



ASIGNATURA:	ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO	CÓDIGO:	
DEPARTAMENTO:	INGENIERÍA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN	CLASE:	Cuatrimestral
ÁREA:	INGENIERÍA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN	HORAS SEM.:	6 hs.
BLOQUE:	ELECTIVAS	HORAS / AÑO:	Reloj 72hs./ Catedra 96hs

Fundamentación:

La aceleración del desarrollo tecnológico y el estallido de las comunicaciones como principales factores que promovieron la irrupción del fenómeno de la Globalización, provocaron una ruptura a las órdenes preestablecidas en todas las dimensiones que atraviesan la vida de las personas. El cambio repentino que esto produjo, en particular y sobre los mercados, determinó la caducidad irreversible de los paradigmas conocidos en lo que, a la distancia, parece verse como un planeta completamente diferente. En un espacio de menos de 50 años, los negocios se volvieron absolutamente impredecibles, la flexibilización de políticas de comercio internacional generó un espectro competitivo de alcance global y sin una conciencia clara de la cantidad y calidad de sus jugadores. El constante cambio se impuso y, para los mercados, eso implica completa incertidumbre, donde la adaptación al cambio y visión estratégicas se vuelven dos características claves para sostener la competitividad de cualquier negocio. En este marco, que muchos teóricos denominan Mundo VICA porque hace referencia a las características de Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo, el talento se vuelve la piedra angular de cualquier organización y el factor determinante de su éxito o fracaso.

Asimismo, surgen nuevas corrientes metodológicas para promover modelos colaborativos donde las relaciones interpersonales, equipos autodirigidos y liderazgos positivos y facilitadores, se ponen en el centro estratégico de la conducción de organizaciones basadas en personas. Los criterios de Diseño Centrado en el usuario se extrapolan hacia los procesos y estructuras organizacionales. Las personas crean sus organizaciones vivas acompañando las demandas del mercado, los equipos se auto conciben y reinventan de acuerdo a lo que les permite mayor flexibilidad y efectividad. La cultura agilista permea todos los mecanismos para crear así una nueva cultura de trabajo. De esta manera, resulta imperativo que los profesionales en Ingeniería en Sistemas puedan desarrollar un entendimiento profundo de la importancia y el impacto general de las personas que trabajan en una organización, para crear y sostener relaciones sanas que promuevan la colaboración abierta y un apropiado balance entre rendimiento y comportamiento de adecuados a los desafíos de este entorno junto a actitudes positivas y de compromiso legítimo con el negocio y la sociedad.

Nuestro impacto como profesionales en ingeniería es profundo, somos agentes de cambio en una sociedad que se mueve a la velocidad de la luz. Intervenimos los negocios y la cultura a la vez, por eso



Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Buenos Aires

necesitamos brindar una formación estratégica para generar valor a los negocios, pero también con la capacidad de comprender las complejidades sociales.

Objetivos:

Desarrollar competencias de autonomía, pensamiento crítico, investigación y desarrollo, visión estratégica, colaboración, comunicación, aprendizaje continuo y autoorganización, para lograr profesionales competitivos en escenarios tecnológicos enmarcados por nuevos paradigmas.

Comprender el propósito y relación de los subsistemas y políticas de gestión del talento en las organizaciones.

Identificar el funcionamiento de la gestión por competencias para comprender cómo desarrollarlas de manera efectiva (ya sea propia o la de los equipos en los que colabore).

Comprender el ecosistema socio-político-cultural y su efecto sobre el rendimiento y desempeño de las personas dentro de cada marco de actividad laboral.

Programa analítico:

Unidad 1: Retrospectiva y evolución de la construcción del concepto de trabajo y su impacto socio-cultural. Crisis del trabajo y consecuencias: Inestabilidad, nuevos factores de competitividad, formas de contratación, inclusión de la tecnología e impactos de la automatización. Las nuevas tendencias en el campo laboral.

Unidad 2: Dirección estratégica. Gestión por competencias. Dominios: Interpersonal, Organizacional, Intraindividual e Institucional. Nuevos enfoques de las competencias de cara al futuro. El perfil competitivo de profesionales de Ingeniería en Sistemas de Información. Prácticas y disciplinas que promueven el desarrollo de competencias dentro de la organización.

Unidad 3: Motivación y Liderazgo Agil. Evolución de teorías descriptivas de la construcción de la personalidad y teorías motivacionales. Mejores prácticas. Estilo de liderazgo facilitador en el marco de metodologías ágiles. Equipos autodirigidos. factores motivacionales intrínsecos.

Unidad 4: Staffing y Resourcing. La importancia de la descripción del puesto para el proceso de búsqueda. Técnica de entrevistas y análisis de resultados. Reclutamiento de personal: empleo externo vs promoción interna, técnicas tradicionales, concepto 2.0, Marketing para el reclutamiento. Selección de personal: Herramientas y los desafíos que proponen las nuevas formas de contratación. Programa de jóvenes profesionales. Perfil laboral individual y Branding Personal. Valoración de características diferenciales en la industria tecnológica: la cultura de los mejores vs la persona indicada para cada puesto.

Unidad 5: Evaluación del desempeño: objetivos, beneficios, problemas más comunes, métodos tradicionales, por competencias y evaluación continua. Objetivos SMART. Feedback Continuo.



