

Gestión del Recurso Humano Planificación Ciclo lectivo 2026

Datos administrativos de la asignatura

Departamento:	Ingeniería Química	Carrera	Ingeniería Química
Asignatura:	Gestión del Recurso Humano	Nivel de la carrera	V
Bloque curricular:	Paquete de Electivas nivel V		
Plan	1875/2022	Config Parciales	15
Horas semanales	3	Horas totales	48
Profesor/es	Ing. Esp. José Reynoso	Dedicación:	1 DSE – Adjunto

Presentación, Fundamentación

Gestionar adecuadamente el talento humano en una organización trae numerosas ventajas, tales como aumentar la motivación y el rendimiento de los colaboradores como individuos y como integrantes de un equipo; mejorar el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores con respecto a su trabajo; disminuir la rotación del personal y retener el talento, entre muchas otras.

La gestión del talento humano permite adquirir conocimientos y herramientas fundamentales para: reclutar a los candidatos ideales para las vacantes de la organización, medir el desempeño de los equipos de trabajo para identificar oportunidades de mejora, brindar de manera efectiva el feedback a los colaboradores, medir el clima y la cultura organizacional, y mejorar y aumentar los conocimientos y habilidades de los colaboradores.

- **Relación de la asignatura con el perfil de egreso.** La asignatura contribuye en la formación del ingeniero introduciéndolos en las cuestiones del Recurso Humano como parte fundamental de cualquier organización.
- **Relación de la asignatura con los alcances del título.** Dado que el Ingeniero Químico debe capacitarse para estudiar, proyectar, conducir, dirigir, inspeccionar, operar, diseñar y adoptar instalaciones productivas, resulta fundamental su capacitación en el área del Recurso Humano y justifica la inclusión de esta materia entre aquellas que formarán el soporte principal de su formación ingenieril.



--

Relación de la asignatura con las competencias de egreso de la carrera		
Detallar, en la tabla siguiente, la relación de la asignatura con las competencias de egreso específicas, genéricas tecnológicas, sociales, políticas y actitudinales de la carrera. Indicar a cuáles competencias de egreso tributa (aportes reales y significativos de la asignatura) y en qué nivel (0=no tributa, 1=bajo, 2=medio, 3=alto). Agregar un comentario general de justificación. (Este detalle se integrará en una matriz de tributación de la carrera, dictada en la Facultad Regional, en la cual se explicita el desarrollo de las competencias específicas y genéricas de la carrera y el nivel en que tributa cada asignatura).		
Competencias específicas de la carrera (CE)	Competencias genéricas tecnológicas (CT)	Competencias genéricas sociales, políticas y actitudinales (CS)
		CS6: Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo.
		CS7: Comunicarse con efectividad.

Propósito
• Ampliar el horizonte del profesional tecnológico, permitiéndole complementar su formación con conceptos y herramientas que les posibiliten insertarse en el mercado laboral, con una mejor comprensión de las personas y del rol profesional que deben asumir en su desempeño organizacional, a través del conocimiento de técnicas específicas para la administración, interacción, dirección y gestión del potencial humano • Orientar a los alumnos a fin de asegurar el buen aprovechamiento y desarrollo de las capacidades individuales, posibilitando el buen desempeño de sus funciones y de desarrollo de sus carreras dentro de las diversas organizaciones del medio • Comprender la complejidad del factor humano en las organizaciones y conocer las diferentes técnicas operativas y de gestión que permiten una adecuada administración de su potencial • Visualizar el rol fundamental de los recursos humanos para el éxito y crecimiento de las organizaciones y para el desarrollo del país



- Integrar campos de estudio y técnicas que permitan administrar con mayor eficacia el potencial humano en las organizaciones

Objetivos establecidos en el Diseño Curricular

- Ampliar el horizonte del profesional tecnológico, permitiéndole complementar su formación con conceptos y herramientas que les permitan insertarse en el mercado laboral, con una mejor comprensión de las personas y del rol profesional que deben asumir en su desempeño organizacional, a través del conocimiento de técnicas específicas para la administración, interacción, dirección y gestión del potencial humano.

