



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

ROSARIO, **17 MAY 2022**

VISTO: El expediente ID N° 8.133.766 presentado por la Coordinadora de Carreras de Grado por Articulación y Pregrado, relacionado con la aprobación de los programas analíticos de asignaturas pertenecientes a la Licenciatura en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, y

CONSIDERANDO:

Que los objetivos y contenidos de estos se ajustan a la reglamentación vigente.

Que dichos programas cuentan con el aval del coordinador de la carrera.

Que la Comisión de Enseñanza evaluó y aconsejó su aprobación.

Por ello y atento a las atribuciones otorgadas por el artículo N° 85 del Estatuto de la Universidad Tecnológica Nacional.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar los programas analíticos de las asignaturas que se detallan a continuación de la carrera Licenciatura en Administración y Gestión en Instituciones de Educación Superior, y que se agregan como anexo de la presente Resolución:

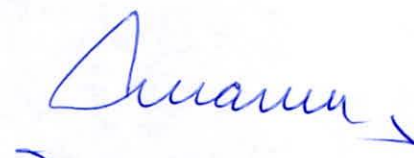
- Gestión de Recursos Humanos en IES
- Diseño y Gestión de Proyectos y Programas en IES

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

RESOLUCIÓN N°

131

UTN
FRRo
L.R.


Ing. RUBEN FERNANDO CICCARELLI
DECANO


Ing. ANTONIO LUIS MUÑOZ
Secretario Académico



I. Datos Generales de la Actividad Curricular

Carrera: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR	
Asignatura: Gestión de Recursos Humanos en IES	
Plan de estudio: Ordenanza N° 1531	Código materia: 13
Nivel de Implementación: 2° Año	Régimen: Presencial
Cuatrimestre: 2° Cuatrimestre	Horas reloj/semana: 4
Área: Gestión y Administración de IES	Horas reloj/cuatrimestre: 64

II. Objetivos

Objetivos Generales:

- Conocer las distintas estrategias de gestión de recursos humanos y sus funciones en el sector universitario.

Objetivos Específicos:

Brindar a los estudiantes la potencialidad de adquirir y desarrollar competencias en la para jerarquizar el "Factor Humano" como centro de las Organizaciones y valor diferencial en el éxito de las mismas.

Que los estudiantes adquieran:

- ...herramientas para el despliegue del arte de la conducción del personal en las organizaciones, introduciendo al estudiante en el estudio del liderazgo y la conducción del personal.
- ...fundamentos de las teorías y los conceptos de liderazgo para mejorar la vida profesional y personal de los miembros de los distintos equipos de trabajo.
- ...manejo de técnicas en distintas situaciones de liderazgo, mediante el desempeño de roles.
- ...habilidades de conducción y competencias en el desarrollo del personal.
- ...habilidades de pensamiento crítico y complejo en las relaciones laborales; toma de decisiones y resolución de situaciones problemas.
- ...desarrollo de competencias y habilidades en los modelos de comportamiento.
- ...desarrollo de competencias y habilidades para la creación de redes, negociación, manejo político.
- ...habilidades y criterios para el desarrollo en equipos multiculturales efectivos. Formación en la diversidad.
- ...habilidades para el manejo del cambio y de las crisis.



- ☞ ...herramientas para el despliegue efectivo de estrategias y políticas de desarrollo del personal y conducción.

III. Contenidos

Contenidos Mínimos:

- La gestión de recursos humanos en el sector universitario: relación entre desarrollo y calidad de los agentes no docentes. La especificidad de la gestión de recursos humanos en IES, el impacto del juego político, la relación entre funcionarios políticos y técnicos.
- El sistema de gestión de recursos humanos: la gestión de recursos humanos como sistema integrado. Organización del trabajo, gestión del empleo, evaluación del desempeño y el control de instrumentos.
- La función de recursos humanos: evolución de la función de recursos humanos. Estrategias de cambio. Nuevos desafíos.

Programa Analítico:

UNIDAD N° 1: Dirección Estratégica del Personal

- a) La Organización. Intencionalidad de las Organizaciones. La Organización, de la visión a la estrategia, de la estrategia a la planificación.
- b) Estrategia de la Gestión del Desarrollo del Personal en las Organizaciones para el cumplimiento de su intencionalidad. Políticas organizacionales y políticas de desarrollo del personal.
- c) Clima Laboral y Satisfacción Laboral, su incidencia en la efectividad de la Organización. Cómo medirlo. Cómo incrementar la satisfacción laboral y mejorar el clima laboral.

