

1. PRESENTACIÓN DEL ESPACIO CURRICULAR

Espacio curricular: GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS			
Código SIU-guaraní:	Horas presenciales	60	Ciclo lectivo: 2024
Carrera:	Ing. Industrial Ing. Mecatrónica	Plan de Estudios	Ord. CS 096/23 Ord. CS 094/23
Dirección a la que pertenece	Ingeniería Industrial	Bloque	Complementarias
Ubicación curricular:	9no Semestre	Créditos 4	Formato Curricular
EQUIPO DOCENTE			
Cargo: Titular	Nombre: Lucía I. Brottier	Correo: lucia.brottier@uncuyo.edu.ar	
Cargo: JTP	Nombre: Carlos A. Nallim	Correo: cnallim@gmail.com	

Fundamentación

Esta actividad curricular consiste en interpretar las competencias personales y su posibilidad de desarrollo con la aplicación de herramientas que permitan la motivación, el liderazgo, la influencia, la resolución de conflictos y la gestión del cambio en su entorno a través del trabajo con otros y la conducción de personas..

Aportes al perfil de egreso

CE - Competencias de Egreso Específicas	CE-GT Competencias Genéricas Tecnológicas	CE-GSPA Competencias Sociales – Político - Actitudinales
		CE-GSPA 6 Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo. CE-GSPA 7 Comunicarse con efectividad. CE-GSPA 8 Actuar con ética, responsabilidad profesional y compromiso social, considerando el impacto económico, social y ambiental de su actividad en el contexto local y global. CE-GSPA 9 Aprender en forma continua y autónoma

Expectativas de logro (del Plan de Estudios)

Al acreditar el espacio curricular los estudiantes serán capaces de:

- Comprender las exigencias en la conducción de personal y los principios para la motivación, las dinámicas de los grupos humanos, los procesos de cambios y la gestión de conflictos.
- Establecer relaciones entre el contexto y los problemas a resolver aplicando las herramientas de desarrollo de personas, con la finalidad de implementar estrategias en la resolución de problemas dentro del ámbito empresarial.
- Utilizar la terminología específica de la disciplina, para expresarse correctamente.
- Asumir la profesión como una actividad presidida por valores y caracterizada por opciones de carácter ético y social.

Contenidos mínimos (del Plan de Estudios)

Conceptos básicos de persona y personalidad, trabajo, equipo y organización. Conducción de personas: comunicación, motivación, influencia. Poder y liderazgo. Ética del desempeño. Modelos de conducción. Gestión de conflictos y del cambio. Desarrollo de personas: planificación, incorporación, promoción, evaluación y control. Aplicaciones en Ingeniería Industrial.

Correlativas (Saberes previos/ posteriores del Plan de Correlatividades)

Saberes previos: Legislación y Ética Profesional

Saberes posteriores: No aplica.

2. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RA1. Reconoce las competencias propias y utiliza el autoconocimiento para el desarrollo personal de habilidades de comunicación, vinculación con otros, influencia y negociación.

RA2: Comprende las exigencias de la conducción de personas y los principios para la motivación, las dinámicas de los grupos humanos, los procesos de cambios y la gestión de conflictos

RA3. Establece relaciones entre el contexto y los problemas a resolver y aplica las herramientas de desarrollo de personas.

RA4. Desarrolla habilidades para el trabajo en equipo y aplica herramientas para resolver situaciones sencillas de motivación, conducción, conflicto y cambio.

RA5. Selecciona opciones de carácter ético y pondera el impacto social de las mismas.

3. CONTENIDOS/SABERES (Organizados por unidades, ejes u otros)

Unidad 1: Persona y Trabajo en las Organizaciones.

La persona humana. Concepto. Naturaleza. Derechos. Personalidad. Conducta. Inteligencias. El trabajo humano. Concepto. Aspectos psicosociales. Rol del trabajador. La Organización: Estructura organizacional. Modelos de comportamiento organizacional. Cultura Organizacional. Los procesos de comunicación. Barreras. Dinámica del grupo humano.

Unidad 2: Motivar para hacer

El ciclo motivacional. Teorías de contenidos y teorías de proceso. Las necesidades como motivación. Factores higiénicos de la motivación. Teorías clásicas y modernas de motivación. La desmotivación. La participación: Trabajo en equipo. Delegación. Empoderamiento. Programas de motivación. Claves para motivar a las personas.

Unidad 3: Influencia y liderazgo

Definiciones de poder, autoridad, influencia. La influencia social. Fuentes del Poder. Relacionamiento y comportamientos políticos. Estrategias de influencia.
Teorías de liderazgo: rasgos, comportamiento, situacional y otras. El liderazgo como vocación de servicio. La conducción de personas. Normativa de convivencia, reglamentos y disciplina.

Unidad 4: El acuerdo y la gestión de conflictos.

Respeto de las diversidades de las personas y sus necesidades. Teoría de conflictos. Etapas del conflicto. La gestión de los conflictos. Matriz de Kilmann. Tipos y estrategias de negociación. Redes afectivas e institucionales. El sentido del trabajo y la ética.

Unidad 5: Administración del Talento

Modelos de gestión de Recursos Humanos: Estratégico (Harvard), Funcional (Harper y Linch). Modelo de Ulrich. Gestión por competencias. Gestión del Conocimiento. Funciones del Área de Recursos Humanos Planificación. Descripción del puesto. Perfil del Puesto. Reclutamiento y Selección. Programas de Capacitación y desarrollo. Evaluación de desempeño. Planes de carrera. Promoción y democión. Retención y control de las personas.