Resultados de aprendizaje

- RA1: Proporcionar a los alumnos la comprensión necesaria de las personas y del rol profesional que deben asumir en su desempeño organizacional, a través del conocimiento de técnicas específicas para la administración, interacción, dirección y gestión del potencial humano
- RA2: Lograr la visualización del recurso humano como factor fundamental del crecimiento de las organizaciones
- RA3: Integrar campos de estudio y técnicas que permitan administrar con mayor eficacia el potencial humano en las organizaciones
- RA4: Comunicar de manera concisa, clara y precisa los resultados de actividades realizadas, tanto en forma oral como escrita, teniendo en cuenta aspectos tales como lenguaje técnico empleado, estilo discursivo y modalidad de la presentación, analizando la validez y coherencia de la información

Asignaturas correlativas previas

Para cursar debe tener cursada:

- Química aplicada

Para cursar debe tener aprobada:

- Ingeniería y Sociedad

Para rendir debe tener aprobada:

- Química aplicada

Asignaturas correlativas posteriores



Indicar las asignaturas correlativas posteriores:

- No presenta

Programa analítico, Unidades temáticas

UNIDAD	CONTENIDO	TIEMPO/MODALIDAD	CLASE
UNIDAD 1: LAS ORGANIZACIONES			
1	LAS ORGANIZACIONES. Características de la organización actual. Características de la fuerza laboral. TENDENCIAS. Cambios en la gestión de los recursos humanos: administrar y gestionar talentos, dirigir personas. Capital intelectual, capital humano, capital social. Impacto en las organizaciones.	3 hs Teórico	1
UNIDAD 2: INDIVIDUOS y ORGANIZACIONES			
2	LAS NECESIDADES INDIVIDUALES. Individuo y organización. El contrato psicológico. Las necesidades individuales en las organizaciones. Necesidades individuales vs. Necesidades organizacionales.	1 h Teórico	2
	LA NATURALEZA HUMANA. Supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana. El hombre racional-económico, el hombre social, el hombre autorrealizado. El hombre complejo.	1 h Teórico	2
	EL COMPORTAMIENTO HUMANO. Personalidad y conducta. Factores determinantes. Conductas adaptadas, inadaptadas, de frustración. La Motivación: Incentivos, motivación, desmotivación, motivación positiva, motivación negativa. Teorías de motivación: Jerarquía de necesidades. Teoría de los dos factores. Impulsos motivacionales. Modelo de expectativas. Teorías X e Y. Modificación del comportamiento.	1 h Teórico	2
UNIDAD 3: GRUPOS y EQUIPOS			



3	GRUPOS Y EQUIPOS. Trabajo en equipo. Etapas en el desarrollo de un equipo. Elementos de un grupo. Integrantes: estilos personales. Distribución de roles. Motivos del mal funcionamiento de los grupos. Características de un grupo bien constituido. Sugerencias para trabajar en grupo.	2 hs Teórico	3
	TÉCNICAS DE TRABAJO EN GRUPO. Torbellino de ideas. Seis sombreros para pensar. Matriz de Ishikawa. Matriz FODA.	4 hs. Teórico / Práctico	3-4
	DINÁMICAS DE GRUPO. Tipos de grupos. Estatus de miembros y líderes informales. Técnica de grupo nominal. Consenso. Ciclo de vida del equipo.	3 hs. Teórico / Práctico	5
UNIDAD 4: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS			
4	Orígenes de la ARH. Contribución del área de RH al objetivo de la empresa. Los distintos subsistemas de la ARH.	1 h Teórico	6
	Análisis del mercado laboral. Reclutamiento y selección de personal	2 hs Teórico	6
	Descripción de puestos de trabajo; evaluación de desempeño y plan de carrera	3 hs Teórico / Práctico	7
	Salarios y beneficios. Higiene y seguridad. Ley 24557 de Riesgos del Trabajo	3 hs Teórico / Práctico	8
UNIDAD 5: CLIMA y CULTURA ORGANIZACIONAL			
5	CULTURA ORGANIZACIONAL: distintos enfoques. Importancia de la cultura organizacional. Elementos: valores, ritos y ceremonias, historias y mitos, tabúes, normas y comunicación. Características de la cultura. Beneficios del desarrollo de una cultura organizacional.	3 hs. Teórico	9
	CLIMA ORGANIZACIONAL. Distintas escalas del clima organizacional. Diferencias entre clima y cultura organizacional	3 hs. Teórico / Práctico	10
UNIDAD 6: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL Y ORGANIZACIONAL			
6	COMUNICACIÓN. Comunicación en el ambiente laboral. Habilidades de comunicación. Barreras y distorsiones, procedimientos para mejorar la comunicación. Comunicación no verbal: kinesia, paralingüística y proxémica	3 hs Teórico / Práctico	11
	Técnicas De comunicación interpersonal: la Ventana de Johari, Programación	6 hs. Teórico / Práctico	12-13