UNIDAD N° 2: Gestión del Talento / Gestión por Competencias

- a) Talento y Competencia. Competencia conductual y competencia laboral.
- b) Competencia conductual: modelos de valores. Comportamiento.
- c) Modelo de Competencias laborales. Competencias cardinales. Competencias específicas: gerenciales por área y por procesos.

UNIDAD N° 3: Análisis y Descripción de Puestos

- a) La Organización: áreas, sectores, procesos. Inventario de Puestos. Descriptivo del Puesto según nivel jerárquico, formación requerida, por resultados de gestión esperados, por el personal que desarrolla la tarea.
- b) Análisis Puesto-Tarea. Herramientas y descriptores de puestos. Adecuación de puesto-Persona.

UNIDAD N° 4: Atracción, Selección e Incorporación de los Mejores Postulantes

- a) La Organización como plan de actividades humanas. El proceso de selección de personal: aspiraciones y expectativas de la Organización y de las personas.
- b) Necesidad de personal. Análisis de la demanda y de aprovisionamiento de personal. Evaluación de perfiles.



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

- c) El proceso de reclutamiento: identificación, atracción, evaluación de los postulantes/aspirantes, selección primaria y selección final, decisión sobre el mejor postulante/aspirante, incorporación.
- d) La búsqueda de empleo. Exploración del mercado laboral. Confección de Curriculum Vitae y Carta de Presentación. Las entrevistas laborales.

UNIDAD N° 5: Formación del Personal

- a) Bases y objetivos para los programas de formación: brecha entre los requisitos del puesto y los conocimientos y competencias de las personas para el mismo.
- b) Métodos de Formación: Autodidacta; Autodidacta asistido; Cursos y otras actividades de formación y capacitación; Codesarrollo; Mentoring; Entrenamiento experto. Eficacia de la Formación.
- c) Procesos de Aprendizaje: Observación reflexiva; Conceptualización Abstracta; Experimentación Activa; Experiencia Concreta.

UNIDAD N° 6: Evaluación del Desempeño

- a) El Proceso de la Evaluación del Desempeño. Beneficios de la misma para la Organización y las Personas.
- b) Pasos en la Evaluación del Desempeño: Definición de factores críticos; Diseño de herramientas de evaluación; Elección de los evaluadores; Recolección y procesamiento de datos; comunicación a los interesados (realimentación).
- c) Tipos de Evaluación de Desempeño: Evaluación 90°, Evaluación 180°, Evaluación 270°, Evaluación 360°.

UNIDAD N° 7: Desarrollo del Personal y Planes de Sucesión

- a) El cuidado del Personal: Capital Intelectual.
- b) Desarrollo del Talento. Programas de Desarrollo y Entrenamiento: Programas de Jóvenes Profesionales; Programas de Desarrollo; Planes de Carrera; Personas Clave.
- c) Entrenamiento. Jefe entrenador. Mentor. Entrenamiento Experto.
- d) Planes de Sucesión y Reemplazo. Cómo elegir sucesores. Promociones y sucesiones planeadas y emergentes.

UNIDAD N° 8: Liderazgo y Jefatura

- a) La Ingeniería Humanística®: Desarrollar a las personas para mejorar los procesos y obtener resultados efectivos. La técnica como elemento y aplicación en la red cultural-humanística.
- b) Liderazgo: Liderazgo en la Historia. Liderazgo y Poder. Clases de Liderazgo. Aptitudes del Liderazgo y Actitudes del Líder. Lo Innato y lo Adquirido. Inteligencia Contextual. Buenos y Malos Líderes.
- c) Jefe. Rol del Jefe. Autoridad. Autoridad y Poder. Elección del Colaborador. Cómo guiar y conducir a los colaboradores. Gestión del Personal.

