



*Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Buenos Aires*

PROGRAMA ANALÍTICO DE ASIGNATURA

DEPARTAMENTO: Ingeniería en Sistemas de Información

CARRERA: Ingeniería en Sistemas de Información

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD CURRICULAR: Administración Estratégica del Capital Humano

Año Académico: 2023

Área: Gestión ingenieril

Bloque: Electivas

Tipo: Electiva

Modalidad: Cuatrimestral

Cargas horarias totales:

<i>Horas reloj</i>	<i>Horas cátedra</i>	<i>Horas cátedra semanales</i>
72	96	6

FUNDAMENTACIÓN

La aceleración del desarrollo tecnológico y el estallido de las comunicaciones como principales factores que promovieron la irrupción del fenómeno de la Globalización, provocaron una ruptura a las órdenes preestablecidas en todas las dimensiones que atraviesan la vida de las personas. El cambio repentino que esto produjo, en particular y sobre los mercados, determinó la caducidad irreversible de los paradigmas conocidos en lo que, a la distancia, parece verse como un planeta completamente diferente. En un espacio de menos de 50 años, los negocios se volvieron absolutamente impredecibles, la flexibilización de políticas de comercio internacional generó un espectro competitivo de alcance global y sin una conciencia clara de la cantidad y calidad de sus jugadores. El constante cambio se impuso y, para los mercados, eso implica completa incertidumbre, donde la adaptación al cambio y visión estratégica se vuelven dos características claves para sostener la competitividad de cualquier negocio.

En este marco, que muchos teóricos denominan Mundo VICA porque hace referencia a las características de Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo, el talento se vuelve la piedra angular de cualquier organización y el factor determinante de su éxito o fracaso.

Asimismo, surgen nuevas corrientes metodológicas para promover modelos colaborativos donde las relaciones interpersonales, equipos autodirigidos y liderazgos positivos y facilitadores, se ponen en el centro estratégico de la conducción de organizaciones basadas en



*Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Buenos Aires*

personas. Los criterios de Diseño Centrado en el usuario se extrapolan hacia los procesos y estructuras organizacionales. Las personas crean sus organizaciones vivas acompañando las demandas del mercado, los equipos se auto conciben y reinventan de acuerdo a lo que les permite mayor flexibilidad y efectividad. La cultura agilista permea todos los mecanismos para crear así una nueva cultura de trabajo. De esta manera, resulta imperativo que los profesionales en Ingeniería en Sistemas puedan desarrollar un entendimiento profundo de la importancia y el impacto general de las personas que trabajan en una organización, para crear y sostener relaciones sanas que promuevan la colaboración abierta y un apropiado balance entre rendimiento y comportamiento de adecuados a los desafíos de este entorno junto a actitudes positivas y de compromiso legítimo con el negocio y la sociedad.

Nuestro impacto como profesionales en ingeniería es profundo, somos agentes de cambio en una sociedad que se mueve a la velocidad de la luz. Intervenimos los negocios y la cultura a la vez, por eso necesitamos brindar una formación estratégica para generar valor a los negocios, pero también con la capacidad de comprender las complejidades sociales.

OBJETIVOS

- Desarrollar competencias de autonomía, pensamiento crítico, investigación y desarrollo, visión estratégica, colaboración, comunicación, aprendizaje continuo y autoorganización, para lograr profesionales competitivos en escenarios tecnológicos enmarcados por nuevos paradigmas.
- Comprender el propósito y relación de los subsistemas y políticas de gestión del talento en las organizaciones.
- Identificar el funcionamiento de la gestión por competencias para comprender cómo desarrollarlas de manera efectiva (ya sea propia o la de los equipos en los que colabore).
- Comprender el ecosistema socio-político-cultural y su efecto sobre el rendimiento y desempeño de las personas dentro de cada marco de actividad laboral.

