

San Francisco, 21 de diciembre de 2017

VISTO Lo dispuesto por la Ordenanza 1383/12, y

**CONSIDERANDO:**

Que por medio de esta normativa y mediante el dictado de asignaturas electivas es posible incorporar perfiles propios de la región a efectos de adaptar los diseños curriculares a las necesidades de la misma.

Que en tal sentido y en cumplimiento de las reglamentaciones vigentes, y a propuesta de los Departamentos respectivos, los Consejos Directivos de las Facultades Regionales definirán cuáles serán las materias electivas, su área del conocimiento, los objetivos generales y específicos que justifiquen su inclusión, su carga horaria, los contenidos analíticos, la bibliografía, la modalidad de dictado, la propuesta pedagógica, y sus correspondientes correlatividades debidamente justificadas.-

Que el Consejo Departamental de Ing. Electromecánica elevó al Consejo Directivo de esta Facultad Regional San Francisco la propuesta de implementación de materias electivas.-

Que el dictado de la medida se efectúa en uso de la atribuciones otorgadas por el Estatuto Universitario.

Por ello,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD REGIONAL SAN FRANCISCO**

**RESUELVE:**

ARTICULO 1º.- Aprobar la continuidad del dictado de **Administración de Recursos Humanos** como parte de la curricula de la Carrera Ingeniería Electromecánica en el área de Gestión, a dictarse en el cuarto nivel, con modalidad cuatrimestral (segundo cuatrimestre), con una carga horaria de 3 horas semanales.

ARTICULO 2º.- Aprobar en **Anexo I** objetivos generales y objetivos específicos que justifican la inclusión de dicha materia, las correlatividades debidamente justificadas, el programa analítico, la bibliografía y la propuesta pedagógica.

ARTICULO 3º.- Regístrese. Comuníquese. Cumplido, archívese.-

RESOLUCION CD Nº: 715/2017

  
Ing. ALBERTO R. TOLDOZA  
Decano

  
Ing. JUAN CARLOS CALLONI  
Secretaría Académica



## **Anexo Nº I**

### **Administración de Recursos Humanos**

#### **1. Objetivos generales y específicos que justifican la inclusión de la Materia**

##### **Objetivos Generales:**

- Comprender la importancia de los Recursos Humanos en las organizaciones.
- Conocer la evolución histórica del trabajo y los trabajadores.
- Distinguir los puestos en función de la tecnología con que se trabaja.
- Conocer los distintos procesos por los que pasa el personal en una empresa.
- Ordenar los puestos en función del bienestar y competencia de los trabajadores.
- Desarrollar la conciencia crítica acerca de las prácticas laborales.

##### **Objetivos específicos:**

- Diferenciar entre el trabajo artesanal e industrial.
- Reconocer la influencia del taylorismo-fordismo en la Administración.
- Identificar los desafíos actuales de los Recursos Humanos.
- Comprender la relación entre producción y capacidad de producción.
- Realizar correctamente un análisis de puesto.
- Diferenciar entre el reclutamiento externo, interno (autopostulación) y mixto.
- Diseñar un aviso de reclutamiento.
- Relacionar el currículum vitae con el puesto vacante.
- Planificar un proceso de selección de personal.
- Realizar distintos tipos de entrevista de selección.
- Programar un proceso de orientación de personal.
- Detectar necesidades de capacitación.
- Implementar programas de capacitación.
- Comprender la importancia de la evaluación de desempeño.
- Realizar entrevistas de evaluación.
- Fijar compensaciones en función del puesto.
- Diferenciar tipos de incentivos con sus ventajas y desventajas.
- Relacionar tipos de recompensas con la motivación en los trabajadores.
- Conocer diferentes teorías del liderazgo.
- Relacionar las redes de comunicación con el tipo de trabajo a realizar.
- Programar entrevistas de negociación.
- Relacionar las distintas formas de gestión de los trabajadores con su motivación.
- Comprender los desafíos a los Recursos Humanos en las empresas locales.



## **2. Correlatividades debidamente justificadas**

### **Para Cursar:**

No existen correlativas con el cursado de la presente

### **Para Rendir:**

#### **Aprobada:**

- **Economía:** Esta materia es necesario tenerla aprobada para rendir la cátedra en cuestión ya que el alumno necesita tener evaluados y afianzados los conceptos de la realidad social y económica de la República Argentina y conocer la rentabilidad de los RR HH para la empresa.