	Neurolingüística, técnicas para aprender a escuchar.		
	Técnicas de Dirección: realización de presentaciones, conducción de reuniones, entrevistas, coaching	2 hs Teórico / Práctico	14
	Técnicas de Empresariales: imagen corporativa, atención de quejas y reclamos, atención telefónica, comunicación interna	1 hs Teórico	14
UNIDAD 7: LIDERAZGO Y ESTILOS DE CONDUCCIÓN.			
7	LIDERAZGO. Análisis del liderazgo. Dirección vs. Liderazgo. Estudios de enfoque de liderazgo. El enfoque de los rasgos. Enfoque conductista. Enfoque contingencial del liderazgo.	3 hs. Teórico / Práctico	15
	Orientación por tareas vs. Orientación por personas. ¿Estilo ideal o estilo posible? Atributos personales. Habilidades.	3 hs Teórico / Práctico	16

Metodología de enseñanza

Actividades teóricas: Clases teóricas: exposición oral dialogada a cargo del docente de la cátedra. En esta instancia también se propondrá la elaboración de un manual de BPM y un manual de HACCP para un establecimiento y un producto alimenticio, respectivamente propuesto por el alumno previa orientación sobre material bibliográfico a consultar y metodología a emplear.

Las actividades previstas contribuirán a la evaluación de RA relacionados con las competencias genéricas y tecnológicas contempladas para la asignatura.

Recomendaciones para el estudio

Se recomendará a los estudiantes el abordaje previo de las temáticas específicas a desarrollar durante las clases teóricas, mediante lectura orientada, a efectos de promover espacios de enseñanza/aprendizaje dinámicos e interactivos con la participación de los alumnos. Específicamente se recomienda afianzar conceptos relacionados con la cinética y el diseño de reactores químicos y biológicos

Metodología de evaluación

Evaluación de cada Resultado de Aprendizaje.

Momentos: Evaluación continua y sumativa o final.



Los Instrumentos de recolección de evidencia son:

- RA1 a RA3: Técnicas de aplicación de conducción de entrevistas de trabajo – Tormentas de ideas sobre distintas propuestas provistas por el docente

INSTANCIAS EVALUATIVAS: en todos los casos se considera integración teórico-práctico.

Se implementarán: dos evaluaciones teórico- prácticas, cada una de las cuales incluye la resolución de problemas cuyo nivel de complejidad no será mayor al de los propuestos en las guías de resolución de problemas.

1º Evaluación: incluirá Unidades Nº 1, 2, 3, (tentativo)

2º Evaluación: incluirá Unidades Nº 4,5, 6 y 7 (tentativo)

Por último, se contemplará el desempeño de los alumnos durante la realización de los trabajos prácticos y la presentación de los informes correspondientes.

Etapas evaluativas de RECUPERACIÓN: Se brindará la posibilidad de 1 (un) recuperatorio al final del ciclo lectivo, únicamente respecto a las instancias evaluativas teórico-prácticas y sólo en caso de haber calificado como insuficiente uno solo de los exámenes parciales

- RA4 – Actividad Colaborativa. La actividad colaborativa se examina de acuerdo a una rúbrica, elaborada por la cátedra para este propósito.

Régimen de Cursado y Aprobación Régimen de Cursado.

Régimen de cursado

Se sigue lo estipulado por el Reglamento de Estudio para todas las carreras de grado en la Universidad Tecnológica Nacional, Ord Nº 1549/2016. Ítem 7.1.2: El cursado será obligatorio para todas las asignaturas, debiéndose cumplimentar dentro del ciclo lectivo. El cursado no tendrá vencimiento; solo caducará si se cumple la condición del punto 8.2.6: repetición de evaluaciones: El estudiante que obtenga una calificación INSUFICIENTE en cuatro (4) evaluaciones finales de una misma asignatura, deberá recursarla, sin que ello signifique la pérdida de inscripción en otras asignaturas.

Régimen de Aprobación de cursado:

1. Aprobación directa: La cátedra establece condiciones de aprobación directa basada en un régimen de evaluación continua.



Se llevará a cabo sobre la base de los siguientes aspectos:

- a) Cumplir requisito del 75 % de asistencia a clases.
- b) Presentar en tiempo y forma, en formato digital, respetando las condiciones solicitadas en cada caso, las actividades específicas planteadas
- c) Realizar y aprobar las instancias de evaluación teórico-práctico, establecidas en el ítem “Evaluación de cada resultado de aprendizaje” de esta planificación, con una calificación mayor o igual a 8 (ocho), en primera instancia de evaluación.