UNIDAD N° 9: Inteligencia Emocional

- a) Inteligencia Emocional. Emociones y sentimientos. Funciones de las emociones. Impulso y Motivación. Habilidades sociales. Racionalidad y Emocionalidad.
- b) Competencia Emocional. Sentimientos y Sensaciones. Emociones de fondo, emociones básicas, emociones cognitivas, emociones sociales, emociones aflictivas. Estados de



ánimo limitantes y cómo manejarlos. Manejo productivo de las emociones y desarrollo de la fortaleza emocional.

- c) Inteligencia y Competencia Social. Comunicación: lenguaje y acción. Construcción, desarrollo y despliegue de confianza.

UNIDAD N° 10: Motivación

- a) Motivación y Liderazgo. El proceso de motivación. Panorama de las tres principales clasificaciones de las teorías de la motivación.
- b) Teorías del Contenido de la Motivación: Teoría de la jerarquía de las necesidades, Teoría de los dos factores, Teoría de las necesidades adquiridas. Equilibrio de necesidades personales y profesionales.
- c) Teorías del Proceso de la Motivación: Teoría de la equidad, Teoría de las expectativas, Teoría del establecimiento de las metas.
- d) Teoría del Reforzamiento. Tipos de reforzamiento. Programas de reforzamiento. Motivar mediante el reforzamiento.

UNIDAD N° 11: Comunicación Interpersonal

- a) Comunicación y liderazgo. Comunicación Sistémica: Watzlawick. Conducta.
- b) Modelos Lineales: Laswell, Braddock, Shannon y Weaver, Berlo
- c) Modelos de Sistema Social y de Usos y Funciones: Riley-Riley, Maletzke.
- d) Eficacia de la Comunicación Verbal. Factores de mejoramiento de la comunicación. Fuentes de distorsión de las comunicaciones.
- e) Sistemas de Información. Información y dato. Procesamiento de datos. Elementos de los sistemas de información. Niveles de Integración. Atributo de la información. Sistemas de Información Exógeno y Endógeno.
- f) Retroalimentación. Coaching. Manejo de Conflictos.

UNIDAD N° 12: Influencia: Poder – Política – Redes – Negociación

- a) Fuentes de poder. Tipos de poder y tácticas de influencia. Formas de incrementar el poder. Adquisición y pérdida de poder.
- b) Política organizacional. La naturaleza de la política organizacional. Comportamiento político. Lineamientos para desarrollar las habilidades políticas.
- c) Creación de redes. Desarrollar redes. Mantenimiento de redes.
- d) Negociación. Cómo negociar. El proceso de la negociación.



IV. Descripción de Actividades Teóricas y Prácticas

Se desarrollará un trabajo práctico integrador, el que será elaborado por equipos de (3 a 5 estudiantes). Con ello, se podrá aplicar la totalidad (parcialmente) de los temas y las problemáticas abordadas durante el desarrollo del curso, como asimismo y más importante, la integración de equipos y el trabajo colectivo.

Este trabajo integrador será el que se tomará como evaluación final del desarrollo el curso de la Asignatura.

V. Metodologías de Enseñanza

El desarrollo de la actividad curricular, se hace en clases de exposición disparadoras (inducción) en donde se exponen los temas, reconociendo que el conocimiento y la competencia derivada de él, serán siempre una construcción provisoria que se produce en un marco contextual (epistemológico desde el conocimiento en sí, cultural desde el marco social y las efectividades de los resultados deseados y logrados) para generar la participación a partir de la casuística que ayuda a su interpretación, generación del conocimiento nuevo y los nuevos saberes y competencias (aprender haciendo). Enseñar a aprender (al estudiante) y aprender enseñando (el propio docente) a mirar desde diferentes cosmovisiones y haciendo explícito que todo es materia de debate dentro de cada enfoque y abordaje, o de otro diferente con aquel.

Es cierto que la clase universitaria, se enfrenta hoy día y por primera vez en su historia, a condiciones que la están vaciando del sentido que tuvo asignado hasta hace unas décadas atrás, por eso se insistirá en el desarrollo de competencias de lo que seremos capaces de construir.

