



## ANÁLISIS DE LA ASIGNATURA 2011

**Profesor: Contadora María Eugenia Muxi**  
**Asignatura : Administración de Recursos Humanos**  
**Carrera: Ingeniería Mecánica**

### **Fundamentación**

La asignatura Administración de Recursos Humanos, de la carrera Ingeniería Mecánica; se constituye como un espacio fundamental para completar la formación de futuros ingenieros que se constituirán como parte de organizaciones; conformando en ellas el recurso más importante; el Recurso Humano.

Atender los factores tecnológicos, financieros, administrativos, es tarea de todo directivo, pero nunca debe olvidar que aquello que está dirigiendo es una organización humana, y en este sentido se debería dar preeminencia a la dimensión subjetiva del trabajo; por sobre la dimensión objetiva. La primera, considera al trabajo como el actuar del hombre como ser dinámico, capaz de realizar diversas acciones, es decir que hace a su dignidad como persona, en cambio, la dimensión objetiva lo constituyen las actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el hombre se sirve para producir. ( Juan Pablo II, Encíclica Laborem Exercens).

Hoy existe un enfoque más amplio e integral de la Administración de Recursos Humanos, razón que justifica el crecimiento de esta especialidad dentro de las empresas. Este nuevo concepto está avalado en el criterio de que, en la actual era del conocimiento (Peter Drucker. El pos-capitalismo), las personas constituyen un recurso sustancial de ventaja competitiva; pero además, se entiende que este no debe ser el único aspecto a considerar. Es en este último aspecto, que quienes tienen responsabilidades de supervisión dentro de las empresas deban asumir que su función debe trascender el ámbito económico y que deben atender al efectivo desarrollo de las personas e influir de modo directo en su satisfacción y su bienestar, es decir que los trabajadores no pierdan su cualidad diferenciadora; que es su Condición Humana.

Por lo expuesto, se sostiene que la asignatura Administración de Recursos Humanos, de la carrera Ingeniería Mecánica, buscará como visión y criterio rector un enfoque general de la asignatura en el que no sólo formará al alumno para una efectiva inserción laboral en un mundo globalizado, sino que su formación académica es de naturaleza integral y que no se limitará al marco de actividades reservadas a las incumbencias del título.



**Orientaciones generales sobre organización y desarrollo de estrategias de aprendizaje a utilizar en la cátedra:**

1. La **formación integral** del alumno en calidad de ciudadano y como protagonista crítico y transformador de la sociedad, en cuyo seno están los valores de trabajo y ética social. Se entiende por formación integral a una modalidad de educación que procure el desarrollo armónico de todas las dimensiones de la persona, considerando al sujeto como agente de su propia formación, capaz de decidir con responsabilidad y de asumir con espíritu crítico la herencia del pasado en procura de colaborar en la construcción de una sociedad mejor. Esto trae aparejada determinadas implicancias en el rol del docente ,postura que se sostiene en el dictado de la asignatura ; donde el profesor no sólo aporta el conocimiento sino que también es el generador y potenciador en los procesos de aprendizaje constituyéndose una fuerte guía en el impacto en la construcción de valores. "La docencia implica vivir y trabajar con valores", "Se educa por lo que se dice, se hace y se es" .
2. La **formación permanente o formación** a lo largo de la vida. La educación permanente, abarca todo el sistema y su articulación con el mundo del trabajo. Es un proceso contínuo que responde a la totalidad de las necesidades e inquietudes educativas, integrando o vinculando todas las estructuras y etapas de la educación. Este modelo educativo cuestiona la suficiencia de los títulos y propone el uso de metodologías más flexibles y la incorporación (curricular y extracurricular) de aspectos innovadores respecto a la elaboración de los planes y programas de estudio.(Miguel Angel Zabalza). Formar profesionales realmente capacitados, está íntimamente ligado a la noción de aprendizaje como proceso abierto, flexible y permanente. El objetivo es desde la cátedra formar estudiantes capacitados para una vida profesional de larga duración (formar par el autodesarrollo).
3. La **formación específica**, se manifestará a través de impulsión de actividades que promuevan el conocimiento de **competencias** básicas de la profesión; es decir, en este punto se atenderá al Perfil Profesional. En este aspecto se exigirá como requisito obligatorio de cursado, la elaboración y la exposición de trabajo, partiendo de un problema proveniente de la vida real , donde los alumnos deberán formular e implementar una estrategia de Recursos Humanos. Además, y siguiendo el criterio de formación específica, el proyecto incluye, la convocatoria a las clases de distintos invitados que con sus participación y experiencia en temas de su especialidad, relacionarán la actividad empresarial con la académica, facilitando de esa manera el necesario nexo entre ambas.



