



1. NOMBRE DE LA CARRERA: Licenciatura en Gestión de Tecnología

2. NOMBRE DE LA ASIGNATURA: Gestión de RRHH.

Código de la asignatura: 01330

Ciclo anual: 2024

Ciclo cuatrimestral: Segundo

Modalidad de cursada: Sedes San Justo y Centro – Virtual y Autogestionado

3. CUERPO DOCENTE

Profesor a cargo de la asignatura: Dra. Bettina Laura Donadello

Integrantes de la cátedra: Lic. Julio Ferreiro

Lic. Nelly Delucchi

Lic. Carolina Florencia Sánchez

Prof. Nicolás Félix Kotliar

4. ASPECTOS ESPECÍFICOS

A. Carga horaria total: 30 horas

B. Carga horaria semanal: 2 horas

C. Carga horaria clases teóricas: 10 horas

D. Carga horaria práctica disciplinar: 10 horas

E. Carga horaria práctica profesional: 10 horas

F. Ubicación de la asignatura en el plan de estudios: (año y cuatrimestre)

G. Correlatividades anteriores:

5. PROGRAMA

A. Fundamentación del marco referencial del programa.

Dentro del contexto del mercado laboral actual, se pone de manifiesto el gran auge que tienen las empresas de tecnología a nivel local e internacional.



Los factores críticos de éxito que se ponen de relieve en proyectos de negocios basados en tecnología son: el liderazgo, la motivación y la comunicación, alineando los equipos a los intereses de cada uno de los Stakeholders.

La materia le aporta una visión integral de la gestión de RRHH basadas en TIC.

Los alumnos deberán entender qué tipo de relaciones se establecen en el desempeño de la profesión; cuáles son los principios básicos, así como las destrezas personales que deben aplicar en su labor profesional.

La aproximación a esta temática dará la base de algunos elementos teóricos así como también de herramientas metodológico-conceptuales para comprender la gestión profesional de RRHH en proyectos tecnológicos.

La gestión eficaz de los recursos humanos es clave, ya que al ser equipos de trabajo multidisciplinarios se complejiza la integración de los mismos.

B. Contenidos previos.

No posee.

C. Contenidos mínimos.

Funciones y responsabilidad. Su importancia en el planeamiento estratégico. Estrategias de RRHH. Informática aplicada a la gestión de RRHH. Proceso de la comunicación. Problemas de comunicación: metodologías de resolución. Comunicaciones formales e informales. Selección de personal. Medios de selección. Pruebas técnicas. Referencias y antecedentes. Análisis de la función a cubrir. Capacitación y desarrollo. Integración del personal. Negociación y conflicto, estrategias de anticipación y resolución. Motivación. Coaching emocional. Liderazgo. Conformación de equipos.

D. Objetivos generales.

- Adquirir un *background* tanto teórico como práctico en la gestión de RRHH para poder desempeñarse eficazmente coordinando equipos de trabajo en empresas e instituciones
- Desarrollar competencias de gestión de los RRHH en los diferentes procesos y dimensiones que tal área involucra.

E. Objetivos específicos.

- Lograr la vinculación y coherencia, a nivel teórico y práctico, de la estrategia empresarial con la gestión de los recursos humanos de una organización.



- Desarrollar específicamente el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación como competencias fundamentales del rol directivo en RRHH.
- Desarrollar en forma específica y práctica, cada uno de los procesos que abarca la gestión de los RRHH.

F. Unidades didácticas.

Unidad N°1:

Planeamiento estratégico & RRHH.

Objetivo/s por Unidad: Conocer planeamiento estratégico y su relación con el área de RRHH.

Contenido temático por unidad:

Sociedad del conocimiento.

El profesional del tercer milenio.

Funciones y responsabilidad.

Su importancia en el planeamiento estratégico.

Estrategias de RRHH

Bibliografía específica por unidad:

Delucchi, Nelly (2023): Ficha de cátedra Estratégicas de RRHH.

Drucker, P. (1993): La sociedad poscapitalista. Capítulo 2. La sociedad de las organizaciones. (pp.53-73). Barcelona: Apóstrofe.

