



## Programa

### I - Oferta Académica

Espacio Curricular	Carrera	Plan	Departamento
Relaciones Laborales y Gestión del Capital Humano	Ingeniería en Alimentos	16/23 CS	Ingeniería y Gestión

### II - Equipo Docente

Docente	Cargo	Dedicación
Ingeniero Higinio R. García	Profesor Titular	Semie exclusiva
Abogado Santiago T. Correa	JTP	Simple

### III - Características del Curso

Distribución horaria					
Teóricas	Prácticas de Aula	Resolución de problemas abiertos de ingeniería	Práct. de lab/ camp/ planta piloto, etc.	Actividades de proyecto y diseño	Total
Hs.	Hs.	Hs.	Hs.	Hs.	Hs.
12	18	10	0	5	45

### IV - Fundamentación

#### Justificación

El desempeño profesional del Ingeniero en Alimentos, caracterizado por tener una sólida formación científica-tecnológica, involucra actividades de diseño, dirección, control y mejoramiento sistemático de los procesos que transforman insumos y materias primas alimenticias en servicios y productos para los clientes internos y externos de una compañía. Estas actividades, propias de cualquier sistema de gestión, se encuentran presente en muchos de los departamentos de cualquier empresa, por lo que el profesional a cargo debe gestionarlas de manera productiva, velando por un mejoramiento continuo de todos los procesos. Desde esta perspectiva, los profesionales tendrán que aplicar competencias en el que hacer de las relaciones laborales y la gestión del capital humano.

La cátedra Relaciones Laborales y Gestión del Capital Humano proporciona los conocimientos y disciplinas necesarias que promueven las capacidades de los futuros egresados para afrontar, diseñar y gestionar situaciones cambiantes en el ámbito de las relaciones industriales y sus servicios anexos, principalmente a lo referido al desarrollo del capital humano. Del mismo modo, las actividades en este espacio curricular pretenden mostrar la importancia y necesidad real del trabajo interdisciplinario, el que es inherente al actuar profesional, donde se colabora y adaptan conocimientos y decisiones grupales para la implementación de soluciones óptimas a todas aquellas problemáticas cambiantes de la empresa. En este sentido, el actuar del futuro profesional debe realizarse anteponiendo una actitud ética, crítica y creativa ante la construcción o readaptación de soluciones eficientes, actuando en todo momento con responsabilidad profesional y compromiso social, considerando el impacto económico, social y ambiental de su actividad en el contexto local y global, tomando en cuenta las necesidades de la sociedad.



En este espacio se trabaja analizando problemáticas reales y casos abiertos de la ingeniería en la alimentación, de forma que el estudiante pueda diseñar potenciales soluciones metodológicas o mediante modelos que permitan interpretar los resultados y su posterior toma de decisiones, elaborando las conclusiones que se desprendan de su análisis.

### Perfil del estudiante

El estudiante de Relaciones Laborales y Gestión del Capital Humano se encuentra cursando el tercer año de estudios. Posee formación sólida en ciencias básicas, tecnologías básicas y una fuerte formación en espacios de laboratorio y prácticas de planta piloto. Posee conocimiento de TIC que utiliza para complementar actividades digitales mediante software especializado y manejo de informática. Cuenta con experiencia en el trabajo autónomo y la aplicación de casos de estudio en el aprendizaje. Todo esto le permite incorporar nuevos conocimientos en la asignatura y enfrentar la resolución de problemas complejos con soluciones de compromiso. En resumen, el estudiante de tercer año está preparado para aplicar habilidades y conocimientos en situaciones reales relacionadas con la materia.