Comunicación No Violenta. Plan de desarrollo y sucesión. Plan de carrera. Planes de formación y capacitación. Técnicas de aprendizaje dentro de la organización: Mentoring, Reverse Mentoring, Experiential Learning y nuevas tendencias.

Unidad 6: Estrategias de retención. Remuneración, plan de actualizaciones y beneficios. Planes de prestaciones sociales: objetivos y criterios para planear las prestaciones y la seguridad social. Viejos y nuevos beneficios, frente a las diversas modalidades de contratación. Cultura y calidad de vida en el trabajo. Responsabilidad Social Empresaria

Distribución de carga horaria entre actividades teóricas y prácticas:

Tipo de actividad	Carga horaria total en hs. reloj	Carga horaria total en hs. cátedra
Teórica	49.5	66
Formación Práctica	22.5	30
Formación Experimental	0	0
Resolución de Problemas	0	0
Proyectos de Diseño	0	0
Práctica Supervisada	0	0
Total	72	96

Articulación Horizontal y vertical con otras materias

La materia Administración Estratégica del Capital Humano se articula en forma vertical con tres (3) materias que la preceden en el plan de estudios: Ingeniería y Sociedad, Evolución del Talento, Conducción de equipos de Trabajo, y con dos (2) del quinto año de la carrera: Gestión del Cambio Organizacional y Administración Gerencial.

En cuanto a Ingeniería y Sociedad, Administración Estratégica del Capital Humano profundiza la relación del futuro ingeniero con el mundo, al proporcionarle herramientas para poder comprender cómo funcionan las organizaciones y desenvolverse dentro y fuera de ella.

La asignatura en cuestión complementa Evolución del Talento, profundizando y continuando con los conocimientos necesarios para desempeñarse favorablemente en una organización. Se transmiten todos los skill sets necesarios para ser una persona emprendedora y exitosa en el mundo organizacional. La relación con Conducción de Equipos se centra en que, al futuro ingeniero, se lo prepara para ocupar posiciones jerárquicas en las cuales debe poseer una gran capacidad de liderazgo. Así es como, la presente asignatura permite profundizar y adquirir mayores conocimientos para lograr dicho objetivo y comprender cómo funciona todo el proceso relacionado con el Talento Humano dentro de las organizaciones en la actualidad.

Respecto de asignaturas de niveles superiores del plan de estudios de Ingeniería en Sistemas de Información, Gestión del Cambio Organizacional, proporciona conocimientos para lograr un entendimiento más profundo a la hora de cursar dicha asignatura, respecto de la complejidad y dinamismo de las organizaciones en el mundo VICA en el que nos encontramos.



Por último, Transformación Estratégica del Capital Humano, provee un marco teórico y práctico para Administración Gerencial, con el objetivo de que en dicha asignatura puedan comprenderse de una manera más clara los conceptos que se imparten en ella.

El equipo docente participa de reuniones inter-cátedras convocadas por el Departamento, a fin de generar acuerdos temáticos y de metodologías que faciliten la articulación horizontal y vertical entre las distintas asignaturas.

Cronograma estimado de clases:

Unidad temática	Duración en horas cátedra
1	12
2	12
3	12
4	18
5	24
6	18

Bibliografía:

Bibliografía Obligatoria:

- Alles, Martha Alicia (2015). Gestión por Competencias. Dirección Estratégica de los Recursos Humanos Vol. 1. 3° edición, Editorial Granica.
- Alles, Martha Alicia (2016). Conciliar vida profesional y personal - Dos miradas: Organizacional e individual. 2° edición, Editorial Granica.
- Bock, Laszlo (2015), La nueva fórmula del trabajo. Primera Edición. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Garcia Garcia, Santi (2016). El arte de dirigir personas hoy. Libros de Cabecera.
- Laloux, Frederic (2016). Reinventar Las Organizaciones. Arpa Innovación.

Bibliografía Complementaria:

- Aquino, Jorge A; Roberto E. Vola, Marcelo J. Arecco y Gustavo J. Aquino (2004) Recursos Humanos, Cap. 2, 3 y 7. 3° edición, Ediciones Macchi.
- Bilinkis, Santiago (2014), Pasaje al futuro, 1° edición, Editorial Sudamericana.
- Cuatrecasas, Luis (2016) Claves de Lean Management en tiempos de máxima competitividad. Profit Editorial.
- Gore, Ernesto (2013). El Próximo Management-acción, práctica y aprendizaje. 1° edición. Editorial Granica.
- Melamed, Alejandro (2017), El futuro del trabajo y el trabajo del futuro. 1° edición. Grupo editorial Planeta SAIC
- Schlemenson, Aldo. (2013). Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia. 1° edición, Editorial Granica.



Universidad Tecnológica Nacional
Facultad Regional Buenos Aires

Correlativas:

PARA CURSAR:

Cursadas: Diseño de Sistemas
Sistemas Operativos
Gestión de Datos

Aprobadas: Análisis de Sistemas
Sintaxis y Semántica del Lenguaje
Paradigmas de Programación

PARA RENDIR:

Aprobadas: Diseño de Sistemas
Sistemas Operativos
Gestión de Datos