



Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Programas Año Académico 2016

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO SEDE SAN LUIS

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Programa de Estudio de la Asignatura **ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y RELACIONES LABORALES.**
de la carrera de LIC. EN ADM. DE EMPRESAS – Especif. RRHH -
correspondiente al **Ciclo Lectivo 2016, 2º cuatrimestre – 4* Año.**

Profesor/a a Cargo: Lic. Victoria Scalenghe

Código de Asignatura: 1361



Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Programas Año Académico 2016

PROGRAMA DE: ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y RELACIONES LABORALES. Código: 1361
--

**1. Contenidos Mínimos del Plan de Estudios, según Res HCSUCC y
Res ME**

Sugeridos por la cátedra

Información, Conocimiento. Diferentes etapas de la gestión del conocimiento (GC). Modelos. Aprendizaje individual y organizacional. Cultura Organizacional. Gestión del cambio. Tecnologías de información y conocimiento. Capital Intelectual. Las Organizaciones que aprenden. Herramientas de la GC. Innovación.

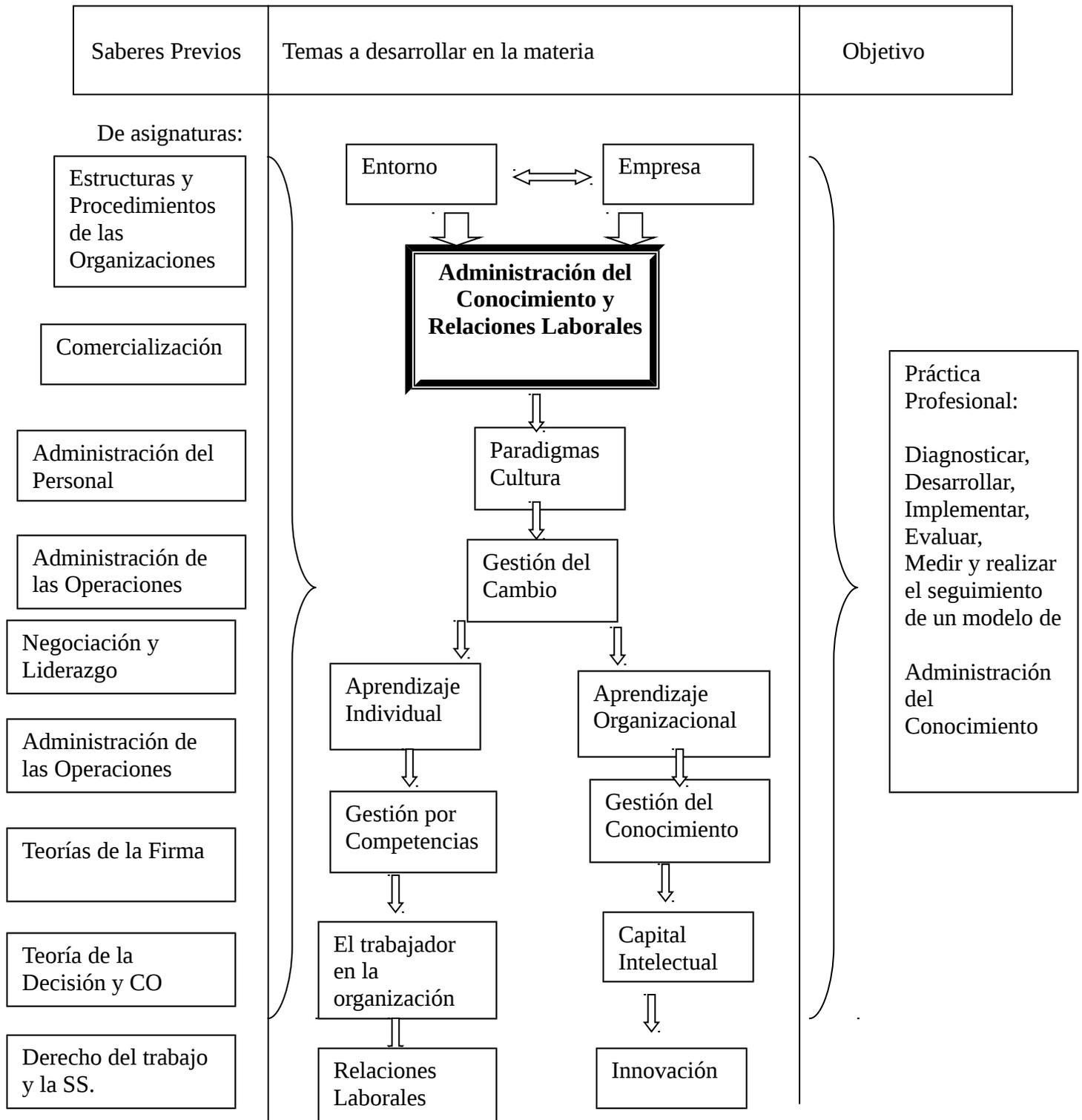
Las personas en la organización. Empleado, empleador y relación laboral (inicio, duración y final – trámites prácticos). Liquidación y aplicación práctica de normativa laboral (remuneraciones, jornada, convenios colectivos, vacaciones, indemnizaciones, SAC, salario familiar y otros.). Enfermedades y accidentes inculpables. Enfermedades y accidentes de trabajo. Sistema de liquidación de aportes y contribuciones.