2. Aprobación NO directa – Examen final

La cátedra establece condiciones de aprobación de la asignatura basada en un régimen de evaluación continua. Deben cumplirse las condiciones del ítem a) y b) del régimen de aprobación directa. En cuanto al ítem c) si las calificaciones obtenidas, son mayores o iguales a 6 (seis) y menores a 8 (ocho), en primera instancia de evaluación o su recuperatorio, se alcanzará la aprobación del cursado de la asignatura y el alumno estará habilitado a realizar un examen final. El examen final abarca todos los contenidos de la asignatura, y consiste en una primera instancia de evaluación escrita sobre la actividad práctica, que contempla la resolución de problemas tipo, cuyo nivel de complejidad será igual o mayor a los propuestos en las guías y actividades de la materia. Una vez aprobado el práctico, continua el examen final oral, mediante un coloquio en temas específicos determinados por el docente, de las diferentes temáticas de la cátedra. Importante: Las inasistencias de evaluaciones y sus recuperatorios deben estar debidamente justificadas, de lo contrario se considera desaprobado. El alumno que no haya demostrado los niveles mínimos exigidos expuestos en los ítems anteriores, 1. Aprobación Directa o 2. Aprobación NO Directa - Examen final, deberá recursar la materia.

Régimen de Calificación

De acuerdo a lo dispuesto en la Ordenanza N° 1549, el inciso 8.2.3, el resultado de la evaluación estará expresado en números enteros. La aprobación de la materia requiere una calificación mínima de seis (6) puntos en todas las instancias evaluativas. La calificación final (nota) es el promedio de las todas las instancias evaluativas.

La misma establece según la tabla de calificaciones y respetando lo dispuesto en la Ord. 1549, en todos los casos se considera la siguiente equivalencia conceptual: 1 a 5 puntos = Insuficiente, 6 puntos = Aprobado, 7 puntos = Bueno, 8 puntos = Muy Bueno, 9 puntos = Distinguido, 10 puntos = Sobresaliente



--

Cronograma de clases/trabajos prácticos/exámenes (tentativo)

Disponible en el ítem: Programa analítico, Unidades temáticas, de esta planificación.

Las instancias de cuestionarios se realizan al finalizar cada eje temático, la instancia escrita luego del eje temático 4. En tanto que la actividad colaborativa se desarrolla durante el curso de las 3 últimas unidades y se presenta al final del curso. Las fechas definitivas se comunicará conforme se avanza en las actividades académicas previstas en la asignatura

Recursos necesarios

- Apuntes de la Cátedra confeccionados por el docente
- Textos específicos de la materia (ver bibliografía).
- Material extraído de Internet.
- Guías de Trabajos Prácticos para la resolución de problemas.
- Guía orientativa para la realización de Seminario.
- Laboratorio de docencia
- Planta piloto.

Referencias bibliográficas (citadas según Normas APA)

Bibliografía:

a) Obligatoria o básica:

-Alles, Martha A. "Dirección estratégica de Recursos Humanos", Granica, Buenos Aires, 2000.

-Chiavenato, Idalberto- "Administración de Recursos Humanos", McGraw Hill, México, 2000.

-Covey, Stephen. El liderazgo centrado en principios. Ed. Paidós, Bs. As, 1993.

-Davis, Keith - Newstrom, John- "El comportamiento humano en el trabajo", McGraw Hill, México, 2003.

-Eldin, Francois "El Management de la comunicación", Edicial, Bs. Aires, 1998. Fainstein, Hector- "La gestión de equipos eficaces", Macchi, Bs. Aires, 1997.

- Mínguez Vela, Andrés. La otra comunicación. Comunicación no verbal, Ed. Esic, Madrid, 1999.

-Nelson, Bob. 1001 Formas de motivar a los empleados. Ed. Norma, Colombia, 1997.

-Schvarstein, Leonardo. Psicología social de las organizaciones. Ed. Paidos, Buenos Aires, 2001.

