquirir y desarrollar competencias profesionales basadas en el *saber hacer*. Propicia el intercambio de saberes y de resolución de problemas; la adquisición de criterios conducentes a la toma de decisiones en la gestión de personas; la interpretación de la influencia del contexto en las situaciones laborales; la aplicación de teorías que permitan la reflexión profunda y la construcción y reconstrucción de los saberes profesionales.

La noción de *buenas prácticas laborales* resulta una guía de las propuestas a los estudiantes en este espacio, pues permite resaltar las experiencias que facilitan la mejora del ambiente laboral, favorecen la productividad y respetan los derechos de los trabajadores.

Así, se valorizan distintas experiencias que han arrojado resultados positivos en la gestión de personas, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto. Nos referimos a las que abordan una amplia gama de cuestiones y aspectos relacionados con el desenvolvimiento social del ser humano: selección de las personas, funciones específicas del área de Recursos Humanos, temas relativos a la terminación de la vida laboral, de compatibilidad del tiempo de trabajo y de ocio, temas relacionados con la salud, la protección social, las políticas de empleo, entre otros.

##### **2. Ubicación de la asignatura en el currículum**

La materia corresponde al 3° año del Plan de Estudios.

Es correlativa directa de las asignaturas troncales de los dos primeros años: Empleo y Selección de Personal, Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos y tiene vinculación Administración de las Remuneraciones.

##### **3. Objetivos de la Asignatura**

Acercar a los alumnos a los escenarios reales del ejercicio profesional (Organizaciones de diferentes tipos) en los que puedan:

- Analizar e interpretar los procesos explícitos e implícitos, manifiestos en las prácticas de gestión de las Relaciones del Trabajo.



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas  
3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

- Reconocer, aplicar y ejercitar técnicas vinculadas a la gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones, y
- Ampliar y profundizar los conocimientos y el desarrollo de habilidades específicas iniciadas en las asignaturas troncales de los tres primeros años (Empleo y Selección de Personal, Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos y Administración de las Remuneraciones).

#### 4. Contenidos mínimos

Por las características de la asignatura no es posible detallar, como en otras asignaturas, contenidos mínimos. Sí, en cambio, puede explicitarse que el equipo docente deberá conducir a los alumnos a la realización de dos tipos de actividades:

a) *Definición de un encuadre teórico*: revisión de los marcos teóricos provistos en las asignaturas anteriores vinculadas con el tipo de actividad práctica a desarrollar.

b) *Actividades prácticas*: pasantías o trabajos de diagnósticos en organizaciones públicas o privadas que cumplan con los requisitos de pertinencia temática y/o disciplinar y cuyas actividades favorezcan la posibilidad de aprendizajes vinculado con actividades del campo profesional.

La asignatura brinda tutorías de apoyo a lo largo del proceso, habilita espacios de talleres grupales de integración, intercambio y evaluación de los avances; y requiere la elaboración de un informe final escrito (a modo de evaluación final integradora).

En la asignatura se promueven acciones tendientes a:

**En el área de Empleo:** Favorecer la profundización de contenidos y promover la ampliación del desarrollo de habilidades en prácticas iniciadas con la materia Empleo y Selección de Personal (Participación en la ejecución de programas de reclutamiento, selección, contratación y orientación de nuevos empleados. Análisis de fuentes externas e internas para el reclutamiento de personal. Entrenamiento en la preparación y celebración de entrevistas de empleo, confección de cuestionarios de ingreso, colaboración en la realización de exámenes y pruebas psicotécnicas, y acompañamiento operativo en la inducción de personal)

**En el área de Remuneraciones:** Favorecer la profundización de contenidos y promover la ampliación del desarrollo de habilidades en prácticas iniciada con la materia Administración de las Remuneraciones (Revisión y ejercitación en la estructuración de los sistemas de pago y su optimización técnica para lograr una mayor eficiencia, simplicidad y fácil comprensión en la liquidación de salarios y beneficios adicionales. Cálculo de los niveles básicos remunerativos, adicionales por antigüedad, asignaciones familiares, premios y beneficios adicionales; y de los descuentos correspondientes a obra social, seguros de vida, previsión social y otros).