Enseñar conocimiento acumulado no es tan importante como enseñar a construir, que es la nueva tarea del aula. ¿Por qué insistimos en esto? el conocimiento acumulado está disponible y socializado, pero el aula debe ser la creadora de visiones y saberes superadores del solo saber conocimiento en sí, estos otros saberes: son el saber hacer, saber convivir y saber ser para esa convivencia. Nuestra instrucción debe tener en cuenta los animados procesos de creación de los saberes, y la aplicación de para qué sirve y no solo el saber en sí (éste, el saber en sí, está en las redes) - "La Educación encierra un Tesoro" (Jacques Delors, Unesco 1996); "La Educación puerta de la Cultura" (Jerome Bruner, Machado Libros, 1997); "Reinventar la Clase en la Universidad" (Mariana Maggio, Paidós 2018); "Los Siete Saberes para la Educación del Futuro" (Edgar Morin, Santillana-Unesco, 1999); "Competencias en Ingeniería" (Documentos ConFeDI, abril 2014).

Desde lo metodológico en sí, luego del desarrollo de cada uno de los temas o bloques de temas, mediante la inducción como se indica ut-supra, se realizan los intercambios de opiniones y enfoques (discusiones creativas) que deben derivar en las conclusiones conducentes a la apropiación de los saberes enunciados o generación de nuevos, estrategia ésta que se realizará mediante la ejemplificación de vivencias (del docente y los estudiantes) y casos testigos aún en el desarrollo de la inducción al tema abordado. Las prácticas consistirán en el desarrollo de



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

cuestionarios abiertos, donde se inducirá a la actividad creativa y de opinión del estudiante con el fin de comprometer y generar motivación en el propio proceso, en actividad extra áulica. Las prácticas así desarrolladas, la apertura de una instancia de discusión permanente a través de un correo institucional de la cátedra en donde el estudiante hará las entregas correspondientes, permitirá un trabajo de asistencia, tutoría y acompañamiento que posibilita la evaluación continua.

Todas las actividades de clases se desarrollan usando las tecnologías didácticas disponibles.

MODALIDAD DE LA ENSEÑANZA

El objetivo de esta Asignatura es la de conocer, transferir y desarrollar capacidades y competencias de la práctica profesional en lo que respecta a la **Visión Estratégica del Liderazgo** y la **Gestión del Personal** en todos los aspectos inherentes a su ejercicio. Para ello además se requiere como marco el abordaje de los temas que hacen a la complejidad, comunicación y el pensamiento sistémico, bases fundamentales para la contextualización de la materia abordada.

¿Por qué tantos estudiantes con buenas intenciones apropián tanto conocimiento y sin embargo tienen tan poca capacidad de aplicar a sus vidas personal y profesional? El conocimiento adquirido, se adquiere más por medio del aprender a hacer, que por medio de aprender a leer (o ver), escuchar o solo pensar (Pfeffer y Simon). Esto implica desarrollo de competencias básicas o genéricas como los procesos humanos básicos: la comunicación y todos los que de ella derivan, en los distintos niveles de desempeño internos, liderazgo, sistemas de información, estrategia (prospectiva) y planeamiento, creando la integración de los mismos y permitiendo el logro de los fines determinados, utilizando tecnologías de gestión (que en cada proceso específico enfrente el futuro ingeniero) que permitan adquirir las habilidades (competencias específicas) necesarias para ello, para aplicar eficazmente en entornos cambiantes, inestables y altamente competitivos en el cual se desenvuelven.

La gestión, no se pregunta el ¿qué es?, sino que busca constantemente respuestas a demandas, generar herramientas y artificios para mejorar la calidad de vida de la gente y las sociedades. Busca un ¿para qué?, ese ¿para qué? es -como se plantea- mejorar la calidad de vida. La calidad de vida no es una verdad objetiva que pueda medirse con un parámetro absoluto, viene dada por la aproximación de las visiones subjetivas de los seres humanos, que en sus acuerdos culturales (sociedades y culturas), desarrollan sus verdades culturales o intersubjetivas. También la gestión (asimilándola a la ingeniería) tiene su método propio, la heurística. Sabemos que la heurística es el método del óptimo, y mientras el científico cuando encuentra lo que él cree ser una verdad objetiva (una nueva ley), descarta las anteriores verdades (las viejas leyes). Por el contrario, en gestión heurismos desechados pueden volver a ser utilizados en otros contextos, para dar soluciones óptimas nuevas a esas nuevas demandas. El objeto es entonces, dar soluciones óptimas a requerimientos concretos.