### Relación de la asignatura con las competencias de egreso de la carrera

Competencias específicas de la carrera (CE)	Competencias genéricas tecnológicas (CT)	Competencias genéricas sociales, políticas y actitudinales (CS)
CE1: Análisis, diseño, simulación, optimización, implementación, dirección y supervisión de sistemas de procesamiento industrial, conservación y comercialización de alimentos y bebidas. Nivel de tributación: Bajo	CT1: Normativa legal vigente relacionada con establecimientos, productos y operaciones que involucren la producción, almacenamiento, transporte, expendio y comercialización de alimentos y bebidas y sus envases. Nivel de tributación: Alto	CS1: Planificación, dirección, identificación, caracterización y evaluación de riesgos potenciales a la salud y al ambiente, asociados al ámbito alimentario. Nivel de tributación: Bajo
CE2: Planificación, dirección, implementación y supervisión de estudios y actividades relacionadas con higiene, seguridad industrial e impacto ambiental en el ámbito alimentario. Nivel de tributación: Alto	CT2: Utilización de técnicas y herramientas de aplicación en la ingeniería en alimentos. Nivel de tributación: Medio	CS2: Desempeño en equipos de trabajo. Nivel de tributación: Medio
CE3: Identificación, formulación y resolución de problemas de ingeniería en alimentos. Nivel de tributación: Bajo	CT3: Desarrollo de una actitud profesional emprendedora. Nivel de tributación: Medio	CS3: Comunicación efectiva. Nivel de tributación: Medio
CE4: 9. Concepción, diseño y desarrollo de proyectos de ingeniería en alimentos. Nivel de tributación: Bajo		CS4: Actuación profesional ética y responsable. Nivel de tributación: Medio
CE5: Gestión, planificación, ejecución y control de proyectos de ingeniería en alimentos. Nivel de tributación: Alto		CS5: Evaluación y actuación en relación con el impacto social de su actividad profesional en el contexto global y local. Nivel de tributación: Medio
CE6: Aprendizaje continuo. Nivel de tributación: Medio		



### Tabla de tributación entre EC

Tributada por	Tributa a
EC_P1: Introducción a la Ingeniería	EC_A1: Gestión y Planificación de la Empresa
EC_P2: Informática y Programación	EC_A2: Formulación y Evaluación de Proyectos.
	EC_A3: Práctica Profesional Supervisada.
	EC_A4: Proyecto Integrador.
	EC_A5: Legislación Alimentaria.
	EC_A6 Gestión de Calidad e Inocuidad Alimentaria.
	EC_A7: Gestión Ambiental.

### V - Objetivos

Objetivo general.

Gestionar el capital humano con eficiencia y eficacia previendo acciones de mejora a partir del diseño, implementación, evaluación y control de las relaciones laborales y de la organización del personal por competencias

Conocer e implementar las acciones pertinentes para cumplir con la legislación vigente en las industrias alimenticias.

#### Resultados de Aprendizaje:

**RA1** Identifica y diferencia los puestos de trabajo necesarios para gestionar los procesos y actividades relacionadas con la producción y cadena de suministro de alimentos, de acuerdo con las características propias de cada organización.

**RA2** Diseña puestos de trabajo con sus actividades particulares y recluta al personal aplicando diversos métodos por competencias.

**RA3** Diseña e implementa mejoras en la organización del personal, ante los cambios de tecnologías en los procesos de transformación alimentaria según metas establecidas a corto, mediano y largo plazo considerando factores propios y externos a estos.

**RA4** Detecta y corrige desvíos en la gestión y desarrollo del capital humano a su cargo, con liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

**RA5** Aplica la legislación vigente para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en la producción de alimentos, actuando con ética, responsabilidad profesional y compromiso social.



## VI – Contenidos

### CONTENIDOS MÍNIMOS.

Derecho industrial. Derecho del trabajo. Contratos en general. Remuneración del trabajo. Relaciones industriales. La intervención del Estado en las relaciones del trabajo. Aspectos jurídicos del ejercicio de la profesión. Legislaciones vigentes sobre higiene, seguridad industrial, medio ambiente y comercial. Contratos de prestación de servicios. Patentes. Licencias y pericias. Gestión de los recursos humanos. Contexto de la Gestión del Potencial Humano en el mundo actual. Gestión de RR.HH. por Competencia. Diseño de los Puestos de Trabajo Reclutamiento, Selección e Integración del recurso humano a la empresa. Entrevistas por Competencias. Herramientas para evaluar competencias Desarrollo de Competencias a través de la Capacitación. Gestión estratégica de compensaciones y beneficios por Competencias. Fundamentos y modelos de liderazgo. Comportamiento y motivación en el liderazgo. Influencia, Poder y Política Organizacional. Habilidades para la comunicación. Liderazgo de equipo y con responsabilidad social. Fundamentos de la ética.

#### UNIDAD 1 Gestión del Capital Humanos:

- Relaciones Industriales.
- Gestión de los recursos humanos.
- Contexto de la Gestión del Potencial Humano en el mundo actual.
- Gestión de RR.HH. por Competencia.
- Diseño de puestos de trabajo.

#### UNIDAD 2 Reclutamiento y Selección:

- Reclutamiento y selección del recurso humano.
- Integración del recurso humano a la empresa.
- Entrevistas por competencias.
- Herramientas para evaluar competencias.

