



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

Rosario, 12 de noviembre de 2021.-

VISTO El expediente I.D. N° 8127438 presentado por el Consejo Departamental de Ingeniería Química, relacionado con el programa analítico de la asignatura electiva "Liderazgo en Ingeniería", de la carrera Ingeniería Química, y

CONSIDERANDO

Que los objetivos y contenidos del mismo se ajustan a la reglamentación vigente.

Que dicho programa cuenta con el aval del respectivo Consejo Departamental.

Que la Comisión de Enseñanza evaluó la presentación y aconsejó su aprobación.

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 el programa analítico de la asignatura electiva "Liderazgo en Ingeniería", que se agrega como Anexo I de la presente resolución, de la carrera Ingeniería Química a partir del Ciclo Lectivo 2022.


ARTÍCULO 2°.- Establecer que la misma tendrá validez durante cuatro ciclos lectivos consecutivos, según la Ordenanza N° 1383 – Lineamientos para la implementación de asignaturas electivas para las carreras de grado en el ámbito de la Universidad.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese. Comuníquese. Cumplido, archívese.

RESOLUCIÓN N° 422

UTN
FRRo
C.D.
S.R.


Ing. Rubén Fernando CICCARELLI
Decano


Ing. Antonio Luis MUIÑOS
Secretario Académico



I. DATOS GENERALES DE LA ACTIVIDAD CURRICULAR

ASIGNATURA			
LIDERAZGO EN INGENIERÍA			
CARRERA	DEPARTAMENTO	CARÁCTER	
Ingeniería Química	Ingeniería Química	Electiva	
BLOQUE		AREA DE CONOCIMIENTO	
Complementario		Ciencia, tecnología y sociedad	
NIVEL DE IMP.		CARGA HORARIA	RÉG. DE DICTADO
V		3 (96) horas cátedra	Anual
CORRELATIVIDADES			
	Aprobadas	Regulares	
Para cursar:	Ingeniería y Sociedad	Legislación	
Para rendir:	Legislación		

II. FUNDAMENTACIÓN DE LA MATERIA DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS

Para el éxito en la gestión de un/a profesional de la ingeniería, no sólo es necesario que los equipos funcionen bien, sino que las personas trabajen coordinadamente y cumplan con sus tareas, y para esto el/la estudiante, necesita adquirir competencias en el manejo de las relaciones humanas y sobre todo en la conducción de equipos de trabajo.

Las relaciones humanas en la gestión empresarial es una temática que le proporciona bases para construir perfil de liderazgo desde una visión social y dominio de temas como comunicación eficaz, liderazgo, manejo de conflictos, negociación, motivación y aspectos de evaluación de gestión.

III. ARTICULACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL CON OTRAS MATERIAS

Por lo expuesto en la fundamentación, es claro que esta materia tiene una fuerte vinculación vertical con Ingeniería y Sociedad, y horizontal con Legislación y Organización Industrial, cátedras con las que se propiciarán encuentros de articulación.

IV. OBJETIVOS

Que cada estudiante desarrolle las siguientes habilidades:

- ✓ Reconocimiento de las estructuras de la personalidad, de la fuerza de la persona por mantener su existencia y la necesidad de la colaboración entre ellas pese a ambiciones contrapuestas, la necesidad de la ley como contrato de relaciones entre personas. Relacionar también, estructuras organizacionales y las necesidades de reconocimiento del ser humano. La "Falta" como motivador esencial en correspondencia con las teorías de la motivación.



- ✓ Capacidad de análisis de niveles de comunicación y de la eficacia en la misma, tanto oral como escrita.
- ✓ Reconocer la importancia del manejo del contexto temporal y espacial para resolver y prevenir conflictos. Reconocer el espacio organizacional y laboral, como variable del contexto cultural para el análisis y resolución de los conflictos. Capacidad de análisis y planteamiento de una negociación estratégica y exitosa.
- ✓ Capacidad para analizar situaciones donde se debe desarrollar diferentes estilos de liderazgo y su relación con las bases de poder, desde una concepción ética del poder, como así de reconocer actitudes y aptitudes de las/los subordinadas/os y cómo manejarse para liderar equipos.
- ✓ Comprender las variables que inciden en el comportamiento humano y aplicarlas en el contexto organizacional.
- ✓ Dominar la comunicación oral, escrita y multimedial de manera eficaz, orientada a la inserción laboral.

V. CONTENIDOS

MÓDULO 1: Naturaleza Humana y Motivación.

En este módulo, se muestra cuáles son los elementos que determinan la acción y la génesis de las emociones humanas que sirven para interpretar la motivación de las personas. El líder o supervisor, utilizando este conocimiento, logra obtener la mejor predisposición de los miembros de su equipo.

Individuo y Sociedad: El ser viviente o cibernauta. Individuo y persona. El hombre de Platón. Psicología Básica: La falta y el placer como organizadores del psiquismo. La necesidad del "otro" en la supervivencia humana.