2. El marco de referencia y el esquema del programa

En la próxima hoja.

-Esquema:





-Correlatividades

Para cursar:

La materia requiere que el alumno tenga cursada y regularizada la materia “Teorías de la Firma” – Cód. 1343 –2* Año.

Para rendir.

La materia requiere que el alumno tenga rendida y aprobada la citada materia “Teorías de la Firma”

-Objetivo del Programa

Desde el ámbito del conocimiento el objetivo se centra en el aprendizaje teórico-práctico de como las empresas adquieren, retienen, aplican y gestionan el conocimiento, entendido este en su sentido mas amplio, es decir como activo intangible capaz de transformar la realidad y otorgar ventaja competitiva sobre las empresas competidoras.

Asimismo tiene por objetivo que el alumno comprenda el rol de las personas en la organización y gestión de los mismos en el ámbito laboral, tanto desde el punto de vista conceptual en la aplicación de la normativa vigente, como también desde el punto de vista procedimental y de manejo de herramientas para efectuar una liquidación de remuneraciones y cargas previsionales en forma correcta

-Prerrequisitos

Para el cursado de esta materia, se requiere que el alumno posea incorporados los conceptos generales de administración, contabilidad y derecho.

-Justificación de Temas.

El conocimiento, históricamente considerado un bien privado, con el decursar del tiempo ha comenzado a convertirse en un bien público, al igual que el invento de la imprenta masificó la cultura y posibilitó la difusión del libro y la información en general. Las nuevas tecnologías de información y de comunicación y las concepciones sobre los recursos humanos deben impulsar la expansión del conocimiento en todas las direcciones de la sociedad y entre los países desarrollados y subdesarrollados.

Los temas contenidos en las diversas unidades temáticas del programa se pueden clasificar en dos grandes grupos. Un grupo de refuerzo y aplicación práctica de todas las normativas legales del Derecho Laboral y de la Seguridad social..Y otro grupo de índole procedimental conformada por todos los trámites necesarios atinentes a la relación laboral ante organismos de aplicación tales como AFIP, ANSSES, Obras Sociales, Sindicatos, ART, Ministerio de Trabajo, etc. Ambas vertientes son imprescindibles para lograr los objetivos citados anteriormente.



-Conocimientos y comportamientos esperados

Después de aprobada la materia, se espera que el alumno (futuro profesional) esté en condiciones de Diagnosticar, Desarrollar, Implementar, Evaluar, Medir y realizar el seguimiento de un modelo de Gestión del conocimiento en las empresa y llevar adelante todo trámite práctico de aplicación del Derecho Laboral y Seguridad Social, tales como inscripciones, renovaciones y bajas de relaciones laborales, liquidación de remuneraciones y leyes sociales y todos los temas conexos de esta especialidad profesional, lo referido a la gestión de las personas en la empresa

También deberá ser capaz de entender un sistema que incluya el conocimiento como activo intangible dentro de la empresa, y distinga una empresa que aplica la gestión del conocimiento de aquellas que dan este proceso como intrínseco.