**En el área de Capacitación:** Favorecer la profundización de contenidos y promover la ampliación del desarrollo de habilidades en prácticas iniciadas con la materia Capacitación y Desarrollo de RRHH (Intervención práctica en las instancias del proceso de gestión de planes y programas de capacitación - Diagnóstico, Diseño,



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

Implementación y Evaluación de las acciones- . Análisis e intervención a partir de métodos específicos de formación (conferencia, clase formal, discurso, seminario, simulación, congreso, foro, métodos de caso, dramatización, sensibilización) y utilización de los medios auxiliares de la capacitación (auxiliares gráficos, proyección de imágenes, medios sonoros, y otros). Ejercitación del diseño e implementación de planes de carrera.

## **II. ENFOQUE CONCEPTUAL. PROGRAMA ANALITICO**

### **1. Unidades**

#### **Unidad 1: Teoría y práctica en las Relaciones de Trabajo**

- 1.1. Acuerdos conceptuales
- 1.2. La gestión de las personas en la organización. Componentes. Actividades.
- 1.3. Tipos de organizaciones y áreas para el desarrollo de incumbencias.
- 1.4. Rol de los especialistas en Relaciones del Trabajo: incumbencias del Analista en Relaciones Laborales. Diferencias con el título de Licenciado.
- 1.5. Las buenas prácticas en la gestión de las personas que trabajan.
- 1.6. La importancia de la ética en el desempeño de la profesión.

#### **Unidad 2: Políticas en materia de gestión y administración de personas**

- 2.1. Formulación de políticas implícitas y explícitas en la gestión y administración de personas
- 2.2. Factores que influyen
- 2.3. Identificación de las políticas y control de los resultados

#### **Unidad 3: Responsabilidad social interna**

- 3.1. Concepto y dimensiones
- 3.2. Gestión de la diversidad
- 3.3. Políticas sociales y de prevención: preocupación por la salud de los trabajadores y la conciliación trabajo / familia.
- 3.4. La incorporación de tecnología y su impacto en las Relaciones de Trabajo.
- 3.5. Gestión de la desvinculación.
- 3.6. Escenarios futuros para la función de Recursos Humanos.

#### **Unidad 4: La función Empleo**

- 4.1. Planeación de los Recursos Humanos
- 4.2. Análisis y descripción de puestos de trabajo ‘
- 4.3. La gestión por competencias
- 4.4. Reclutamiento. Selección. Inducción.

#### **Unidad 5: Capacitación, Desarrollo y Evaluación**



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

- 5.1. Formación, capacitación y entrenamiento de Recursos Humanos
- 5.2. La gestión del desarrollo: promoción y carrera profesional
- 5.3. La gestión y evaluación del desempeño
- 5.4. La gestión del conocimiento
- 5.5. El rol del área de RRHH en la capacitación de las personas que trabajan

### **Unidad 6: Compensaciones**

- 6.1. La estructura retributiva y su gestión
- 6.2. Análisis y valoración de puestos de trabajo
- 6.3. Administración y sistema de remuneraciones
- 6.4. Programas de beneficios. Incentivos no monetarios.
- 6.5. Sistema de liquidación de sueldos y jornales

### **Unidad 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales**

- 7.1. Gestión de la comunicación interna y externa.
- 7.2. Gestión de conflictos. Negociación colectiva.
- 7.3. Gestión de la disciplina
- 7.4. Impacto en el clima organizacional

## **2. Bibliografía**

### **a. Básica**

- Alles, M. A. (2005) *5 Pasos para transformar una oficina de personal en un Área de Recursos Humanos*. (1ª ed.). Granica.
- Bonache, J. y Cabrera, Á. (Directores) (2006) *Dirección de Personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. (2ª ed.). Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos* (5º ed.). Mc Graw Hill.
- Werther, W. B. y Davis, H. (2008) *Administración de Recursos Humanos*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.