- (1993): La sociedad poscapitalista. Capítulo 4. La productividad de las nuevas fuerzas del trabajo. (pp.89-101). Barcelona: Apóstrofe, 1993.

Guadamillas Gómez, Fátima (Mayo-Junio 2001): "La Gestión del conocimiento como recurso estratégico en un proceso de mejora continua". Revista Alta Dirección N° 217. Año XXXVII.

Muñiz, L. y Monfort, E. (2005): Aplicación Práctica del Cuadro de Mando Integral. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, Planeta de Agostini Profesional y Formación, S.L.

Unidad N°2: Competencias profesionales en gestión de RRHH.

Objetivo/s por Unidad: Analizar y desarrollar competencias específicas del área de RRHH.

Contenidos Temáticos



Proceso de la comunicación.

Problemas de comunicación: metodologías de resolución. Comunicaciones formales e informales.

Negociación y conflicto, estrategias de anticipación y resolución.

Motivación. Coaching emocional.

Liderazgo. Estilos de liderazgo.

Conformación de equipos. Gestión de equipos eficaces.

Bibliografía específica por unidad:

Cundari, Daniel (2023): Ficha de cátedra Gestión de Equipos.

Donadello, Bettina (2012): Comunicación de las Organizaciones. Ficha de cátedra Elementos de Psicología. Carrera de Relaciones Laborales. Depto. De Humanidades. UNLaM.

- (2011): Comunicación No Verbal. Ficha de cátedra Elementos de Psicología. Carrera de Relaciones Laborales. Depto. De Humanidades. UNLaM.

Ernst & Young – Consultores (1998): Manual del Director de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Madrid: Cinco Días.

Juárez, Marcelo (2023): Ficha de cátedra Elevator Pitch.

Sánchez, Carolina (2023): Ficha de cátedra Comunicación.

Watzlawick, P., Beavin, J, Jackson, D. (1971): Teoría de la Comunicación Humana. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo

Unidad N°3: Procesos de gestión de RRHH.

Objetivo/s por Unidad: Conocer los principales procesos de gestión de RRHH.

Contenidos Temáticos

Selección de personal. Medios de selección. Pruebas técnicas. Referencias y antecedentes. Análisis de la función a cubrir.

Capacitación y desarrollo. Integración del personal.

Bibliografía específica por unidad:



Donadello, Bettina y Kotliar, Nicolás (2015): Procesos de Gestión de RRHH. Ficha de cátedra Gestión de RRHH. Carrera de Licenciatura en Gestión de Tecnología. DIIT. UNLaM.

Ferreiro, Julio (2023): Ficha de cátedra Procesos de RRHH.

Unidad N°4: Informática aplicada.

Objetivo/s por Unidad: Conocer las principales herramientas informáticas de gestión de RRHH.

Contenidos Temáticos

Informática aplicada a la gestión de RRHH.

ERP. Módulo de RRHH.

Otras herramientas de gestión de proyectos para su rol: Redmine, Mantis, Jira, Asana, SVN, GDrive.

Bibliografía específica por unidad:

Donadello, Bettina y Kotliar, Nicolás (2015): Herramientas de Gestión de RRHH. Ficha de cátedra Gestión de RRHH. Carrera de Licenciatura en Gestión de Tecnología. DIIT. UNLaM.

Juárez, Marcelo (2023): Ficha de cátedra Canvas.

G. Bibliografía general.

- Brooking, A. (1998): Intellectual capital. Care Asset for The Third. Millennium Enterprise. The third millennium enterprise. (pp. 1-11). London: International Thomson Business.
- - (1998): Intellectual capital. Care Asset for The Third. Millennium Enterprise. The emergence of intellectual capital. (pp. 12-18). London: International Thomson Business.
- - (1998): El Capital intelectual. El principal activo de las empresas del tercer milenio. Barcelona: Paidós.
- Castells, Manuel (1998): La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol 1: La sociedad red. Vol 2: El poder de la identidad. Vol 3: El fin del milenio. Madrid: Alianza.
- Cornella, A. (1994): Los recursos de la información – Ventaja competitiva de las empresas. Capítulo 1. El valor de la información. (pp.1-18) Información digital para la empresa – Una introducción a los servicios de la información electrónica. Madrid: McGraw-Hill, D.L.
- D'Angelo, J. (19 de Noviembre de 2009): A cien años del nacimiento de Peter Drucker: el padre del management moderno. • Enlace permanente • . Clarín Blogs <<http://blogs.clarin.com/gestion/>> • Consulta: 20 de julio de 2015•