El conflicto básico entre los seres humanos: Las emociones, disputa entre iguales ante una Entidad Superior, Caín y Abel. Los diez mandamientos y la naturaleza humana. La dialéctica del amo y del esclavo. La lucha por el reconocimiento.

Tecnologías de la gestión y organización del trabajo: De las formas productivas del pasado a la administración científica de Taylor y Fayol. Introducción Sociológica: Organizaciones. Evolución de las teorías organizacionales. Tecnologías gestionales y organización del trabajo. La administración científica. Reconocimiento del factor humano por Elton Mayo.

Teorías de la motivación: Visión empresarial del entorno laboral. El fenómeno de la actitud. Reconocimiento del factor humano por Elton Mayo. 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 afiliación.

MÓDULO 2: Comunicación eficaz y eficiente.

En este módulo, se muestra cuáles son los elementos que intervienen para lograr una comunicación eficaz y efectiva. Comunicación y percepción interpersonal. Los 5 axiomas de la comunicación. Contexto situacional y cultural. Inteligencia Social.



Niveles y ventanas de Johari. Escucha activa. Filtros mentales y sesgos. Comunicación en el marco organizacional. Comunicación eficaz y eficiente: bilateralidad, emotividad y control.

MÓDULO 3: Resolución de conflictos y negociación.

En este módulo, se muestran cuáles son las etapas y elementos que intervienen para lograr un resultado conveniente tanto en un conflicto como en una negociación.

Conflictos, territorio y franja de negociación. Estrategias para afrontar los conflictos. Grilla de interés propio e interés del otro. Factores: poder, información y tiempo. Negociación: Etapas. Decisión de negociar, Preparación, Ejecución, Conclusión, Materialización del resultado.

MÓDULO 4: Liderazgo, Poder y Autoridad.

En este módulo, se muestra cuáles son los elementos que intervienen para ejercer un liderazgo situacional y eficaz.

Aptitudes y Funciones. Tipos. Modelos de liderazgo: Grilla Gerencial, Liderazgo Situacional. Bases del Poder, Nivel de madurez, Integración y Utilización Situacional del Poder. Autoridad, estilos de autoridad. Concepción ética y poder.

MÓDULO 5: Marketing Personal y estrategias de inserción laboral.

(se desarrollará a lo largo de todo el año).

La carta de presentación. Más allá de CV. Curriculum Vitae eficaz. Diferentes formas de presentarse. La entrevista personal. La importancia de la comunicación. Las video presentaciones. ¿Guionado vs espontáneo? Comunicación escrita y oral eficaz.

VI. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

Teoría: Se ofrece, desde el principio, el material básico de estudio y bibliografía ampliada y un portafolio de trabajo por temas. El docente presenta el tema y lo desarrolla, promueve y dirige un debate hasta que considera que cada tema queda razonablemente clarificado. La presentación teórica se hace mediante exposición oral, acompañada de material multimedial, diapositivas, cortometrajes editados y otras videorealizaciones.

Práctica: Se hace laboratorio, presentando casos de la práctica profesional para que el alumno desarrolle su capacidad de un análisis comparativo, a partir de un conflicto o un cambio de contexto organizacional y de su implicancia en las motivaciones y el comportamiento de las personas. Los alumnos pueden investigar casos extraídos de la industria y presentar su propio análisis siguiendo los conocimientos adquiridos.

VII. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA



A partir del material disponible en la carpeta virtual (Drive) de la cátedra y la casuística elaborada, se proponen las lecturas de los temas previa presentación conceptual a cargo del docente con la siguiente secuencia 1) una recuperación de contenidos acompañados de una discusión plenaria 2) presentación de conceptos básicos para en una siguiente etapa 3) asignar consignas de trabajo grupal a partir de un caso específico relacionado a la unidad temática, en la que se deberá analizar - a partir de las categorías conceptuales – la problemática presentada, 4) luego se vuelve a la modalidad plenaria en una dinámica de intercambio de ideas para 5) cerrar con conclusiones y consigna guía para leer el material hasta la próxima clase. La cátedra dispone de una plataforma Classroom que sirve a los fines metodológicos de soportar el material audiovisual ad hoc relacionado a la unidad temática donde siempre se completa con el trabajo de la casuística iniciada en clase.

Cada clase en sí misma tiene una dinámica donde la teoría y la práctica asumen una dialéctica en el desarrollo de conocimientos. Los equipos conformados a principio de cursada son los mismos que deben realizar los trabajos prácticos tanto dentro como por fuera del horario de clases. Cada equipo elige una capitán que es quien lidera las comunicaciones con el docente titular.