#### UNIDAD 3 Capacitación, Desarrollo y Remuneración:

- Desarrollo de Competencias a través de la Capacitación.
- Gestión estratégica de compensaciones.
- Beneficios por Competencias.

#### UNIDAD 4 Liderazgo y Ética:

- Fundamentos y modelos de liderazgo.
- Comportamiento y motivación en el liderazgo.
- Influencia, Poder y Política Organizacional.
- Habilidades para la comunicación.
- Liderazgo de equipo y con responsabilidad social.
- Fundamentos de la ética.

#### UNIDAD 5 Derecho Industrial:

- Derecho del trabajo. Contrato de trabajo
- Legislación civil y comercial. Contratos en general.
- Remuneración del trabajo
- La intervención del Estado en las relaciones del trabajo.
- Aspectos jurídicos del ejercicio de la profesión.
- Legislaciones vigentes sobre higiene y seguridad industrial, medio ambiente y comercial.
- Contratos de prestación de servicios.
- Patentes licencias
- Pericias.



## VII - Plan de Actividades

Resultado de aprendizaje	Actividad de aprendizaje	Tipo de actividad <sup>1</sup>	Tiempo aproximado de realización		Aspectos de calidad que se evaluarán en el producto de la actividad	Recursos necesarios
			Horas Prof <sup>2</sup>	Horas Estud <sup>3</sup>		
<b>RA1</b> Identifica y diferencia los puestos de trabajo necesarios para gestionar los procesos y actividades relacionadas con la producción y cadena de suministro de alimentos, de acuerdo con las características propias de cada organización.	Lección Magistral Participativa	Aula	6	6	Realización de una evaluación diagnóstico. Caso testigo.	Guía de actividades. Equipo multimedia. Bibliografía. Presentaciones de clases.
	Aprendizaje in situ. Visita técnica a empresas con acuerdo previo de visita	Aula Campo	4 5	4 5	Indaga sobre la estructura orgánica de la empresa, principalmente sobre las funciones de la dirección de operaciones.  Analizará los procesos productivos de la empresa reconociendo las principales variables de entrada y salida.  Realización de un informe conforme a aspectos contemplados en rúbrica. Revisión por pares.	Acuerdo de visita con empresas de la zona.  Previsión de movilidad de estudiantes.  Seguros de accidentes personales.  EPP.  Material para relevamiento
<b>RA2</b> Diseña puestos de trabajos con sus actividades particulares y recluta al personal aplicando diversos métodos por competencias.	Resolución de ejercicios en grupos, trabajando en zona de desarrollo próximo con profesor	Aula	4	4	Ejecución correcta de metodología de análisis, evaluación y resultados.  El estudiante se retroalimenta con valores de referencia y obtiene resultados coherentes.	Guía de actividades. Bibliografía. Presentaciones de clases. Guía de ejercicios modelo.
	Resolución de problemas abiertos y cerrados	Aula	6	6	El estudiante en forma grupal trabaja para descubrir las características del problema tecnológico.  Decide sobre alternativas de resolución en base a sus saberes previos.  Luego interpreta la solución, argumentando y contextualizando los resultados.  El estudiante identifica las diferencias entre distintas situaciones, calidad de la información disponible, información contradictoria y falta de datos que deberán indagarse para estructurar el problema.	Guía de actividades con explicación detallada de alcance y tipo de resultado que se espera obtener.
<b>RA4</b> Detecta y corrige desvíos en la gestión y	Resolución de ejercicios en grupos, trabajando en zona	Aula	5	5	Ejecución correcta de metodología de análisis, evaluación y resultados. El estudiante se	Guía de actividades. Guía de ejercicios modelo.



desarrollo del capital humano a su cargo, con liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.	de desarrollo próximo con profesor				retroalimenta con valores de referencia.	Bibliografía. Presentaciones de clases.
	Estudio de casos, analizando hechos, problemas o sucesos reales	Aula	5	5	El estudiante reconoce las características del caso, lo interpreta, contrasta datos, reflexiona, genera hipótesis. En casos conceptos aproxima un modelo para su análisis.  Se evalúa con listado de preguntas, presentación de resultados y espacio de debate entre pares.	Guía de actividades.  Material bibliográfico, audiovisual, otros, antecedentes de visitas a empresas.  Presentaciones de clases.  Guía de ejercicios modelo.
<b>RA5</b> Aplica la legislación vigente para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en la producción de alimentos, actuando con ética, responsabilidad profesional y compromiso social.	Analiza e interpreta las leyes y normas jurídicas de aplicación.	Aula	10	10	Análisis e interpretación de leyes y normas jurídicas en equipo con el apoyo del docente  Realiza trabajo de aplicación a diferentes casos reales	Guía de actividades.  Equipo multimedia.  Bibliografía.  Presentaciones de clases.

