



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

Rosario, 18 de mayo de 2009

VISTO el Expediente del Consejo Directivo N° 035/2009, por el cual el Departamento Ingeniería Química, informa que la materia electiva "Las Relaciones Humanas en la Gestión Empresarial" ha cambiado sus correlativas en el Plan 2005 adecuado, y

CONSIDERANDO

Que dicho cambio se efectúa, debido a que en las asignaturas correlativas anteriores presentaba la materia Gestión Ingenieril, que no se dicta en el presente Plan

Que la Comisión de Enseñanza evaluó los antecedentes presentados y aconsejó aprobar la propuesta formulada por el Departamento Ingeniería Química.

Por ello y atento a las atribuciones otorgadas por el artículo 85° del Estatuto Universitario.

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD REGIONAL ROSARIO
DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar las asignaturas correlativas de la materia electiva "Las Relaciones Humanas en la Gestión Empresarial", según se detalla en el programa analítico que se agrega como Anexo I de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- Regístrese. Comuníquese. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN N° 150/2009

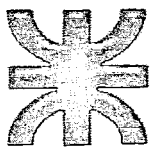
UTN
FAC. REG. ROS.

IRMA HAYDEE BAREA
JEFE DEP. MESA DE ENTRADAS

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Ing. Rubén F. CICCARELLI
Decano

Ing. Mateo RODRÍGUEZ VOLTÁ
Secretario Académico



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL ROSARIO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA QUÍMICA

ANEXO I
RESOLUCIÓN N° 150/20

PROGRAMA ANALÍTICO DE LA ASIGNATURA: Las Relaciones Humanas en la Gestión Empresarial

PLAN DE ESTUDIOS ORDENANZA N°: 1028

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN: (electiva)

ÁREA DE CONOCIMIENTO:

HORAS SEMANALES: 2

DICTADO ANUAL

CORRELATIVAS:

Para cursar:

Regulares: Economía, Legislación

Aprobadas: Integración III

Para rendir:

Aprobadas: Economía, Legislación

PROFESOR: Ing. Eduardo Mutazzi

DIRECTOR DE DEPARTAMENTO: Ing. Héctor Garibaldi

OBJETIVOS GENERALES DE LA ASIGNATURA:

- **Que el alumno se piense como empresario o directivo dentro de la Industria.**
- **Que el alumno comprenda la importancia del factor humano dentro de un proceso de generación de bienes y servicios.**
- **Que el alumno sepa manejar técnicas de liderazgo, comunicación, negociación, selección de personal, preparación de Curriculum Vitae y marketing personal.**

FUNCION DE LA ASIGNATURA EN EL PLAN DE ESTUDIOS:

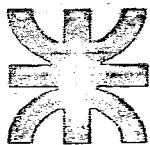
Esta asignatura muestra al futuro ingeniero que todo lo que la ciencia y tecnología le habilitan para construir o producir, se hace por medio de seres humanos y tiene como destinatarios también seres humanos.

Para el éxito es necesario no sólo que los equipos funcionen bien, sino que el personal trabaje coordinadamente y los destinatarios, también se sientan satisfechos y esto, depende del factor humano.

La ciencia crea un mundo que tiene una existencia ligada a la invariabilidad de las cosas y acontecimientos frente a la subjetividad de los individuos (emociones, sentimientos y condicionamientos). Se dice que la ciencia es independiente del contexto.

El estudiante de ingeniería habituado al mundo material de la ciencia, necesita comprenderlo en cuanto en éste se reflejen las necesidades del ser humano. Pero estas necesidades están teñidas de una subjetividad que no tiene la ciencia. La subjetividad consiste en que la decisión u opinión no está fundada en hechos comprobables.

En el comportamiento humano existe siempre una porción irreductible de irracionalidad con relación a la manera de razonar en la disciplina profesional elegida. En consecuencia, es necesaria la incorporación de estudios adicionales que



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL ROSARIO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA QUÍMICA

ANEXO I
RESOLUCIÓN N° 150/2009

complementen la formación del futuro profesional en esta temática.

FIRMA DIRECTOR DEPTO. INGENIERÍA QUÍMICA

FIRMA PROFESOR

PROGRAMA ANALÍTICO

Tema 1: Individuo y sociedad.

El ser vivo o cibermata. Individuo y persona. El hombre de Platón. La falta y el **placer** como organizadores del psiquismo. La necesidad del "otro" en la supervivencia humana.

Tema 2: La organización para la generación de bienes y servicios

El conflicto básico entre los seres humanos. La dialéctica del Amo y el Esclavo de Hegel. De las formas productivas del pasado a la administración científica de Taylor y Fayol. Descubrimiento del factor humano por Elton Mayo.

Tema 3: La Visión empresarial.

Génesis del empresario moderno. La creación de riqueza. Protagonismo y responsabilidad. Impacto de la cultura. Análisis FODA. Empresa y contexto. La **empresa** como subsistema. Resistencia al cambio. Velocidad de los cambios. Análisis de las fuerzas de campo y matriz de pago.

Tema 4: Organización Empresarial.

Tecnologías gestionales. Evolución. Dirección. Organigramas y Organización del trabajo. Burocracia, estructura y legitimación. Las cuatro teorías de la organización según Richard Scott.

Tema 5: Teorías de la motivación.

Jerarquía de las necesidades según Maslow. Teoría de motivación e higiene de Herzberg. Teorías "x" e "y" de Mc Gregor. Mc Clelland y las necesidades de poder, logro y aflicción.