Es por el ello que se requerirá muchas más herramientas prácticas para su labor profesional, al conductor que el científico.

Además, la labor es en grupos humanos (equipos de trabajo), y el resultado de la labor estará orientado a las personas, por ello las competencias de liderazgo y conducción del desarrollo del personal resultan ser un eslabón imprescindible para la efectividad de su tarea, y el propio desarrollo personal y profesional. Se trabaja para las personas, no a expensas de ellas.

Objetivos a lograr por el Estudiante

Se pretende que los estudiantes puedan llegar a alcanzar objetivos en dos planos o campos del saber: planos conceptuales y procedimentales; como asimismo puedan desarrollar aspectos actitudinales que les permitan lograr superación permanente, al mismo tiempo preparados y dispuestos, para estar motivados, integrarse y cumplir las exigencias o necesidades que les requieran los distintos escenarios de trabajo a los que deba integrarse.

Objetivos Conceptuales: Poder crear y desplegar saberes para generar las habilidades que le ayuden a dar respuesta, en su campo profesional, al manejo de situaciones generales y de los procesos de sus competencias requeridas como colaborador o líder en los equipos de trabajo que integre.

Objetivos Procedimentales: Saber aplicar técnicas de simulación generando respuestas del comportamiento de la organización, y todos sus procesos, ante un entorno dinámico. Analizar dichas respuestas y planteo de alternativas que optimicen el desenvolvimiento y desarrollo de la propia organización, apoyándose en saberes adquiridos para resolver la problemática propia. (aprender haciendo).

Objetivos Actitudinales: Concientizar al estudiante frente a la responsabilidad actual y futura de sus acciones y resultados, su implicancia dentro de las organizaciones (sea cual sea su tipo y objeto), de los cursos que pueden tomar las soluciones que del análisis e implementación deriven, evaluar sus impactos directos e indirectos de cada curso de acción o decisión que se tome. Propender a la conciencia por el “Desarrollo Sostenible”.

VI. Metodologías de Evaluación

Los requisitos mínimos para habilitar a rendir examen final al alumno son:

Cumplir las condiciones de asistencia establecidas en la reglamentación vigente.

La evaluación se hará sobre el desarrollo de propuestas (proyectos) a problemas concretos de las distintas instancias de la Organización (Universidad), ya sean éstos actuales o de proyección, en donde propongan soluciones los estudiantes.



Los requisitos mínimos para la aprobación directa durante el ciclo lectivo son:

Cumplir las condiciones de asistencia establecidas en la reglamentación vigente.

Se opta por un trabajo integrador final en la modalidad de equipo.

VII. Bibliografía

La bibliografía de referencia recomendada o complementaria es la que se lista, y se encuentra a disposición de los estudiantes, la mayoría en formato digital, siendo propiedad particular del docente.

No obstante, los títulos listados, el docente cuenta con una biblioteca digital actualizada de más de 300 títulos de los temas de la asignatura, que también se ponen a disposición de los estudiantes, para el caso de que ellos lo requieran.