-Conocimientos requeridos por asignaturas posteriores

De acuerdo a lo contenido como correlatividad posterior en el Plan de Estudios vigente, los conocimientos relativos a esta materia, le serán necesarios al alumno para abordar temas específicos de su Trabajo Final (Cod.1364),

3. Unidades didácticas

PARTE I: ADMINISTRACIÓN DEL CONOCIMIENTO.

UNIDAD 1: SOCIEDAD Y CONOCIMIENTO

Sociedad del Conocimiento.

Nuevas reglas. Nueva economía.

Desafíos y nueva lógica de organizaciones.

Dato, información, conocimiento.

Conocimiento: definiciones, características y clasificaciones.

Fuentes de creación de conocimiento.

El conocimiento como activo intangible.

Conocimiento tácito y explícito.

UNIDAD 2: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Origen de la Gestión del Conocimiento.

De la Gestión de la Información a la Gestión del Conocimiento.

Ciclo del conocimiento: cuatro dimensiones.

La utilización del conocimiento en la gestión.

Gestión del conocimiento: definición, objetivos, componentes.

Organizaciones basadas en el conocimiento.



UNIDAD 3: TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO: APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

La adquisición de conocimiento: el aprendizaje.
El aprendizaje como factor de éxito empresarial.
Conocimiento, aprendizaje y capital intelectual.
Qué es una organización que aprende.
Los trabajadores del conocimiento.
Estructuras para facilitar el aprendizaje y el flujo de conocimiento.
Qué aprenden y cómo aprenden las organizaciones.
Gestión del cambio organizacional.
Cultura Organizacional
Cultura de Accountability
Cambio de Cultura
Comunicación efectiva/Trabajo en equipo
Responsabilidades compartidas
Pensamiento colaborativo
Clima laboral y Gestión del compromiso
Medición: encuesta de clima, 70-20-10

UNIDAD 4: IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA EMPRESA

La Gestión del Conocimiento y la Dirección Estratégica.
La cultura del Conocimiento.
Estrategia de negocios y gestión del conocimiento.
La Gestión del Conocimiento como un proceso social.
Tipologías de modelos de GC.
Modelos de Gestión del Conocimiento: Propósito. Descripción.
Pasos para la implementación de un Programa de GC en la organización.
Factores clave de éxito en la implementación de un programa de GC.
Medición de los resultados.

UNIDAD 5: HERRAMIENTAS APLICADAS A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Comunidades de prácticas.
Foros de discusión.
Memoria corporativa
Mapas de conocimiento y repositorios de conocimiento estructural.
TICs aplicadas a gestionar el conocimiento.
Infraestructura tecnológica.
Gestión documental y de la información.
Inteligencia competitiva organizacional.
Clusters del Conocimiento.



UNIDAD 6: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

Economía de la innovación.

Innovación: definición, tipos, estructura y métodos.

Creación del conocimiento e innovación empresarial.

Convertir el conocimiento en innovación.

Gestión de la innovación.

Grupo de trabajo, conocimiento e innovación.

Dinamizadores de la innovación.

Maximizar la innovación mediante el intelecto, la ciencia y la tecnología.

Sistemas de Innovación Nacional y Regional.

PARTE II: PRACTICA LABORAL y PREVISIONAL

Unidad 6: Relación Laboral Individual – Práctica sobre temas básicos.

La Relación de Trabajo, partes y conceptos generales. Identificación de empleadores (CUIT) y empleados. (CUIL)

Empleador: Inscripciones del empleador ante la AFIP, A.R.T, Obras Social, Sindicato y otros Organismos.

Trámites relacionados ante MTSS relacionados con formalidades de Registro de Remuneraciones, Recibos, Planillas de Horarios y Descansos, etc.

Empleado: Documentación necesaria para ser dado de alta. Registro de Altas y Bajas en AFIP- Seguridad Social, Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, Obra Social, Sindicados, Seguro de Vida Obligatorio, Exámenes Médicos.

Baja de empleados, cancelación de inscripciones. Requisitos. Documentación.