### **b. Complementaria**

- Alles, M. A. (2000) *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Casos*. Granica Management Master.
- Alles, M. A. (2004) *Cuestiones éticas en Recursos Humanos. La ética en los procesos de selección*. Martha Alles Capital Humano.
- Camejo, A. J. (2005) Ética en las relaciones laborales en tiempos de globalización. *Nómadas* (12) <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101207>
- Cardona Rubert, M. B. (2003) Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas. *Lan Harremanak*. 157-173 [http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/5475/5325](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5475/5325)



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

- Carneiro Caneda, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: la “nueva frontera” de los recursos humanos*. ESIC.
- Ceballos Acasuso, M. (1999) *Objeto y alcance de la profesión del Licenciado en Relaciones Laborales*. [Notas de Cátedra] Introducción a las Relaciones de Trabajo. Relaciones Laborales. Universidad Nacional del Nordeste.
- Echeverría, R. (2006) *Ontología del lenguaje* (1ª. ed.). Granica
- Foro Económico de Davos (2016). *Reporte El futuro de los empleos* <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/> World Economic Forum.
- Krull, S. (2016). *El cambio tecnológico y el nuevo contexto del empleo*. Tendencias generales y en América Latina. CEPAL.
- Marchesán, A. (2005) *Comunicación productiva en la era de las relaciones*. Gran Aldea Editores.
- Momm, W. y Ransom, R. (2001) (dir) *Discapacidad y trabajo*, en Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT <https://www.insst.es/tomo-i>
- Mosqueira, J. B. (2005) *Identidad y ética del profesional de Recursos Humanos*. [http://www.areas.com/rrhh/identidad\\_etica.htm](http://www.areas.com/rrhh/identidad_etica.htm)
- Oppenheimer; A. (2018). *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo en la era de la automatización* (1ª ed.) Debate.
- Puchol, L. (2007) *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (7ª ed.). Ediciones Díaz de Santos.
- Rueda-Catry, M. y Vega Ruiz, M. (2005) *Buenas prácticas de relaciones laborales en las Américas*. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Ruggeri, A. (2011) Reflexiones sobre la autogestión en las empresas recuperadas argentinas. *Revista Estudios*, 1 (1). Disponible en: <http://www.cnt.es/en/node/4653>
- Salamida, P. y Sánchez, R. (2008). *Evolución y perspectivas de las relaciones laborales*. [Notas de Cátedra] Relaciones del Trabajo. Universidad de Buenos Aires).
- Serrato Azat, G. (1999) *Cómo hacer un curriculum*. Ágata.
- Stankiewicz, F. (1990) *Las estrategias de las empresas frente a los Recursos Humanos. El post-taylorismo*. Hvmánitas.
- Vizcaíno, E. (2004, coordinador) *Expertos en personas*. Pearson Education.

### 3. Referencias Bibliográficas:

#### Unidad 1

##### **Básica**

- Alles, M. (2005). Cap. 0
- Chiavenato, I. (2006). Cap. 1, pp. 7-10
- Werther, W. y Davis, H. (2008). Cap. 1, pp.8-16



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)  
República Argentina

### **Complementaria**

- Alles, M. A. (2004). Pp. 3-22
- Camejo, A. J. (2005). pp. 2-8
- Ceballos Acasuso, M. (1999) pp. 1-4
- Mosqueira, J. B. (2005) pp. 1-8
- Rueda-Catry, M., Vega Ruiz, M. L. (2005). Pp. 9-51
- Salamida, P. y Sánchez, R. (2008). pp. 1-19
- Puchol, L. (2007) Cap. 1, pp.1-24; 30-31
- Vizcaíno, E. (2004, coordinador) Capítulo 6, pp. 113-120

### **Unidad 2**

#### **Básica**

- Chiavenato, I. (2006). Cap. 1, pp. 15-20; 39-43. Cap. 4, pp. 161-164.