- Donadello, Bettina y Kotliar, Nicolás (2015): Procesos de Gestión de RRHH. Ficha de cátedra Gestión de RRHH. Carrera de Licenciatura en Gestión de Tecnología. DIIT. UNLaM.
- Donadello, Bettina y Kotliar, Nicolás (2015): Herramientas de Gestión de RRHH. Ficha de cátedra Gestión de RRHH. Carrera de Licenciatura en Gestión de Tecnología. DIIT. UNLaM.
- Donadello, Bettina (2012): Comunicación de las Organizaciones. Ficha de cátedra Elementos de Psicología. Carrera de Relaciones Laborales. Depto. De Humanidades. UNLaM.
- (2011): Comunicación No Verbal. Ficha de cátedra Elementos de Psicología. Carrera de Relaciones Laborales. Depto. De Humanidades. UNLaM.
- Donadello Anadón, B. L. (2011): Tesis Doctoral "El Director en los Centros de Educación Primaria: Gestión del Conocimiento, competencias, liderazgo e impacto en la calidad educativa del centro. Estudio de caso de un CRA". Facultad de Educación. Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España. 05 de abril de 2011.
- Drucker, P. (1993): La sociedad poscapitalista. Capítulo 2. La sociedad de las organizaciones. (pp.53-73). Barcelona: Apóstrofe.
- - (1993): La sociedad poscapitalista. Capítulo 4. La productividad de las nuevas fuerzas del trabajo. (pp.89-101). Barcelona: Apóstrofe, 1993.
- Ernst & Young – Consultores (1998): Manual del Director de Recursos Humanos. Gestión por Competencias. Madrid: Cinco Días.
- Escorsa, P.; Maspons, R. y Ortiz, I. (2000): "La integración entre la gestión del conocimiento y la inteligencia competitiva: la aportación de los mapas tecnológicos". Revista Espacios. Vol. 21. <<http://www.revistaespacios.com/a00v21n02/40002102.html>> • Consulta: 20 de julio de 2015•
- Francia, A. y Mata, J. (2007): Dinámica y técnicas de grupos. Madrid: Editorial CCS. XIV Edición.
- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (Enero-abril 2008): "Management y Sociedad en la Obra de Peter Drucker". En: Revista Internacional de Sociología (RIS). VOL.LXVI, Nº 49, pp. 195-218.
- Giménez, G. y Simón, B. (2002): Una nueva perspectiva en la medición del capital humano. Documento de trabajo. Departamento de Estructura, Historia Económica y Economía Pública, Universidad de Zaragoza. pp. 1-28.
- Godet, M. y Durance, Ph. (Enero de 2007): "Prospectiva Estratégica: problemas y métodos". Laboratoire d'Investigation Prospective et Stratégique CNAM - 2 rue Conté - 75003 Paris. Prospektiker —Instituto Europeo de Prospectiva y Estrategia-Parque Empresarial de Zuatzu- Donostia-San Sebastián. Cuaderno Lipsor nº 20, segunda edición.
- Guadamillas Gómez, Fátima (Mayo-Junio 2001): "La Gestión del conocimiento como recurso estratégico en un proceso de mejora continua". Revista Alta Dirección Nº 217. Año XXXVII.
- Ley de promoción de Software (Ley 25.922)
- Marín, Antonio Lucas (2006): Las TICs: cambios en el modelo de comunicación. En: HOLOGRAMÁTICA – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año III, Número 4, V, p. 15