Unidad 7: Relación Laboral – Práctica sobre temas colectivos.

Organismos de Aplicación. Policía del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Direcciones Provinciales. Funciones. Infracciones formales. Incumplimientos. Mediación ante conflictos laborales. Procedimiento Preventivo de Crisis en Empresas.

Derecho sindical colectivo. Conceptos principales. Análisis de distintos Convenios Colectivos de Trabajo vigentes.

Unidad 8: Liquidación de Remuneraciones y Leyes Sociales.

Conceptos remuneratorios y no remuneratorios. Tratamiento y diferencias.

Salario mínimo, vital y móvil. El pago, formalidades y plazos.

Práctica de liquidación de remuneraciones y leyes sociales (aportes personales y contribuciones patronales). Formularios. Sistema de Aplicativos AFIP- (SIAP-SICOSS.) Presentación de DDJJ y pago de aportes y contribuciones. Otros aplicativos de organismos relacionados. Vencimientos

Asignaciones familiares: .Características generales. Conceptos y valores de las asignaciones familiares. Sistema de Pago directo (SUAF).



4. Esquema temporal del dictado de contenidos, evaluaciones y otras actividades de cátedra

Contenidos - Evaluaciones - Actividades		SEMANAS													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Relaciones Laborales															
Unidad N° 1		-	-	-											
Ma 29/07 NP/VS	Presentación de la materia. Cuentos cortos. Video: Sociedad del Conocimiento. Repaso fases de la economía. Desafíos y nueva lógica de organizaciones. Dato, información, conocimiento. Conocimiento: definiciones, características y clasificaciones.	-													
J 02/08 VS	Fuentes de creación de conocimiento. Fases del proceso de creación del conocimiento. El conocimiento como activo intangible. Conocimiento tácito y explícito. Video y trabajo practico.														
Unidad N° 2															
Ma 06/08 VS	Inicio del movimiento de gestión del conocimiento. Tendencias. Gestión de Conocimiento: definición. De la Gestión de la Información a la Gestión del Conocimiento. Ciclo del conocimiento: cuatro dimensiones.		-												
Ju 08/08 RS	La utilización del conocimiento en la gestión. Organizaciones basadas en el conocimiento. La Gestión del Conocimiento y la Dirección Estratégica.			-											
Ma 13/08 RS	Estrategia de negocios y gestión del conocimiento.														
Ju 15/08	Feriado														
Ma 20/08 VS	Importancia de la GC. Factores clave de éxito en la GC. Propósito de los Modelos de GC. Tipología de modelos para la GC. Modelos de Gestión del Conocimiento. El futuro de la Gestión del Conocimiento.														
Ju 22/08 VS	Estudio de casos. Trabajo Práctico														
Unidad N° 3															



6. Evaluación y promoción

Para regularizar la materia deberán acreditar:

El 70% de asistencias a clases (8 horas cátedra semanales).

Cumplir con el 100% de los Trabajos Prácticos solicitados.

Participar activamente de las clases y actividades extracurriculares propuestas por la cátedra en un 80%.

Aprobar un parcial con nota 4 (cuatro) o superior: con opción a un único examen recuperatorio de alguna de las dos instancias evaluativas en las que no hubiera aprobado.

Aprobar el Trabajo Práctico Integrador con nota 6 (seis) o superior: con opción a un único examen recuperatorio de alguna de las dos instancias evaluativas en las que no hubiera aprobado.

7 . Bibliografía

Bibliografía Primera Parte.