#### **Complementaria**

- Ruggeri, A. (2011) pp. 60-79.
- Puchol, L. (2007). Pp. 25 - 29

### **Unidad 3**

#### **Básica**

- Chiavenato, I. (2006). Cap. 4, pp. 165-169. Cap. 11, pp. 459-470.
- Werther, W. B. y Davis, H. (2008) Cap. 2, pp.27-39

#### **Complementaria**

- Cardona Rubert, M. B. (2003). pp. 157-173
- Carneiro Caneda, M. (2004). pp. 31-46; 107-135
- Foro Económico de Davos (2016). Cap. 1
- Krull, S. (2016). pp. 7-25.
- Momm, W. y Ransom, R. (2001, dir.). Tomo I, Cap. 17
- Oppenheimer; A. (2018). Cap 1: pp. 15-72 y Cap. 10: pp. 303-347.
- Puchol, L. (2007) Cap. 1, pp.31-38.
- Stankiewicz, F. (1990). Pág. 101-108.
- Vizcaíno, E. (2004, coordinador) Capítulo 6, pp. 121 – 140.

### **Unidad 4**

#### **Básica**

- Alles, M. (2005). Caps. I, II.
- Chiavenato, I. (2006). Cap. 5, 6, 7, 8.
- Werther, W. B. y Davis, H. (2008) Caps. 3, 4, 5, 6, 7.

#### **Complementaria**

- Alles, M. (2000). Caps. 2 a 7.



Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

- Puchol, L. (2007) Cap. 3, pp. 67-119.
- Serrato Azat, G. (1999) Cap. 2 y 3.

## **Unidad 5**

### ***Básica***

- Alles, M. (2005). Caps. 2, 4, 5
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2006). Caps. 5, 6, 9, 11.
- Chiavenato, I. (2006). Cap. 9, 14, 15.
- Werther, W. B. y Davis, H. (2008) Caps. 8, 9, 10.

### ***Complementaria***

- Alles, M. (2000). Caps. 8 a 10.
- Vizcaíno, E. (2004, coordinador) Cap. 3, pp. 39-74. Cap. 4, pp. 82-96. Cap. 5, pp.99-109.

## **Unidad 6**

### ***Básica***

- Alles, M. (2005) Caps. 1 y 3
- Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2006). Cap. 7
- Chiavenato, I. (2006). Cap. 10 y 11.
- Werther, W. B. y Davis, H. (2008) Cap. 11.

### ***Complementaria***

- Alles, M. (2000) Cap. 11.
- Ruggeri, A. (comp.) (2009). Cap. 6 y 9.
- Puchol, L. (2007) Cap. 6, pp. 225-294.

## **Unidad 7**

### ***Básica***

- Bonache, J. y Cabrera, A. (Directores) (2006). Caps. 10 y 13.
- Chiavenato, I. (2006). Cap. 2, pp. 68-94. Cap. 13
- Werther, W. B. y Davis, H. (2008). Cap. 15.

### ***Complementaria***

- Echeverría, R. (2006) Cap. V: pp. 141-183.
- Marchesán, A. (2005) Cap. 3, pp. 47-58. Cap. 6, pp. 145-162.
- Ruggeri, A. (comp.) (2009). Caps. 7 a 10.
- Vizcaíno, E. (2004, coordinador) Capítulo 7, pp.145-158.

## **III. ESTRATEGIAS**

### **1- Estrategias de enseñanza**





Universidad Nacional del Nordeste

Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

Las clases son de carácter teórico – prácticas desarrolladas con la dinámica de Taller, y utilizando la modalidad de *aprendizaje invertido* (un enfoque pedagógico en el que la instrucción directa se realiza fuera del aula y el tiempo presencial se utiliza para desarrollar actividades de aprendizaje significativo y personalizado).

Esto resulta posible gracias a la utilización del AULA VIRTUAL creada en la plataforma Moodle de la UNNE Virtual. Para cada contenido del programa, se diseñan y/o seleccionan materiales adecuados y se pone a disposición la bibliografía de referencia (a los que el alumno puede acceder en cualquier momento y cuantas veces desee o necesite), se definen tareas específicas, y éstas se exponen en las clases presenciales. De este modo, el tiempo de clase presencial se destina a actividades de aprendizaje más significativas tales como: discusiones, debates, ejercicios, análisis de casos reales de organizaciones del medio, proyectos, entre otras.