-Apuntes de cátedra.Ley de Riesgos del Trabajo,Revistas Gestión, Páginas varias de Internet , etc

b) Complementaria:



- Albrecht, Karl – "El radar empresarial. Descubra las fuerzas que configuran su empresa", Paidós, Bs.Aires, 1999.
- Bear, John. El mundo de la comunicación. Sigmar. Buenos Aires, 1980. Brooking, Annie. "El Capital Intelectual", Paidós, Buenos Aires, 1997.
- Caviedes, Miguel. Dinámica de grupos. Ediciones Paulinas. Buenos Aires, 1987.
- Chang, Richard - Kelly, Keith- "Satisfacer primero a los clientes internos", Granica, Barcelona, 1996.
- Chowdhury, Subir. Management siglo XXI. Ed. Prentice Hall, Madrid, 2000.
- Crosby, Philip. Liderazgo: el arte de convertirse en ejecutivo. McGraw Hill. México, 1990.
- Cudicio, Catherine. Programación neurolingüística y Comunicación. Granica. Barcelona, 1992.
- De Board, Robert. Psicología social de las organizaciones. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1997-
- Goleman, Daniel. La inteligencia emocional. Ed. Vergara, Madrid, 1996.
- Goman, Kinsey Carol- "Cómo dirigir para lograr el compromiso", Granica, México, 1992.
- Grosman, Gustavo Livon. Permiso, yo soy creatividad. Ed. Macchi, Buenos Aires. 1990.
- Heider, John. El tao de los líderes. Nuevo Extremo. Atlanta, 1985.
- Hicks, Herbert- "Administración y organización desde el punto de vista de Sistemas y Recursos Humanos", McGraw Hill, México, 1991.
- Knight, Sue. La Programación neurolingüística en el trabajo. Ed. Sirio. Buenos Aires, 1995.
- Ludlow, Ron- Panton, Fergus. La esencia de la comunicación. Ed. Prentice Hall, México, 1997.
- Maristany, Jaime. "Administración de Recursos Humanos", Prentice Hall, México, 2000.
- Minguell, Enrique "Las personas, la cara visible de la calidad de servicio", ODE, Madrid, 1997.
- Mínguez Vela, Andrés- "Dirección práctica de Recursos Humanos", Esic, Madrid, 2000. Pease, Allan. El lenguaje del cuerpo. Planeta. Buenos Aires, 1991.
- Perel. Las organizaciones neuróticas - De la neurosis a la Calidad Total. Buenos Aires, Macchi, 1993.
- Ribeiro, Lair. La comunicación eficaz. Urano. Barcelona, 1994.
- Rosembluth, Hal F.-McFerrin Peters, Diane- "El cliente no es lo primero, lo primero es el personal", Atlántida, Bs.Aires, 1993.

Función Docencia

Las actividades académicas en la FRVM se desarrollan en forma presencial. El dictado de las clases de desarrollo de contenidos específicos de cada eje temático está a cargo del profesor de la cátedra Ing. José Reynoso.

Reuniones de asignatura y área

No corresponde.

Atención y orientación a las y los estudiantes



El campus virtual de la asignatura se usa permanentemente y se considera el principal canal de comunicación entre docentes y alumnos, siendo responsabilidad exclusiva de éstos, revisar periódicamente y mantener actualizado su email, para recibir las comunicaciones correspondientes.

Por ello el docente crea el grupo “GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO 2026”, cuyos participantes son todos los inscriptos de este ciclo lectivo a Gestión del Recurso Humano en la FRVM, y mediante el foro: “NOVEDADES”, de la plataforma, se informa y comunica, todas las cuestiones académicas de la asignatura.

Se destaca que se mantiene una comunicación abierta y sin restricciones en el aula virtual por mensajería y correo electrónico del docente



ANEXO 1: FUNCIÓN INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN (si corresponde)

En este Anexo 1 (a completar si correspondiese) la cátedra detallará las actividades previstas respecto a la función docencia en el marco de la asignatura.

Lineamientos de Investigación de la cátedra

Para introducir a las y los estudiantes a las actividades de investigación que realiza la cátedra. Se recomienda incorporar al Programa analítico de la asignatura los lineamientos de investigación en los cuales la asignatura este participando.

Lineamientos de Extensión de la cátedra

Para introducir a las y los estudiantes a las actividades de Extensión que realiza la cátedra. Se recomienda incorporar al Programa analítico de la asignatura los programas de Extensión en los cuales la asignatura este participando.

Actividades en las que pueden participar las y los estudiantes

Incluir todas aquellas instancias en las cuales las y los estudiantes puedan incorporarse como participantes activos tanto en proyectos de investigación como de extensión, en la asignatura o mediante el trabajo conjunto con otras asignaturas.

Eje: Investigación

Proyecto	Cronograma de actividades

Eje: Extensión

Proyecto	Cronograma de actividades



JOSÉ REYNOSO



Handwritten signature