PARCIAL 2022 RELACIONES INDUSTRIALES

1. **Una consultora especializada en certificación de producción orgánica de frutas y hortalizas, para ingresar a un nuevo mercado requiere la incorporación de una nueva y sofisticada tecnología, que se importará e EEUU por un valor de 500.000 dólares. El núcleo operativo se compone de 6 ingenieros agrónomos con especializaciones vinculadas. Cada ingeniero trabaja en diferentes sectores con un equipo de técnicos afines al área. A tal efecto, es necesario desarrollar una nueva unidad de negocio y capacitar al personal que manejará la unidad de negocio y maquinaria.**
2. **Define si incorporaría personal de manera externa o interna.**

Dado que la incorporación de una **nueva y sofisticada tecnología** exige conocimientos específicos y experiencia en su manejo, el enfoque ideal sería una **combinación de reclutamiento interno y externo**:

* **Interno**: Para el personal técnico existente, especialmente aquellos con competencias afines que podrían adaptarse a las necesidades de la nueva unidad. Esto ayuda a aprovechar la experiencia y conocimientos previos de los técnicos en la organización y resulta en menor inversión en el entrenamiento básico.
* **Externo**: Para roles especializados en la tecnología específica, si se detecta que el talento interno no cumple con los requisitos avanzados del equipo. La contratación de expertos externos puede garantizar el conocimiento de la maquinaria importada y la optimización en su uso.
1. **Identifique competencias técnicas y de gestión de los ingenieros y operarios que van a manejar esta nueva unidad de negocios y elabore un perfil.**

**Competencias Técnicas para Ingenieros**:

* Conocimiento avanzado en **tecnología de producción orgánica**.
* Manejo de **sistemas de control de calidad en producción orgánica**.
* **Gestión y calibración de maquinaria** específica importada.
* Conocimiento en **normativas de producción y certificación orgánica**.

**Competencias Técnicas para Operarios**:

* Habilidades en **operación y mantenimiento de maquinaria tecnológica**.
* Conocimientos básicos en **producción orgánica** y **normativas de seguridad**.
* Capacidad para **detectar problemas operativos y técnicos**.

**Competencias de Gestión para Ingenieros**:

* **Liderazgo y gestión de equipos**.
* **Comunicación efectiva** para coordinar con el equipo técnico y asegurar la alineación en procesos.
* **Planificación estratégica** de la producción para maximizar la eficiencia.
* **Análisis de datos y reporte de resultados**.

**Perfil de Ingeniero**:

* **Educación**: Título en Ingeniería Agronómica, con especialización en producción orgánica.
* **Experiencia**: 3-5 años en manejo de tecnología avanzada en agricultura orgánica.
* **Habilidades de gestión**: liderazgo, planificación y comunicación.
* **Idiomas**: Preferencia por habilidades en inglés para operar tecnología importada y para la capacitación en uso de equipo importado.

**Perfil de Operario**:

* **Educación**: Formación técnica en maquinaria agrícola o producción orgánica.
* **Experiencia**: Al menos 1 año operando maquinaria agrícola.
* **Competencias**: Proactividad, responsabilidad y precisión.
1. **Clasifique las necesidades de capacitación según OSCAR BLAKE. Piense plan de instrucción.**

Necesidades Actuales: son aquellas que ya existen. Pueden surgir por discrepancia, la que se origina en algún desempeño insatisfactorio, por la carencia de los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para determinada tarea. Los aspectos a tener en cuenta cuando se consideran las discrepancias son:

- Determinar si la razón de la discrepancia es la carencia de conocimientos y habilidades.

- Determinar si quienes están involucrados con la discrepancia la admiten o aceptan.

- Encontrar la coincidencia de cuatro percepciones: la del discrepante, la de su jefe, la del sistema de poder de la organización (que desea el cambio) y la del capacitador (quien entiende la necesidad en toda su magnitud).

NECESIDADES FUTURAS: son aquellas que surgirán al implementar un proyecto. Pueden clasificarse según el motivo de su aparición:

-Por cambio: cuando un nuevo proyecto modifica la manera de hacer alguna cosa.

-Por incorporación: cuando el proyecto incorpora tareas que nunca se han desempeñado.

Etapas de un programa de capacitación
1. Diagnóstico de las necesidades de capacitación.