- El próximo Management: Ernesto GORE. Argentina.
- Emprender el camino de la Gestión del Conocimiento. Pablo BELLY
- 'Diez principios de la Administración del Conocimiento' - Thomas H. Davenport, PhD. Universidad de Texas, USA
- Hacia una Economía del Conocimiento - BARCELO LAUGER MARIA (COORD.) BALLESTEROS VILLAPAL ALBERTO , BARCELO LLAUGER MARIA , CORREAS MARTINEZ JESUS , FERNANDEZ ROMERO PILAR , GOMEZ FORONDA S Editorial ESIC
- Herramientas de Innovación y gestión del Conocimiento CARBALLO ROBERTO Editorial DIAZ DE SANTOS
- El Negocio es el conocimiento RIESCO GONZALEZ MANUEL Editorial DIAZ DE SANTOS
- Conocimiento para innovar ARBONIES ANGELES L. Editorial DIAZ DE SANTOS
- Gestión del conocimiento ARBONIES ORTIZ ANGEL L. Editorial DIAZ DE SANTOS
- La ventaja del Conocimiento RUGGLES RUDY HOLTSHOUSE DAN Editorial C.E.C.S.A.
- 'Gestión del conocimiento'. Peter Drucker - Deusto S.A. Ediciones 2003
- 'La Quinta Disciplina' Senge, Peter M.: Editorial Granica. 1998.
- 'La quinta disciplina en la práctica' Senge, Peter. : Granica, Barcelona. 1995
- Apuntes de cátedra - Material de lectura de discusión
- 'Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva'. Stephen Covey. Editorial Paidós.
- Seis Sombreros para pensar . Edward de Bono
- 'Quien Se Ha llevado mi queso' Johnson, Spencer. Empresa Activa 2000'

Bibliografía Segunda Parte

Ley de Contrato de trabajo 20744. y sus modificatorias.

Ley de Riesgos del Trabajo. 24457.

Ley de Jubilaciones y Pensiones 24241

Ley de Impuesto a las Ganancias 4ta. Categoría, trabajo en relación de dependencia.

Ley Penal Tributaria 11683.



Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Programas Año Académico 2016

Resoluciones AFIP – MTSS – ANSSES – SRT, etc.
Agenda Laboral. Ediciones Errepar.
Trabajo y Previsión Social. Ediciones Errepar.
Vademécum Laboral. Ediciones Errepar.
Remuneraciones y Liquidaciones. Ediciones Errepar
Manual Practico Laboral y Provisional – Rubio.

Bibliografía complementaria

Material elaborado por cátedra.

Artículos, videos, casos de estudio y notas de interés, disponibles en el sitio de la cátedra, ingresando al link:

8. Actividad del Cuerpo docente de la cátedra

	Apellido	Nombres
Profesor Titular interino:	Lic. Scalenghe	Victoria
Profesor Asociado a cargo		
Profesor Asociado:	Lic. Medina	Sebastián
Profesor Asociado:	Lic. Paoloni	Norma
Profesor Asociado:	Ing. Mg. Silvera	Ricardo
Profesor Asociado	CPN Mastrocola	Abelardo
Profesor Adjunto:	Lic. Garro Pagella	Agustín
Jefe de Trabajos Prácticos:	Lic. Sastre	Paula
Auxiliar Alumno Ad-honorem		

Reuniones de Cátedra.: Cada 15 días, los martes al término del horario de clases.

Reuniones de Cátedra.: Cada 15 días, los martes al término del horario de clases.

Resumen del estado del arte de la especialidad

Muchos investigadores y especialistas han señalado las transformaciones y acontecimientos, que suceden de forma acelerada y contribuyen a la creación de una nueva sociedad, una sociedad que requiere de nuevos saberes, enfoques, tecnologías y nuevos planteamientos para gestionar cualquier tipo de actividad que se desarrolle dentro y fuera de la organización. Ante esta realidad, ha surgido un nuevo enfoque dentro de la gestión empresarial que sitúa al individuo como centro rector de la organización, como principal activo en cuya información, conocimiento y experiencia se sustenta para aumentar su capacidad competitiva y el perfeccionamiento de sus resultados, la gestión del conocimiento.

La gestión de personas en la organización y la aplicación del marco normativo laboral pertinente está sujeta a cambio permanente motivado por la constante aparición de nuevas normativas y/o modificación de las existentes. Así cada organismo introduce reglamentaciones aplicables al mundo de las relaciones laborales y sus aspectos prácticos



Universidad Católica de Cuyo Sede San Luis
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Programas Año Académico 2016

de liquidación de remuneraciones y cargas previsionales, lo que obliga a una permanente actualización profesional.

Actividades científico técnicas en curso y planeadas durante el período.

Firma del Profesor a Cargo:
Aclaración de Firma:
Fecha: