



San Francisco, 23 de febrero de 2017

VISTO la Resolución C.D. N° 557/2016, la Ordenanza N° 1549/2016 y el proceso de acreditación de carreras de grado solicitado por CONEAU, y

CONSIDERANDO:

Que la Resolución C.D. N° 557/2016 aprueba el modelo de planificación y programa analítico utilizado por la facultad Regional San Francisco.

Que la Ordenanza N° 1549/2016 Reglamento de Estudio para todas las carreras de grado de la UTN, en su artículo 8.2.1 hace referencia que sobre el programa analítico completo de la asignatura, aprobado por el Consejo Directivo, versará la instancia de evaluación final.

Que el sistema de CONEAU Global solicita como anexo en la sección de las materias curriculares de cada carrera, la carga del programa analítico, desprendido de la planificación de la asignatura.

Que la Comisión de Enseñanza evaluó exhaustivamente la propuesta y aconsejó su aprobación.

Que el dictado de la medida se efectúa en uso de las atribuciones otorgadas por el estatuto universitario.

Por ello,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD REGIONAL SAN FRANCISCO
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
RESUELVE:

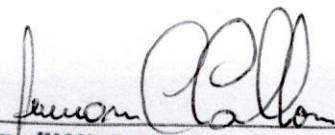
ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Programa Analítico de la asignatura Gestión de Recursos Humanos, de la carrera Lic. En Administración Rural, del Plan 1995, de la Ordenanza N° 990 del Diseño Curricular, del nivel 4°, cuya carga horaria anual es de 3 hs. y con régimen de dictado Cuatrimestral, según ANEXO I que se adjunta a la presente.

ARTÍCULO 2°.- Regístrese, comuníquese, cumplido archívese.

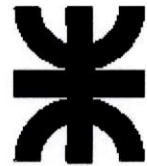
RESOLUCIÓN CD N°: 155 /2017




MR. ALBERTO R. TOLOZA
Decano


MR. JUAN CARLOS CALLONI
Secretaría Académica

**Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional
San Francisco**



Licenciatura en Administración Rural

Gestión de Recursos Humanos

PROGRAMA ANALÍTICO

ÍNDICE

ÍNDICE	2
UBICACIÓN	3
PROGRAMA ANALÍTICO	5

UBICACIÓN

Dentro del contexto curricular prescripto se ubica en:

Carrera: Licenciatura en Administración Rural
Plan: 1995 Mod.
Ordenanza Diseño Curricular: Ordenanza 990

Área: Ciencias Humanas
Nivel: Cuarto
Carga Horaria Semanal: 6 seis
Régimen: Cuatrimestral

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 Nº 4: Desarrollo y control del personal

Unidad Nº 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 emprendedurismo. 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.