2. Desarrollo de planes y programas

3. Impartición o ejecución de la capacitación

4. Determinación del proceso de evaluación de resultados

**Plan de Instrucción**: CHATGPT

1. **Capacitación técnica avanzada** (para ingenieros y operarios): 60 horas con un instructor de tecnología agrícola.
2. **Curso en normativas de certificación orgánica y calidad** (para ingenieros): 40 horas, con foco en estándares internacionales.
3. **Talleres de comunicación y liderazgo** (para ingenieros): 20 horas, enfocados en habilidades de gestión.
4. **Entrenamiento en mantenimiento preventivo de maquinaria** (para operarios): 30 horas.
5. **Explique a que se denomina planificación estratégica de RRHH. Enuncia y caracterice sus etapas**

Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. La Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) para alcanzar dichos objetivos. PLAN MAESTRO Y DELIBERADO QUE UNA ORGANIZACIÓN REALIZA DE SUS RECURSOS HUMANOS PARA OBTENER UNA VENTAJA COMPETITIVA

*Etapa analítica*

Elaboración de un diagnóstico de situación. Buscará definir dos cuestiones principales: una de ellas es tratar de precisar cuál es la estrategia organizacional y como la gestión humana actúa en ella. Para ello, la consideración de la misión de la organización, la visión, como así también, los objetivos estratégicos y los valores de la misma. Para conocer la situación del potencial humano de la organización, la realización de un análisis interno permitirá identificar las fortalezas y debilidades vinculadas a él.

*Etapa normativa*

Una vez conocido el diagnóstico de situación, ya se está en condiciones de establecer los objetivos y diseñar estrategias de gestión humana, para luego avanzar sobre la programación de su puesta en práctica. En esta etapa es fundamental recordar que los objetivos y estrategias de gestión humana deben estar integrados a los de la organización y que las prácticas de gestión humana variarán en función de dicha alineación e integración. Una *estrategia defensiva*, la cual se desarrolla en un ambiente estable con un área de actuación reducida, un número limitado de productos y busca principalmente sostenerse en el mercado. Una *estrategia exploradora*, la cual se da en organizaciones con entorno variable, esto hace que deban ser flexibles a los cambios ya que pertenece a sectores de crecimiento rápido. Es generadora de cambios y se basa en tecnologías de la innovación.

*Etapa de ejecución*

Se implementan las estrategias diseñadas en la etapa anterior. Se asignan recursos, se desarrollan planes de acción y se ejecutan programas específicos para lograr los objetivos establecidos. La comunicación efectiva y la gestión de recursos humanos son vitales en esta etapa.

*Etapa de evaluación*

Después de implementar las estrategias, es esencial evaluar su efectividad. Se monitorea el progreso hacia los objetivos, se recopilan datos y se realizan ajustes según sea necesario. La retroalimentación y la evaluación continua son fundamentales para mejorar y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial.

1. **Identifique los actores que intervienen en la negociación colectiva de trabajo y cuáles son sus funciones**

 **Sindicatos**:

* Representan a los trabajadores y negocian sus condiciones de trabajo, salarios y beneficios.
* Tienen la función de defender los derechos laborales y asegurar un entorno de trabajo seguro y justo.

 **Empleadores**:

* Negocian en representación de la organización, buscando mantener la sostenibilidad económica y competitividad de la empresa.
* Establecen las condiciones de trabajo, los salarios y los beneficios acordes a las políticas empresariales.

 **El Estado**:

* Interviene como regulador, estableciendo el marco legal para las negociaciones colectivas.
* Asegura el cumplimiento de las leyes laborales y actúa como mediador en caso de conflictos.

Este acuerdo se instrumenta a través de lo que se conoce como, convenio colectivo de trabajo.

En la negociación colectiva se acuerdan, horarios de trabajo, sistemas de promoción, régimen de licencias, entre otros temas, considerado clave para el bienestar del trabajador, el ambiente de trabajo, la salud y seguridad laboral; y la disciplina en el trabajo.

1. **Explique qué es la imagen corporativa, por qué las firmas trabajan sobre ella, y que impacto tiene en el negocio**

La imagen corporativa se produce a partir de una síntesis mental que los diferentes públicos elaboran acerca de la organización, que surge de la percepción de los actos cotidianos e históricos que la misma ha llevado a cabo, no sólo de los mensajes explícitos y voluntarios que ella se propone emitir de manera planificada. Esta imagen no solo depende de los productos y servicios que ofrece la empresa, sino también de la relación que establece con sus clientes, trabajadores y la sociedad en general.

La imagen corporativa tiene un impacto significativo en el negocio, ya que influye en la percepción que el público tiene sobre la empresa, sus productos y servicios, así como en su relación con la sociedad en general.

Las empresas trabajan en ello dado que una imagen corporativa sólida puede ser un diferenciador en un mercado competitivo y transmitir confianza a los consumidores, lo que puede traducirse en una ventaja competitiva y un mayor atractivo para clientes potenciales.