## **3. Programa analítico**

### **Eje Temático Nº 1: Desafío y funciones actuales de la Administración de RRHH**

#### **Unidad Nº 1: Planificación**

¿Qué son los Recursos Humanos?. Planificación proactiva de los RRHH. Objetivos a largo, mediano y corto plazo. Técnicas de pronóstico. El Administrador de RRHH como socio estratégico. Aplicación de los objetivos a la práctica cotidiana.

#### **Unidad Nº 2: Cadena de valor**

La rentabilidad de los RRHH para la empresa. Cadena y redes de valor. Productividad y moral de los trabajadores. Diferencia entre producción y productividad. El cuidado de la capacidad de producción.

### **Eje Temático Nº 2: Evolución del trabajo y los RRHH**

#### **Unidad Nº 3: Fordismo y toyotismo**

El trabajo artesanal y el industrial. Las revoluciones industriales. El taylorismo. El fordismo. Situación de la clase obrera. El movimiento de los tres ochos. Situación actual de los RRHH. La segmentación del mercado laboral. Importancia de la capacitación. El toyotismo. Cambios laborales a través de las TICs. El teletrabajo.

### **Eje Temático Nº 3: Introducción del empleado a la organización**

#### **Unidad Nº 4: Análisis de puestos y selección**

Importancia del análisis de puesto. Técnicas de estudio de puestos. Formulario de análisis. Descripción del puesto y especificación del puesto. Diseño de puestos. Datos necesarios para el reclutamiento. Reclutamiento externo, interno y mixto. Fuentes de reclutamiento. Currículum vitae: cómo realizarlo. Solicitud de empleo. Pasos de la selección de personal. Ética y selección. Tipos de entrevistas de selección. Programas de orientación del nuevo empleado. Ventajas económicas de los programas. Ventajas para el empleado. Ubicación del empleado: promociones, transferencias laterales, separaciones. El principio de Peter.



**Eje Temático N° 4: Desarrollo y control del personal**

**Unidad N° 5: Capacitación, evaluación y compensaciones**

Importancia de la capacitación. Detección de necesidades de capacitación. Procedimientos y técnicas. Capacitación y desarrollo. Evaluación de la capacitación. Importancia de la evaluación de desempeño. Técnicas de evaluación. Hetero, inter y autoevaluación: ventajas y desventajas. Reglas de Hamner para evaluar. Correcta entrevista de evaluación. Tipos de compensaciones: directas e indirectas. Importancia de la justa compensación. Teoría de la equidad. Factores externos e internos en la fijación de la compensación para cada puesto de la empresa. Método de puntuación de factores de puestos. Tipos de incentivos: ventajas y desventajas para empleados y empleadores.

**Eje Temático N° 5: Dirección del personal**

**Unidad N° 6: Liderazgo, motivación y redes de comunicación**

Fuentes de liderazgo. Estilos de liderazgo. Ventajas de cada uno para distintos tipos de puestos. El enfoque de contingencias. Teoría de la madurez de Hersey y Blanchard. Teoría de Fiedler. El liderazgo "situacional" de Covey. El coaching. Teorías de la motivación. La motivación en el trabajo. Teoría de las expectativas. Recompensas intrínsecas y extrínsecas. Satisfacción y productividad. El clima organizacional. Redes de comunicación: centralizadas y descentralizadas. Características de los trabajos que exigen determinado tipo de comunicación. Redes y motivación. Teoría del conflicto según la comunicación. Comunicación y negociación. Programación neurolingüística.

**Eje Temático N° 6: Ansiedad y estrés en el trabajo**

**Unidad N° 7: Prevención del estrés**

Desarrollo del estrés: alarma, resistencia y agotamiento. Enfermedades relacionadas con el estrés. La ansiedad laboral: sus funciones laborales. Cansancio normal y patológico. Síntomas de estrés. Organizaciones que favorecen el estrés. Puestos estresantes. Perjuicios de las nuevas formas laborales y sus repercusiones familiares. La violencia laboral. Personalidad y estrés. Prevención del estrés. Paliativos y conductas asertivas. Importancia de la socialización y capacitación. Los trabajadores que no se estresan. La planificación: cómo realizarla.