- Merina Ferreira, L.; González Fernández, L. []: La Gestión por Competencias y su Impacto sobre el compromiso organizacional. <<http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/trabajo/orgr36.htm>> [Consulta: 20 de julio de 2015]
- Muñiz, L. y Monfort, E. (2005): Aplicación Práctica del Cuadro de Mando Integral. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, Planeta de Agostini Profesional y Formación, S.L.
- Neuronilla: Formación y consultoría para organizaciones. En <<http://www.neuronilla.com/>> [Consulta: 18 de marzo de 2012]
- Santos Hernández, V. (2009): "La industria del software. Estudio a nivel global y América Latina" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Nº 116, 2009. Texto completo en <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/la/09/vsh.html>
- Santos, Javier (2001): "El desarrollo de un modelo de Gestión por Competencias basado en Directorios Sectoriales". Boletín de estudios económicos, Vol. 56, Nº 174, pags. 537-574. En Dialnet: <<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4868>> ISSN 0006-6249
- Sarriés Sanz, L. (1999): Sociología industrial. Las relaciones industriales en la sociedad postmoderna. Cap. 5. Las relaciones industriales en la tercera revolución industrial. El umbral de la postmodernidad. (pp 5-112). Huesca: Mira Editores.
- Senge, P. (1992): La quinta disciplina. El arte y práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona: Granica.
- Pereda, S; Berrocal, F y López, M. (2002): "Gestión de recursos humanos y gestión del conocimiento". En: Dirección y organización, Nº 28, pp. 43-54.
- Watzlawick, P., Beavin, J, Jackson, D. (1971): Teoría de la Comunicación Humana. Buenos Aires: Tiempo Contemporáneo.

6. METODOLOGÍA

A. Previsiones metodológicas y pedagógicas:

Aprendizaje interactivo, constructivo, colaborativo y autogestionado. Con un desarrollo teórico-práctico de la materia. Se establecerán diferentes dispositivos tecnológicos para una mejor comprensión por parte del alumnado. Utilización de Guías de lectura. Casos de estudio. Ejercicios individuales y grupales.

Uso de las plataformas Microsoft Teams y MIeL de la UNLaM.

Los alumnos tendrán una clase de consulta presencial y un parcial presencial.

B. Actividades que se desarrollarán de acuerdo a la modalidad y articulación de las mismas en caso de corresponder:



I. Contenidos prácticos.

Procesos de RRHH. Selección de personal, role playing. Elaboración de perfiles de puesto.

Habilidades de gestión. Comunicación verbal y no verbal. Estilos de Liderazgo. Entre otros.

II. Práctica disciplinar

Actividad práctica de reclutamiento (proceso de selección) para la propia empresa. Role playing de entrevistas. Invitados especiales de empresas y docentes-profesionales del sector. Invitación a Expo-Proyecto Virtual. Cineforum. Debates. Entre otras prácticas.

III. Práctica Profesional

Primer Parcial (Caso de Estudio. Desarrollo de Carrera y Motivación. Individual)

Segundo Parcial (Casos de Estudio. Empresas del sector tecnológico desde la mirada de RRHH. Grupal).

Otros casos y prácticas a lo largo de la cursada cuatrimestral.

C. Implementación de herramientas digitales: (detalle de plataformas virtuales y modalidad de aplicación de las mismas)

7. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, PRESENCIALES Y/O DE SEGUIMIENTO VIRTUAL

En forma presencial se valora el aprendizaje y participación de los estudiantes, al realizar las distintas actividades prácticas propuestas en clase.

El seguimiento virtual, se lleva a cabo, por medio de las funcionalidades que ofrecen las plataformas MIeL (Materias interactivas en línea) de la UNLaM y TEAMS, se lleva a cabo un seguimiento del progreso de actividades prácticas en forma continua.



9. CONDICIONES GENERALES PARA LA APROBACIÓN DE LA ASIGNATURA

A. Asistencia: Se requiere una asistencia a clases no menor al setenta y cinco (75%) sobre el total de la carga horaria de la asignatura.

B. Evaluación:

Se disponen de cuatro estados académicos posibles:

- Ausente: cuando el alumno no tenga calificación en alguno de sus exámenes (o su recuperatorio).
- Reprobada: cuando el alumno obtenga como calificación final de 1 a 3 puntos.
- Cursada: cuando el alumno obtenga entre 4 y 6 puntos como calificación final.
- Promocionada: cuando el alumno obtenga como calificación final entre 7 y 10 puntos.

Para las asignaturas cuatrimestrales habrá 2 instancias parciales y la posibilidad de 1 instancia recuperatoria. La calificación obtenida en el examen recuperatorio reemplaza y anula a todos los efectos, la obtenida en el examen parcial que se recupera.