CONTENIDOS

Contenidos analíticos

Unidad 1: Retrospectiva y evolución de la construcción del concepto de trabajo y su impacto socio-cultural. Crisis del trabajo y consecuencias: Inestabilidad, nuevos factores de competitividad, formas de contratación, inclusión de la tecnología e impactos de la automatización. Las nuevas tendencias en el campo laboral.

Unidad 2: Dirección estratégica. Gestión por competencias. Dominios: Interpersonal, Organizacional, Intraindividual e Institucional. Nuevos enfoques de las competencias de cara al futuro. El perfil competitivo de profesionales de Ingeniería en Sistemas de Información. Prácticas y disciplinas que promueven el desarrollo de competencias dentro de la organización.



*Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Buenos Aires*

Unidad 3: Motivación y Liderazgo Ágil. Evolución de teorías descriptivas de la construcción de la personalidad y teorías motivacionales. Mejores prácticas. Estilo de liderazgo facilitador en el marco de metodologías ágiles. Equipos autodirigidos. factores motivacionales intrínsecos.

Unidad 4: *Staffing y Resourcing*. La importancia de la descripción del puesto para el proceso de búsqueda. Técnica de entrevistas y análisis de resultados. Reclutamiento de personal: empleo externo vs promoción interna, técnicas tradicionales, concepto 2.0, Marketing para el reclutamiento. Selección de personal: Herramientas y los desafíos que proponen las nuevas formas de contratación. Programa de jóvenes profesionales. Perfil laboral individual y Branding Personal. Valoración de características diferenciales en la industria tecnológica: la cultura de los mejores vs la persona indicada para cada puesto.

Unidad 5: Evaluación del desempeño: objetivos, beneficios, problemas más comunes, métodos tradicionales, por competencias y evaluación continua. Objetivos SMART. *Feedback* Continuo. Comunicación No Violenta. Plan de desarrollo y sucesión. Plan de carrera. Planes de formación y capacitación. Técnicas de aprendizaje dentro de la organización: *Mentoring, Reverse Mentoring, Experiential Learning* y nuevas tendencias.

Unidad 6: Estrategias de retención. Remuneración, plan de actualizaciones y beneficios. Planes de prestaciones sociales: objetivos y criterios para planear las prestaciones y la seguridad social. Viejos y nuevos beneficios, frente a las diversas modalidades de contratación. Cultura y calidad de vida en el trabajo. Responsabilidad Social Empresaria.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

- Alles, Martha Alicia (2015). Gestión por Competencias. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Vol. 1. 3° edición, Editorial Granica.
- Alles, Martha Alicia (2016). Conciliar vida profesional y personal - Dos miradas: Organizacional e individual. 2° edición, Editorial Granica.
- Bilinkis, Santiago (2014), Pasaje al futuro, 1° edición, Editorial Sudamericana.
- Bock, Laszlo (2015), La nueva fórmula del trabajo. Primera Edición. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Cuatrecasas, Luis (2016) Claves de Lean Management en tiempos de máxima competitividad. Profit Editorial.
- Garcia Garcia, Santi (2016). El arte de dirigir personas hoy. Ed. Libros de cabecera.
- Laloux, Frederic (2016). Reinventar Las Organizaciones. Ed. Arpa Innovación.
- Melamed, Alejandro (2017), El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. 1° edición. Ed. Grupo editorial Planeta SAIC.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA



*Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Buenos Aires*

- Aquino, Jorge A; Roberto E. Vola, Marcelo J. Arecco y Gustavo J. Aquino (2004) Recursos Humanos, Cap. 2, 3 y 7. 3ª edición, Ediciones Macchi.
- Gore, Ernesto (2013). El Próximo Management-acción, práctica y aprendizaje. 1ª edición. Editorial Granica.
- Schlemenson, Aldo. (2013). Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia. 1ª edición, Editorial Granica.

CORRELATIVAS

Para cursar y rendir

- Cursadas:
 - Análisis de Sistemas de Información
 - Sintaxis y Semántica de los Lenguajes
 - Paradigmas de Programación