**Eje Temático N° 7: Las empresas de la región**

**Unidad N° 8: Situación laboral en el medio local**

Características de las empresas de San Francisco y zona. Las empresas familiares. Qué es el emprendedorismo. Empresas agropecuarias e industriales. El mercado de trabajo laboral. Motivación, satisfacción y conflictividad en los recursos humanos. Índices de ausentismo y rotación en empresas locales. Estilos administrativos más utilizados. Rol de la Facultad Regional en la capacitación de los trabajadores.





#### **4. Bibliografía** **OBLIGATORIA**

- ABRAHAM, Juan.  
*Trabajo a distancia.*  
[1a. ed.]  
UTN, 2013.  
En: "Mi club tecnológico". Nº 253, p. 34.  
ISSN: 1852-8945
  
- ANGELIS, César.  
*Community managers: tecnologías informacionales y trabajo inmaterial.*  
[1a. ed.]  
UBA, 2013.  
En: "Ciencias Sociales". Nº 83, p. 4.  
ISSN:-.
  
- Autores Varios  
Asociación de Recursos Humanos de la República Argentina.  
[1a. ed.]  
ADRHA, 2003.
  
- CHIAVENATO, Idalberto.  
*Administración de recursos humanos.*  
8a. ed.  
McGraw-Hill Interamericana Editores, 2007.  
ISBN: 9789701061046.
  
- FIGARI, Carlos ; NEWMAN, Diego.  
*Toyotización, control laboral y lógica de formación corporativa.*  
UBA, 2013.  
En: "Ciencias Sociales". Nº 83, p. 56.  
ISSN:-.
  
- GAN, Federico ; TRIGINÉ, Jaume  
*Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones.*  
[1a. ed.]  
Díaz de Santos, 2006.  
ISBN: 9788479787455.
  
- GÓMEZ FULAO, Juan Carlos.  
*Las claves de una organización eficiente.*  
[1a. ed.]  
Biblos, 2010.



ISBN: 9789507868252.

- WERTHER, Williams y DAVIS, Keith.  
*Administración de personal y recursos humanos.*  
5a. ed. en español.  
McGraw-Hill Interamericana Editores, 2004.  
ISBN: 9789701028926.

#### EN SOPORTE DIGITAL

- CAPUTO, Sara.  
*Las empresas autogestionadas por los trabajadores.* [en línea]  
[1a. ed.], 2004.  
Disponible en: <http://www.observatoriosocial.com.ar>  
[Consulta: Enero 2017].
- YENNERICH, Germán.  
*Ansiedad y estrés en el medio laboral.*  
Inédito, 2001.
- YENNERICH, Germán.  
*Capacitación.*  
Inédito, 2006.
- YENNERICH, Germán.  
*Diseño de grupos laborales.*  
Inédito, 2007.
- YENNERICH, Germán.  
*Transformaciones en el mundo del trabajo y sus efectos en la salud mental.*  
Universidad de Villa María, 2013.
- YENNERICH, Germán.  
*Efectos de la tecnología en la situación laboral de las empresas de San Francisco y zona.*  
Inédito, 2016.



### **5. Propuesta pedagógica**

Teniendo en cuenta lo que dice la Ordenanza 1029 sobre el plan de Estudios de Ingeniería Electromecánica, donde se establece como actividades del ingeniero la coordinación de actividades de producción, y como la Administración de Recursos Humanos necesariamente implica la interacción social, es por ello que para las clases también impliquen un training en el manejo del propio cuerpo frente a los demás, se priorizará siempre que se pueda, que los alumnos dramatizen situaciones frente a sus compañeros.

También la parte práctica se utilizará para el acercamiento al material objeto de estudio del alumno, ya que deberán consultarlo para resolver las situaciones problemáticas, o el mismo material será objeto de análisis en el práctico. De esta manera los alumnos se acercarán al material antes de ponerse a estudiar para los parciales.

En la primer parte de la clase, el docente expondrá el tema, siendo el protagonista de la relación docente-alumno, luego de un recreo se inicia la segunda parte, donde se realizará un trabajo práctico a cargo de los alumnos, con la resolución de una situación problemática, que deberá expresarse en forma escrita, o en forma oral a través de la exposición, o con una dramatización.