- Adair, John. **"El liderazgo según Confucio"**. Ediciones Urano. Barcelona, 2013.
- Alles, Martha. **"Desarrollo del Talento Humano"**. Granica. Buenos Aires. 2017.
- Alles, Martha. **"Dirección Estratégica de RR.HH" Vol I y II**. Granica. Buenos Aires. 2019.
- Alles, Martha. **"Formación, Capacitación y Desarrollo" Vol I**. Granica. Buenos Aires. 2019.
- Alles, Martha. **"El Rol del Jefe"**. Granica. Buenos Aires. 2019.
- Azcoaga, Mario Luis. **"Despierte al líder que hay en usted"**. La Esquina de los Vientos. Buenos Aires, 2015.
- Blanchard, Ken; Hersey, Paul; Johnson, Dewey. **"Administración el comportamiento organizacional. Liderazgo Situacional"**. Prentice Hall. México. 1998.
- Bolman, Lee; Deal, Terrence. **"Liderazgo con el alma"**. Granica. Buenos Aires 2013.
- Chatterjee, Debashis. **"El liderazgo consciente"**. Granica. Buenos Aires, 2013.
- Elorriaga Bilbao, Javier; Elorriaga Blázquez, Tomás. **"Ingeniería Humanística. Para el Desarrollo de Personas y Negocios"**. Obeto-Bampro, Derio (Bizkaia) España. 2001.
- Fainstein, Héctor. **"La gestión de equipos eficaces"**. Edic. Macchi. Buenos Aires, 2015.
- Goleman, Daniel. **"Inteligencia Emocional"**. Vergara. Avellaneda, 2015.
- Hunter, James. **"La Paradoja"**. Ediciones Urano. Avellaneda, 1999.
- Hunter, James. **"Las claves de la Paradoja"**. Ediciones Urano. Barcelona. 2005.
- Krames, Jeffrey. **"Liderar con humildad"**. Amacom. Buenos Aires, 2014.
- Kouzes, James; Posner, Barry. **"Brindar Aliento"**. Granica. Buenos Aires, 2014.
- Lussier, Norbert; Achua, Cristopher. **"Liderazgo"** (4ta. Edic.). Cengage Learning. Querétaro, 2013.
- Li, Charlene. **"Liderazgo abierto"**. Granica. Buenos Aires, 2014.
- Lucas, Juan Carlos. **"Líderes Despiertos"**. Temas. Buenos Aires, 2020.
- Maslow, Abraham. **"Motivación y personalidad"**. Díaz de Santos. Madrid, 2008.
- Morin, Edgar. **"Introducción al Pensamiento Complejo"**. Gedisa. Madrid, 2009.
- Nair, Keshavan. **"Gandhi"**. Selector. México, 2011.



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

- Sanjurjo, Alberto. **"Sentido de líder"**. Costazan SRL. Buenos Aires, 2014.
- Segons, Juan B. **"Cómo transformar un grupo en un equipo"**. Ediciones B. Buenos Aires, 2017.
- Siliceo Aguilar, Alfonso, y otros. **"Liderazgo: el don del Servicio"**. McGraw Hill. México, 2001.
- Sorondo, Joaquín. **"Liderazgo para los número uno"**. Paidós. Munro, 2018.
- Varios Autores. **"Psicología de la motivación"**. Síntesis Psicología. Madrid, 1996.
- Wolk. **"COACHING. El arte de soplar brasas"**. La Gran Aldea Editores. Buenos Aires, 2013.
-



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

I. Datos Generales de la Actividad Curricular

Carrera: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Asignatura: Diseño y Gestión de Proyectos y Programas en IES

Plan de estudio: Ordenanza Nº 1531

Código: 08

Nivel de Implementación: 2º Año

Régimen: Presencial

Cuatrimestre: 1º Cuatrimestre

Horas reloj/semana: 5

Área: Gestión y Administración de IES

Horas reloj/cuatrimestre: 80

II. Objetivos

Objetivos Generales: Comprender la complejidad de los procesos que componen la gestión de programas y proyectos públicos.

Conocer las distintas herramientas de diseño, control y evaluación de proyectos en IES.

Objetivos Específicos: Comprensión y desarrollo de programas y proyectos en IES.

Metodología y utilización de herramientas para el diseño, control y gestión de programas y proyectos.

Concepción y comprensión de problemas, políticas y programas públicos en IES.

Desarrollo de competencias para la gestión de proyectos de manera grupal.

Revisión y análisis histórico y prospectivo de la Educación Superior argentina.

III. Contenidos

UNIDAD N° 1: Historia de la Educación Superior Argentina

Repaso histórico de la evolución y desarrollo de la Educación Superior Argentina

UNIDAD N° 2: Teoría y Diseño Organizacional

Definición de Organización, importancia. Las Organizaciones como sistemas, abierto y cerrado. Teoría del Caos: Efecto Mariposa.

Clasificación de las organizaciones por su finalidad, actividad y estructura.



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

Dimensiones del diseño de la Organización.

UNIDAD N° 3: Diseño y Control de Programas y Proyectos

Programación General, del Trabajo y de Operaciones.

Estructura de Desglose de Trabajo o EDT.

Herramientas para el Control de programación y control de tareas: Diagrama de Gantt, Diagrama de Barras y Diagrama de Grafos, P.E.R.T., Camino Crítico, Diagrama Calendario.