Tema 6: Liderazgo, poder y autoridad.

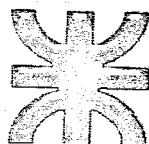
El liderazgo situacional, la percepción y el impacto del poder. Bases del poder y nivel de madurez. El desarrollo de las fuentes del poder. Roles y funciones en los grupos. Actitud de un participante.

La tarea gerencial: Manejo del tiempo, desarrollo del grupo, presentaciones, manejo de la autoridad, Riesgos y recompensas con lo nuevo, resultados adversos, manejo en el estancamiento, integridad y ética en la gestión.

Tema 7: Comunicación.

El rumor y la comunicación oficial. Comunicación efectiva, intencional e interpersonal. Mensajes textuales y emocionales, realimentación. Comunicación y estilo personal. Ventana de Johan.

Tema 8: Negociación



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL ROSARIO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA QUÍMICA

Fundamentos. Estrategias. Etapas. Posibles resultados: Acuerdo, Ruptura y Languedecimiento. El arte de negociar según Ury. Conciliación de intereses según Fischer y las estructuras del acuerdo según Sebenius.

Tema 9: Selección de personal y evaluación de desempeño.

Aspectos a considerar: contexto externo, interno de la empresa y aspectos del postulante. El pedido de personal, la búsqueda interna y externa. Entrevistas. Exámenes, decisión e ingreso. Inducción. Desvinculación laboral y sus consecuencias. Rol de la empresa.

Evaluación de desempeño. Percepción, rol del jefe y análisis de desempeño. La entrevista eficaz. La escucha y el acuerdo de objetivos. Coaching y reuniones de orientación. Reuniones de realimentación y verificación de logros.

Tema 10: Curriculum Vitae y Marketing Personal.

Tipos de curriculum y cómo hacerlos. Plan de marketing personal: definir el "producto" y el "mercado", enviar cartas, responder avisos, contactar consultoras de selección de personal, abordar el mercado oculto.

TRABAJOS PRÁCTICOS.

Cada tema tiene un cuestionario con preguntas de orden conceptual y análisis de casos.

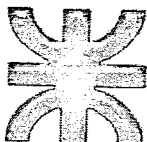
Monografía: El alumno, trabajando dentro de una comisión, debe presentar una monografía donde desarrolle la aplicación de los conceptos aprendidos a situaciones concretas de empresas.

BIBLIOGRAFIA:

- "El Fin de la Historia y el Último Hombre". Fukuyama. Editorial Planeta. Barcelona. 1992.
- "Proyecto de una Psicología para Neurólogos Freud.". Alianza Editorial Madrid 2ª Edic. 1986.
- Lacán. Seminarios.
- "Jefes y Mandos Intermedios". Parker y otros. Editorial Hispanoamericana. Barcelona. 1976.
- "Administración". Koontz. Editorial Mc Graw Hill. México. 1993.
- "Trabajo y Autoridad en la Industria". Bendix. Editorial Eudeba Bs As. 1973.
- "El Empresario, un Solitario en la Sociedad Industrial". Plum. Instituto de Investigación de la Fundación Ebert. Bonn. 1977.
- "Tecnología". Doval y Gay. Conicet M E y C. 1995.
- "Las Organizaciones Modernas". Etzione. Editorial Uteha. México. 1975.
- "Recursos Humanos para no Especialistas". Aquino y otros. Editorial Macchi. Bs. As. 1993.
- "Entre Ud. y Yo". Mejías Editorial Planeta. Bs. As. 1990.
- Revista "Gestión". Buenos Aires review 5 A. Años 1996 al 1999.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA:

Los alumnos desde el principio cuentan con el material básico de estudio y la bibliografía de consulta. Disponen también, de una serie de cuestionarios guías por temas.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL ROSARIO
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍA QUÍMICA

ANEXO I
RESOLUCIÓN N° 150/20

El docente inicia un tema indicando en forma global de qué se trata. Se presenta lo que se denomina un Mapa Conceptual.

Los alumnos se agrupan en comisiones de tres o cuatro miembros, cada comisión debe adoptar un nombre que la identifique y debe proceder a contestar el cuestionario. Se produce un intercambio de ideas dentro del grupo que facilita la interpretación del tema.

En la clase siguiente, presentan al docente las respuestas elaboradas y las dudas encontradas. De estas dudas, la comisión debe formular una posible hipótesis de lo que ha creído entender. No se acepta la postura fácil del no entendí.

La comisión debe entregar los casos que ha resuelto para evaluarlos. El docente a su vez, promueve y dirige el debate entre alumnos de distintas comisiones e interviene hasta que considera que el tema queda razonablemente clarificado.

Se dirige la clase para lograr un aprendizaje significativo, es decir que pueda ser relacionado con una experiencia concreta.

El Jefe de Trabajos Prácticos asiste al docente evaluando la actitud de los alumnos, la participación y la intelección por medio de un punteo sobre un listado de control, mientras transcurre la clase debate y el docente dialoga con cada alumno.

Desde el primer día de clase se establecen las reglas del juego sobre cómo se evaluará para alcanzar la regularidad de la materia y cuál es la forma de desarrollo de curso.

El grueso de la tarea del alumno, se realiza extra clase estudiando y debatiendo con los miembros de su comisión. La clase es sólo punto de reunión y de realimentación de lo aprendido.

Hacia la mitad del curso, se hace una evaluación formal donde el docente le indica al alumno cómo lo ve. El alumno, por su parte, tiene la oportunidad de expresar sus puntos de vista que sirven de realimentación para el docente.