<sup>1</sup> aula, laboratorio, campo, proyecto, estudio autónomo.

<sup>2</sup> clases que desarrollan con el profesor.

<sup>3</sup> horas de estudio autónomo del alumno.

## **VIII - Régimen de Aprobación**

### **A - METODOLOGÍA DE DICTADO DEL CURSO:**

Principales métodos aplicados durante el cursado:

#### **Métodos expositivos**

- Clases dialogadas con presentaciones digitales y videos con casos reales

#### **Métodos de aplicación**

- Debate, toma de posición y argumentación
- Elaboración de informes técnicos
- Actividad de campo
- Elaboración de infografías
- Análisis de casos

#### **Métodos colaborativos**

- Análisis de casos en grupo y producción de diagramas resumen
- Debate

#### **Descripción de las estrategias de aprendizaje**

Se intenta desarrollar habilidades vinculadas al aprendizaje autónomo y continuo, capacidad para resolver problemas de diferente complejidad, interpretar las soluciones y búsqueda de información de diferentes fuentes, de manera reflexiva de las estrategias y recursos que emplean.

Plantear una situación problemática o conflicto cognitivo, real o imaginaria, que despierte la necesidad de resolverlo mediante dinámicas grupales, individuales, de diálogo. Se busca promover el desarrollo de habilidades de trabajo en



---

equipo, interpretativas, comunicacionales, prevaleciendo la interrelación teoría-práctica. Se resuelven en grupos pequeños de estudiantes con la asistencia y guía de los profesores para orientar la actividad.

#### **B - CONDICIONES PARA REGULARIZAR EL CURSO**

Descripción de los requisitos que los estudiantes deben alcanzar para regularizar el curso:

- Asistencia al 80 % de las clases teórico-prácticas.
- Aprobación del 100 % de las actividades propuestas con un mínimo de 60%.

#### **C – RÉGIMEN DE PROMOCIÓN SIN EXAMEN FINAL**

Descripción de los requisitos que los estudiantes deben alcanzar para promocionar el curso:

- Asistencia al 80 % de las clases teórico-prácticas.
- Aprobación del 100 % de las actividades propuestas con un mínimo de 60%.

#### **D – RÉGIMEN DE APROBACIÓN PARA ESTUDIANTES LIBRES**

Se aplica la reglamentación vigente de la institución para estudiantes libres (régimen de enseñanza y aprendizaje)

---

## **IX - Bibliografía Básica**

---

Idalberto Chiavenato (2011). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill.

Gary Dessler y Ricardo Varela (2011). Administración de recursos humanos. Pearson

Apuntes de la Cátedra.

Constitución de la Nación Argentina

Contrato de Trabajo. Carlos Alberto Etala Edit. Astrea. 2019.

CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION 2015 Ley 26994

C.A. Guerci. Responsabilidad profesional Vol. 2. 1995 - Editorial: Astrea

Ley General del Ambiente N°25675

Ley Gestión Integral de los Residuos Industriales y de las Actividades de Servicios N° 25612

Ley de Residuos Peligrosos N° 24.051. NACIONAL

Ley 19587 (Seguridad e Higiene en el Trabajo). NACIONAL

Ley 24557 (Aseguradoras de Riesgo en el Trabajo). NACIONAL

Ley de medio ambiente N° 5961 y Decreto reglamentario 2109/94. PROVINCIAL

Ley de adhesión a la ley nacional de residuos peligrosos N° 5917. PROVINCIAL.

Ley de residuos urbanos N° 5970. PROVINCIAL

Ley de aire N° 2028. PROVINCIAL.

Departamento Gral. de Irrigación Resolución 778



## **X - Bibliografía Complementaria**

---

Ley de Contrato de Trabajo COMENTADA. Derecho del Trabajo. Grisolia –Ahuad. Editorial Estudio. (2023)

Don Hellriegel y John W. Slocum Jr. (2009). Comportamiento Organizacional. Cengage Learning.

Matriz Legal de la Cátedra. Actualización 2019