Unidad 6: Desarrollo Organizacional

Origen y tipos de cambios. El cambio en los paradigmas. Modelo de Lewis. Nuevas tendencias: balance vida laboral-vida personal, estrés laboral, trabajo en redes. El cambio planeado. Kurt Lewin y Kotter. Desarrollo organizacional: conceptos. Toma de decisiones

4. MEDIACION PEDAGOGICA (metodologías, estrategias, recomendaciones para el estudio)

El espacio curricular es teórico práctico.

Se realizan actividades que promueven la reflexión, el intercambio entre pares y con los docentes y la fundamentación y la argumentación. Se promueve el uso adecuado de conceptos y terminología.

Se brindan los contenidos fundamentales (teoría) al inicio de las diferentes unidades o como síntesis de los análisis de casos y situaciones planteadas (aula invertida).

Se llevan a cabo actividades prácticas que promuevan el desarrollo de habilidades de comunicación y el trabajo en equipo.

Se desarrollan actividades de aprendizaje que propicien la aplicación de los conceptos, herramientas y metodologías a través del análisis de casos y situaciones reales o hipotéticas cuya solución no es única y requiere la aplicación de los conocimientos de las diferentes unidades desarrolladas.

Para la reflexión y autoconocimiento se utilizan diferentes tests de autoevaluación de habilidades y la elaboración de una Bitácora de Aprendizaje.

Para la adquisición de competencias de conducción se recurre a la lectura de biografías de reconocidos líderes, a la participación de invitados con el relato de sus experiencias (aula ampliada) y el análisis de organizaciones y casos reales desde los diferentes ejes que se abordan en las unidades.

5. INTENSIDAD DE LA FORMACION PRACTICA

Ámbito de formación práctica	Carga horaria	
	Presencial	No presencial
Formación Experimental	15	
Resolución de problemas Abiertos de Ingeniería	15	
Actividades de proyecto y diseño	10	
Práctica profesional Supervisada		
Carga horaria total	40	

6. SISTEMA DE EVALUACIÓN

6.1. Criterios de evaluación

La materia es promocional y por lo tanto será evaluada de manera continua, lo cual implica que en cada clase se considerará:

- Que el alumno participe activamente en cada una de las actividades y desafíos propuestos tanto en clase como en el aula virtual
- Presentación en tiempo y forma de las actividades planificadas:
 - **Bitácora de Aprendizaje:** es personal y debe registrar todas las actividades propuestas para reflejar los aprendizajes

- **Proyecto de contrastación de teoría y aplicaciones prácticas.** En grupos hasta 3 integrantes que incluye las actividades de a) relevamiento de marcos teóricos, b) pregunta a verificar, c) diseño de la herramienta de relevamiento, e) procesamiento y análisis de datos, f) presentación de resultados obtenidos y f) conclusiones. La exposición y defensa es oral y grupal con soporte a elección del estudiante.
- Aprobación de un parcial integrador con 60% o más.
- En caso de inasistencias al parcial y a la exposición del proyecto, la cual deberá ser debidamente justificada, se otorgará otra oportunidad de presentación.

6.2. Condiciones de promoción

- Este espacio curricular no tiene promoción directa

6.3. Condiciones de regularidad

Los estudiantes pueden regularizar el espacio curricular si:

- Cumplen con el 75% de asistencia y participación
- Completan el 90% las actividades presentes en el Aula abierta y en su Bitácora de Aprendizaje
- Defienden el proyecto presentado

6.4. Régimen de acreditación para

- Alumnos regulares: En examen final. Se toman dos temas: uno a elección del alumno, el otro a elección de la cátedra y la lectura de uno de los libros propuestos por la cátedra.
- Alumnos libres: Se aceptan alumnos libres B, C y D. Se aceptan Alumnos libres tipo A y en este caso deberán acordar con la cátedra la presentación de un Proyecto Integrador para su aprobación al menos 30 días antes de la mesa examinadora.

A. Estudiante libre en el espacio curricular por no haber cursado la asignatura.

B. Estudiante libre en el espacio curricular por insuficiencia; *es decir, haber cursado la asignatura, y haber aprobado actividades específicas del espacio curricular y no haber cumplido con el resto de las condiciones para alcanzar la regularidad.*

C. Estudiante libre en el espacio curricular por pérdida de regularidad (LPPR) por vencimiento de la vigencia de la misma y no haber acreditado la asignatura en el plazo estipulado.

D. Estudiante libre en el espacio curricular por pérdida de regularidad (LPPR), por haber rendido CUATRO (4) veces la asignatura, en condición de estudiante regular, sin lograr su aprobación.

7. BIBLIOGRAFIA

Título	Autor /es	Editorial	Año de Edición	Ejemplares Disponibles	Sitios digitales
Principios de la Administración	Robbins, S.P	Pearson	2013	2	
Comportamiento organizacional	Robbins, S-P	Pearson	2009	4	
Comportamiento humano en el trabajo	Davis K; Newstrom JW	McGraw Hill	2003	2	
Administración de Recursos Humanos	Chiavenato, I.	McGraw Hill	2012	6	
Artículos de Martha Alles					https://www.mairrh.com/
Artículos de Paula Molinari					https://www.w

					halecom.com.ar /
Articulos de Alejandro Melamed					https://www.humanizeconsulting.com/

Bibliografía complementaria

Se sugieren los siguientes autores

- Administration de personal: Davis K; Newstrom JW; Stoner, R; Freeman, E; Gilber D.
- Comportamiento humano: Robbins, Stephen; Chiavenato, Idalberto

7.1. Recursos digitales del espacio curricular (enlace a aula virtual y otros)

<https://aulaabierta.ingenieria.uncuyo.edu.ar/course/view.php?id=2211>

FIRMAS



V°B° DIRECTOR/A DE CARRERA

Fecha

DOCENTE RESPONSABLE A CARGO

Fecha: 9/10/2023