Este enfoque permite incrementar el compromiso y la implicación del estudiante en las distintas actividades, y al docente, trabajar sobre aspectos actitudinales, fundamentales a la hora del ejercicio profesional (compromiso, cumplimiento de plazos, participación activa, colaboración grupal, capacidad de reflexionar y criticar constructivamente, capacidad de comunicación, capacidad de escuchar, ser creativo, entre otras). Las clases se desarrollan en un ambiente interactivo: el profesor oficia de guía y los estudiantes se involucran en su aprendizaje.

Algunas de las estrategias de aprendizaje utilizadas son:

- **Exposiciones breves**
- **Guías de actividades prácticas de aplicación**
- **Resolución de problemas**
- **Análisis de casos**
- **Trabajo en equipos**
- **Role play**
- **Grupos de reflexión**
- **Plenarios y exposiciones**
- **Tutorías grupales e individuales** para apoyar el avance y la comprensión de los distintos temas incluidos en el programa de la asignatura.
- **Elaboración de proyectos**
- **Foros de debate y reflexión**

## **2- Estrategias de evaluación**

La evaluación es de carácter permanente a lo largo de todo el Seminario, pudiendo distinguirse tres instancias:

**a. Evaluación diagnóstica:** a realizarse en el inicio del dictado de la materia; consiste en un sondeo de los conocimientos previos de los estudiantes y de las expectativas sobre la materia. Este diagnóstico sirve para establecer la situación inicial de



Universidad Nacional del Nordeste  
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

los mismos y ponderar los cambios y avances durante el desarrollo de la cátedra y en la evaluación final.

**b. Evaluación de proceso:** en esta instancia se considerará la participación de los estudiantes en las actividades áulicas presenciales, la exposición oral de los trabajos, el cumplimiento de las actividades propuestas a través del aula virtual, y la elaboración de un *PORTFOLIO* (que es un instrumento de evaluación por medio del cual el propio estudiante realiza una colección de evidencias de sus esfuerzos y logros de aprendizaje; explicita los procesos de aprendizaje personal, describe procesos metacognitivos individuales y grupales, valora el logro de objetivos y el desarrollo de competencias, y establece metas futuras de desarrollo personal y profesional).

Para realizarlo, se habilita un espacio especial dentro del aula virtual, donde cada estudiante, con frecuencia semanal, va compendiando sus logros de aprendizaje. Se realizan devoluciones sobre los avances en forma mensual. De este modo, los estudiantes pueden reencauzar su reflexión, en caso de necesitarlo, y comprender la utilidad de auto-analizar la evolución de su proceso de aprendizaje.

**c. Evaluación de producto:** la aprobación de la materia se define con lo producido en cada instancia práctica anterior y una evaluación integradora, individual, al final del cursado, con modalidad teórico práctica y resolución de casos (como informe final escrito). Ésta evalúa la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la materia y su vinculación con el contexto laboral.

Se utilizan los siguientes **criterios de evaluación** en las distintas instancias:

- Conocimiento de los conceptos y capacidad de aplicación de la teoría en la práctica, atendiendo al lenguaje disciplinar.
- Asistencia y participación activa en las clases teórico-prácticas así como en las tutorías que se programen.
- Calidad de los trabajos individuales y grupales: cumplimiento de consignas, aplicación de elementos teóricos, lenguaje, etc.
- Presentación en tiempo y forma de los trabajos solicitados.
- Aplicación de herramientas de gestión a situaciones prácticas; capacidad de crear, integrar, combinar ideas, planificar y proponer nuevas maneras de hacer en la realidad laboral.
- Capacidad crítica y reflexiva puesta de manifiesto en el trabajo así como los aportes personales y grupales a la producción colectiva.
- Correcta expresión oral y escrita.