UNIDAD N° 4: Gestión de la Calidad

Diagrama de Relaciones, Diagrama Espina de Pescado o Causa Efecto, Diagrama Árbol de Problemas.

UNIDAD N° 5: Educación Superior

Matriz FODA, análisis interno y externo, uso e importancia en estudio de la matriz educativa argentina.

Análisis de la Educación Superior Argentina y Latinoamericana.

Análisis prospectivo de las IES.

IV. Descripción de Actividades Teóricas y Prácticas

El desarrollo de la materia consta de un breve repaso de la Historia de la Educación Superior en Argentina, haciendo hincapié en los distintos sucesos y leyes que marcaron el sistema educativo actual, durante el mismo se otorga el material de desarrollo correspondiente y se realizará una charla debate sobre la evolución de la Educación Superior en Argentina.

Hecho esto, se comienza a desarrollar conceptos teóricos del diseño Organizacional: definiciones, importancia, la clasificación de las organizaciones como sistemas y por su finalidad, Teoría del Caos y dimensiones del diseño de la organización. Con el desarrollo de los mismos se irán exponiendo distintos ejemplos y el alumno debe ir adentrándose en su comunidad educativa actual.

Como paso posterior, se comienza a avanzar en el diseño y control de programas y proyectos, brindándose material teórico y desarrollando herramientas como EDT, Diagrama de Gantt, Diagrama de Barras, Grafos, PERT, Camino Critico y Diagrama Calendario. Se proponen para ello, trabajos prácticos en los que se solicita utilizar algunas de las herramientas nombradas



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

anteriormente para diseñar y controlar un programa o proyecto de acuerdo a las áreas administrativas u operativas en las que se desempeñen los alumnos.

Como último concepto, luego del diseño de programas y proyectos se realiza un análisis en detalle de las unidades de trabajo y como garantizar un avance cualitativo en las distintas áreas, estudiando las herramientas en la gestión de calidad, brindando distintos ejemplos y realizando trabajos prácticos grupales.

Como cierre de la materia, se realiza un estudio la pirámide normativa de las leyes que rigen la Educación Superior argentina, estudiando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas mediante Matriz FODA y un análisis prospectivo de manera grupal sobre el futuro de las IES.

V. Metodologías de Enseñanza

Realización de actividades en línea mediante la utilización de herramientas informáticas, desarrollando concepciones propias de los elementos de estudio y de los conceptos teóricos aprendidos.

Actividades grupales teniendo como eje la transformación de la Educación Superior en Argentina y las instituciones que la componen.

Trabajos prácticos posteriormente al dictado de los temas de aprendizaje y su posterior revisión.

VI. Metodologías de Evaluación

Los requisitos mínimos para habilitar a rendir examen final al alumno son:

Cumplir las condiciones de asistencia establecidas en la reglamentación vigente.

Se establecerán la realización de un trabajo práctico.

Los requisitos mínimos para la aprobación directa durante el ciclo lectivo son:

Cumplir las condiciones de asistencia establecidas en la reglamentación vigente.

Se establecerán la realización de dos trabajos prácticos.

Los mismos serán grupales una vez finalizado el desarrollo de cada tema y consistirán en el desarrollo de una Estructura de Desglose de Trabajo y Diagrama de Gantt priorizando las actividades que llevan a cabo en las respectivas áreas donde se desempeña cada alumno/a.



Ministerio de Educación
Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Rosario

VII. Bibliografía

Obligatoria:

Material mandatorio de lectura otorgado en la materia previo a la clase.

Organización y Control Industrial. Horacio Caridad y Luis Aguirre. – Cesarini Hnos. Editores. 5° Edición – 1998.

Complementaria:

“Políticas universitarias, estrategias de gestión y privatización del espacio público: los estudios de posgrado y la transferencia de servicios y saberes. Un estudio comparado entre Brasil y Argentina” - CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales; Paola Ferrari.

“Las Políticas Públicas Y La Educación Superior. Reflexiones en torno a la Profesión Docente como Categoría De Análisis” - Escujuri, Juan José, Aguirre, Jonathan UNMDP-CIMED-CONICET.

Gráficos de Gantt y de su discípulo CLARKE.

“Análisis FODA de los sistemas educativos de la región centro: Desafíos para la integración” - Silvana Lorena Lagoria.