



San Francisco, 18 de diciembre de 2024

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, área del conocimiento, objetivos generales y específicos que justifiquen la inclusión, carga horaria, sus contenidos analíticos, bibliografía, modalidad de dictado, 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 la Comisión de Enseñanza del Consejo Directivo de la Facultad Regional San Francisco, ha analizado los antecedentes y avala la solicitud.

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  
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL  
RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.-** Aprobar el dictado de Administración de Recursos Humanos (carga horaria anual 2 hs) como materia electiva parte de la currícula de la Carrera Ingeniería Electromecánica - Plan 2023 del área de Gestión a dictarse en el cuarto nivel, con modalidad cuatrimestral (2do cuatrimestre), con una carga horaria de 4 horas semanales, a partir del Ciclo Lectivo 2025.

**ARTÍCULO 2°.-** 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.

**ARTÍCULO 3°.-** Otorgar equivalencia en la asignatura Administración de Recursos Humanos (Electiva) - Plan 2023, sólo para aquellos estudiantes que regularizaron y/o aprobaron la asignatura Administración de Recursos Humanos (Electiva) - Plan 95, ambas asignaturas de la carrera Ingeniería Electromecánica.



Ministerio de Capital Humano  
Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional San Francisco

2024 - "Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad"

ARTÍCULO 4°.- Regístrese. Comuníquese. Elévese al Rectorado a sus efectos y archívese

RESOLUCIÓN CD N°: 880/2024



Ministerio de Capital Humano  
Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional San Francisco

Anexo I  
Res CD Nº 880/2024

## **ADMINISTRACION 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
- Redactar informes que cumplan con las exigencias de presentación en congresos y publicaciones
- Relacionar la Administración de RR. HH. con los objetivos de desarrollo sostenible fijados por la ONU para 2030
- Conocer las prácticas de Recursos Humanos a nivel local

#### **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
- Redactar correctamente un informe de investigación científica, (estructura IMRC)
- Programar entrevistas de negociación
- Relacionar las distintas formas de gestión de los trabajadores con su motivación
- Identificar los 17 puntos para el desarrollo sostenible fijados por la ONU y su implicancia en los Recursos Humanos
- Comprender los desafíos a los Recursos Humanos en las empresas locales



Ministerio de Capital Humano  
Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional San Francisco

## 2. Correlatividades debidamente justificadas

### Para cursar y Rendir el estudiante deberá tener:

- 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

### **Unidad N<sup>º</sup> 1: Planificación**

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

### **Unidad N<sup>º</sup> 2: Cadena de valor**

La rentabilidad de los RR. HH. para la empresa. Cadena y redes de valor. Productividad y moral de los trabajadores. Diferencia entre producción y productividad. Implicancias del desarrollo sostenible. El cuidado de la capacidad de producción.

### **Unidad N<sup>º</sup> 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 RR. HH. La segmentación del mercado laboral. Importancia de la capacitación. El toyotismo. Cambios laborales a través de las TIC. El teletrabajo

### **Unidad N<sup>º</sup> 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.

### **Unidad N<sup>º</sup> 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.



Ministerio de Capital Humano  
Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional San Francisco

### **Unidad N<sup>º</sup> 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. 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. Correcta redacción de comunicaciones científicas. Estructura IMRC. Distintos tipos de formatos de informes según los objetivos de la investigación. Redes y motivación. Teoría del conflicto según la comunicación. Comunicación y negociación.

### **Unidad N<sup>º</sup> 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.

### **Unidad N<sup>º</sup> 8: Autogestión y co-gestión**

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.



Ministerio de Capital Humano  
Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional San Francisco

#### **4. Bibliografía**

1. ANGELIS, César  
"Community Managers: Tecnologías informacionales y trabajo inmaterial"  
En: "Ciencias Sociales". N.º 83, 2013, p. 4.  
UBA
2. BERTÍN AGUILLON, Diana y VERA MUÑOZ, María  
"Innovación y liderazgo en el Recurso Humano"  
En: "Horizontes de la Contaduría". N.º 3, julio-diciembre 2015.
3. FIGARI, Carlos y NEWMAN, Diego  
"Toyotización, control laboral y lógica de formación corporativa"  
En: "Ciencias Sociales". N.º 83, p. 56.  
Op. cit.
4. PDNU-ONU  
"Objetivos de desarrollo sostenible"  
En: "Transformar nuestro mundo", ONU, 2015.
5. WERTHER, William y DAVIS, Keith  
"Administración de Personal y Recursos Humanos"  
Editorial Mac Graw Hill, 2008, pp. 87-338, 435-459.
6. YENNERICH, Germán, CERUTTI, Gabriel y TOLOZA, Alberto  
"Gestión del Talento en las Pymes"  
En: "Jornadas de Ciencia y Tecnología 2020", UTN, pp. 136-138.
7. YENNERICH, Germán y CARETÓ, Fernando  
"Efectos de las TICs en la sociedad: el teletrabajo"  
En: "II Jornadas de Ingeniería y Sociedad", UTN, 2016, pp. 193-197.
8. YENNERICH, Germán, CARETÓ, Belén y CARETÓ, Fernando  
"Efectos de la tecnología en la situación laboral de las empresas de San Francisco y zona"  
En: "III Jornadas de Ingeniería y Sociedad", UTN, 2018, pp. 177-182



Ministerio de Capital Humano  
Universidad Tecnológica Nacional  
Facultad Regional San Francisco

9. YENNERICH, Germán et al.

"Satisfacción laboral y productividad en la industria metalúrgica de San Francisco"

En: "Jornadas de Ciencia y Tecnología 2019", UTN, pp. 28-30.

10. YENNERICH, Germán

"Transformaciones en el mundo del trabajo y sus efectos en la salud mental"

En: "Segundo Congreso de Administración del Centro de la República" UNVM, Villa María, 2013.

11. YENNERICH, Germán

"Diseño de grupos laborales"

Inédito, UTN, 2007, PDF.

### **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 dramaticen 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 primera 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, de acuerdo al formato de un informe estandarizado, o en forma oral a través de la exposición, o con una dramatización.