En paralelo y en cada módulo de clases se destinará a la ejercitación en la comunicación escrita y oral a partir de juegos de rol sobre entrevistas en el marco de una convocatoria laboral o presentaciones espontáneas, cartas de presentación, elaboración de informes, ensayos breves y re-escritura del propio curriculum vitae, potenciando aspectos determinantes de cada postulante como parte de su propia estrategia de inserción laboral.

VIII. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Condiciones para Aprobación directa:

De acuerdo a la Ordenanza 1549 para la Aprobación Directa (7.2), la cátedra establece que cada estudiante deberá asistir a clases de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza CS 1549/2016, presentar al finalizar los módulos, un trabajo escrito a partir de consignas específicas. Éstas son las condiciones para regularizar. Una vez aprobado este trabajo, la cátedra dispone de dos instancias de examen individual a realizar antes del final de cada cuatrimestre con su correspondiente instancia de recuperación. El alumno/a debe obtener un 6 (seis) o más en cada uno de ellos y la nota final resultará del promedio de las evaluaciones obtenidas en cada instancia examinadora.

El alumno/a deberá cumplimentar los requisitos del Capítulo 7 de esta ordenanza, 7.1.1 asistencia a clase en un 75 % para que no caduque su inscripción con las excepciones contempladas en 7.1.2, etc.

Condiciones para Aprobación por examen final:

El alumno en condiciones de regularidad, (si presentó el 100% de los trabajos prácticos solicitados) y 70% de la asistencia, quedará habilitado/a para el Examen Final. El tiempo para la presentación de estas tareas será como máximo, al finalizar la primera quincena de febrero del año siguiente que ha cursado.



IX. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ CUADERNOS DE CÁTEDRA: preparados por el Ing. Mutazzi (creador de RHenGE) y Esp. Ps. Eduardo Maróstica para el curso.
- ✓ Aquino J. y otros. Recursos humanos para no especialistas. Editorial Macchi. Bs. As. 1993.
- ✓ Bounds, Andy. Efecto: bola de nieve. Una comunicación para tener resultados imparables. Editorial Océano. Madrid 2013
- ✓ Covey Stephen. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós. Bs. As. 1992.
- ✓ Hernandez, Trujillo y Quintero. "El Poder en las Organizaciones". CIES. 1995.
- ✓ Koyeve, Alexander. La noción de autoridad. GEDISA 1973.
- ✓ Maquiavelo, Nicolás. El príncipe. Editorial Claridad 1946.
- ✓ Maristany J. Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall. Buenos Aires. 2.000.
- ✓ REVISTA GESTIÓN. Buenos Aires review S.A. Años 1996 al 2001.
- ✓ Watzlawicz, Bavelas, Jackson. Teoría de la Comunicación Humana. Herder. XXXX

Complementaria

- ✓ Álvarez, Antonio. El vórtice esencial para la educación del siglo XXI. InterPressEditions. Abril. 2015.
 - ✓ Arendt, Hanna . Estudio sobre la banalidad del mal. Eichmann en Jerusalem. Editorial Lumen. 1999.
 - ✓ Arendt, Hanna. La condición Humana. Editorial Paidos. Buenos Aires. 2011.
 - ✓ Bateson G., Birdwhistell, Goffman, Hall, Watzlawick y otros. La nueva comunicación. Kairós. 4ª Edición Barcelona. 1994.
 - ✓ Bendix. Trabajo y autoridad en la industria. Eudeba. Bs. As. 1973.
 - ✓ Biblia de Jerusalén. Edición española. Desclée de Brouwer. Bru-xelles. Bélgica 1967
 - ✓ Bourdieu, Pierre. Capital cultural, escuela y espacio social. XXI Siglo veintiuno editores. 1997.
 - ✓ Doval y Gay. Tecnología. Conicet. M. E. y C. 1995.
 - ✓ Freud S., Proyecto de una psicología para neurólogos. Alianza Editorial. Madrid. 2ª Edic. 1986.
 - ✓ Fukuyama F.. El fin de la historia y el último hombre. Planeta. Barcelona. 1992.
 - ✓ Gaarder J. El mundo de Sofía. Editorial Siruela. Madrid 16ª 1995.
 - ✓ Koontz H.. Administración. Mc Grow Hill. Méjico. 1993. Lacán J. El Seminario. Paidós. Buenos Aires 1990.
 - ✓ Monod J. El azar y la necesidad. Tusquets. 3ª Edición. Barcelona. 1985
 - ✓ Parker W. y otros. Jefes y mandos Intermedios. Editorial Hispanoa-mericana. Barcelona. 1976.
 - ✓ Platón. República. Traducción directa del griego. A. Camero. Notas L. Ferré. Eudeba. Bs. As. 1998.
 - ✓ Plum W. El empresario, un solitario en la sociedad industrial. Instituto de investigación de la Fundación Ebert. Bonn. 1977.
 - ✓ Wiener N. Cibernética y Sociedad. Sudamericana. Bs. As. 1969.
-