A los fines de conformar la calificación final, los parciales no se promedian, salvo que ambas evaluaciones sean reprobadas, o ambas cursadas, o ambas promocionadas.

El alumno que culmine la materia en condición "cursada", deberá aprobar el examen final para tener la asignatura como aprobada.

Fecha de presentación: 09/02/2024

Dra. Bettina L. Donadello
Docente TITULAR de CÁTEDRA



ANEXO I

Fecha	Unidad didáctica	Contenidos teóricos desagregados
15/08	1	<p>Presentación de la materia, del equipo docente y de los estudiantes.</p> <p>Definiciones del trabajo en equipo, presentar y explicar caso para presentar en la actividad final y régimen de evaluación.</p> <p>Formación de equipos para todo el cuatrimestre (8-10)</p> <p>BD, ND, JF y CS</p>
22/08	1	<p>Economía del conocimiento. El profesional del tercer milenio. Funciones y responsabilidad. Su importancia en el planeamiento estratégico. ND</p> <p>Estrategias de RRHH. Gestión del conocimiento como recurso estratégico. ND</p> <p>Clase teórico-práctica con preparación de pre-entrega de actividad para la clase siguiente. Incluye creación de organigrama y armado de la estrategia de la propia empresa del equipo, con misión, visión, valores, etc. ND, JF</p>
29/08	2	<p>El rol del gerente de RRHH y Empleos del futuro que ya aterrizaron en el mundo laboral del presente. ND</p> <p>Los Procesos de RRHH. Enumeración sintética: Selección, reclutamiento, capacitación y desarrollo. JF</p> <p>Desarrollo de capacidades. La comunicación como competencia fundamental en la gestión de RRHH. Problemas de comunicación. Comunicación No Verbal. (Teoría). Distancia e implicación emocional. Generación X Y y Z. CS</p> <p>Actividad con ficha de cátedra. JF, ND y CS</p>
05/09	2	<p>Proceso de selección. Fases. Actividad práctica de reclutamiento (proceso de selección) para la propia empresa en diseño. JF/ND</p> <p>Los puestos, las competencias y su relación con la estrategia empresarial. Listado de competencias.</p> <p>Actividad de creación de perfil de puesto según competencias requeridas, para entregar en clase. JF/ND</p>



Universidad Nacional de La Matanza

ESCUELA DE FORMACIÓN CONTINUA

12/09	3	Elevator Pitch y su relevancia para el liderazgo y la negociación. Marcelo Juárez (profesor invitado) ND
19/09	1, 2 y 3	Clase de consulta, repaso previo al parcial, virtual. ND y CS
26/09	1, 2 y 3	Primer parcial (Caso de Estudio. Individual y presencial) JF, ND y CS
03/10	3	Procesos de inducción, capacitación, desarrollo y clima laboral. Plan de carrera. Coaching emocional. Motivación. Negociación y conflicto, estrategias de anticipación y resolución. JF Liderazgo y gestión de equipos en relación con la estrategia empresarial. Estilos de liderazgo. Cómo resolver problemas o situaciones según tipos de liderazgo. JF Actividad con ficha de cátedra. JF, ND
10/10	3	Invitado empresa CIRCO STUDIO del Polo Tecnológico de la UNLaM CeDIT. Equipos de Trabajo. Daniel Cundari / Carolina Vicente. ND
17/10	4	Modelo CANVAS y su relevancia para la gestión de RRHH. Marcelo Juárez (profesor invitado) ND
24/10	3 y 4	Clase de consulta, repaso previo al parcial, virtual. ND
31/10	1, 2, 3 y 4	Parcial 2 (Grupal) Exposición de grupos. Casos grupales de empresa del sector tecnológico. JF y ND
07/11	1, 2, 3 y 4	Parcial 2 (Grupal) Exposición de grupos. Casos grupales de empresa del sector tecnológico. JF y ND
14/11	1, 2, 3 y 4	Parcial 2 (Grupal) Exposición de grupos. Casos grupales de empresa del sector tecnológico. JF y ND
21/11	1, 2, 3 y 4	Recuperatorio. CS
28/11		Cierre de Notas.