## Análisis de los Objetivos

- Comprender la importancia y la dinámica del factor humano en las organizaciones. En la era, donde el recurso estratégico es el conocimiento, las personas constituyen un factor principal de ventaja competitiva.
- Interpretar la problemática de los sistemas Administradores de Recursos Humanos, sus interrelaciones con los demás sistemas que integran la empresa y su contribución en la formulación de estrategias empresariales eficaces.
- Identificar objetivos y funciones inherentes a los sistemas administrativos de Recursos Humanos, como así mismo las ventajas y limitaciones de las distintas técnicas aplicables, a efectos de discernir sobre las que resulten más apropiadas en función de las características de la unidad de decisión y su marco coyuntural. Las técnicas de Administración de Recursos Humanos deben atender a la problemática particular de cada empresa lo que hace su carácter contingente.
- Conocer herramientas de conducción de personal y comportamiento humano y analizar cómo el área de recursos humanos colabora en el desarrollo de las personas que conforman las organizaciones y cuál es el rol del gerente de línea. A estos, se les exige cada vez más que desempeñen funciones específicas de recursos humanos además de la que de lo que conciernen a su especialidad. Y el sector de Recursos Humanos participa activamente descentralizando y orientando a la línea las funciones que le son propias.
- Aprender a diseñar e implementar políticas y técnicas para una adecuada Administración de Recursos Humanos en distintos tipos de organizaciones y además lograr una fluida interrelación con el entorno de trabajo. La estrategia de recursos humanos debe estar alineada a la estrategia global debido a que su implementación sólo se lleva a cabo por las personas y de ellas depende el éxito de su gestión.
- Analizar e interpretar el mercado laboral actual y conocer cuáles serían los distintos aspectos que se deben tener en cuenta para facilitar a los futuros profesionales a una mejor inserción laboral.
- Se asume como criterio de cátedra que toda aquella persona que tenga gente a su cargo (cualquiera sea su profesión); no sólo debe conocer las políticas y prácticas específicas de Recursos Humanos sino también todo lo concerniente a conducción de personal.



## **Análisis de las competencias genéricas**

Se toma como definición de competencia como la combinación de conocimientos, habilidades y conductas que son esenciales para el éxito de la empresa. Además se sigue la clasificación que resultó del Primer Acuerdo de Competencias Genéricas del CONFEDI, de agosto del 2006. Ellas son:

- Dentro de las *competencias tecnológicas*, esta asignatura ha sido direccionada especialmente a las correspondientes a concebir, diseñar y desarrollar prácticas de manejo de personal cualquiera sea la especialidad y el lugar que ocupe en la empresa, Para tal fin, se incluye los temas como liderazgo, motivación, trabajo en equipo, comunicación y empowerment. También hay cuestiones que van a ser responsabilidad del futuro profesional como el hecho de participar en procesos de selección, capacitación, evaluación de desempeño y otras prácticas que son propias del área de recursos humanos.
- Por otro lado, y ahora relacionado con las *competencias sociales, políticas y actitudinales*, se promueven determinados trabajos grupales y su posterior exposición ante el resto del alumnado, en el desempeño efectivo en equipos de trabajo. Este espacio sirve de retroalimentación frente al reconocimiento de las problemáticas de las empresas, además de compartir experiencias vividas por quienes hoy están empleados. Además, y dada la inminencia de su graduación, se habla, discute sobre las características del mercado laboral y la posibilidad de su inserción en el mismo. Para tal fin y pensando en que cada uno es responsable de construir su empleabilidad, se les ayuda a confeccionar el curriculum, a entrenarse para afrontar entrevistas de selección, entrevistas de evaluación y cómo afrontar conflictos laborales.

## **Análisis de los contenidos**

El actual programa analítico, está basado en los contenidos mínimos propuestos, pero resulta evidente que los temas se irán actualizando, en función de las realidades actuales. Los contenidos están de acuerdo a los objetivos que propone la cátedra donde se recorren distintos ejes fundamentales, a saber:

- Los futuros profesionales se desempeñarán en ámbitos laborales, en los cuales deberán primordialmente, interactuar con otras personas, cuando no dirigirlas y/o supervisarlas. En este punto, temas tales como liderazgo situacional, manejo de conflictos personales, trabajo en equipo, comunicación, empowerment, motivación, todos ellos útiles para conformar un medio productivo de trabajo.
- También y relacionado con lo anterior es necesario que los futuros egresados conozcan las políticas y prácticas específicas del área de recursos humanos, como el conocimiento de un proceso de selección, capacitación, evaluación de desempeño, etc.



- Temas como comunicación interna, relación supervisor-supervisado, desempeño, satisfacción en el trabajo, nuevas prácticas laborales forman parte de los contenidos fundamentales para completar su formación.

## **Análisis de la metodología a emplear en el cursado y las técnicas de evaluación:**

### **Metodología de Conducción:**

#### **Actividades de aprendizaje y recursos.**

Como principio general, la distinción de la teoría y la práctica se realiza sólo a fines de organización de la cátedra, ya que se encara lo teórico-práctico como forma de producción de conocimiento, considerando la práctica como praxis, no como aplicación. Para tal fin, las clases se desarrollan mediante la continua ejemplificación de los distintos temas de la realidad, donde el alumno se forma como pensador de situaciones problemáticas. Además, las clases se constituyen como un espacio de aprendizaje para debatir, reflexionar y controvertir.

Si bien el método didáctico dominante de las clases magistrales, representa un modo pobre de transmitir información, se tratará de que los tiempos de exposición y presentación de los temas sea el más equilibrado posible, sobre todo en relación al grado de atención de los alumnos. Se seguirá el siguiente procedimiento:

- Exposición Temática: Los conceptos básicos serán explicados a través de la exposición dialogada, induciendo a conformar un marco participativo y de compromiso, logrando un ambiente de estudio teórico-práctico. Como inicio de algunas clases se tomará como rutina el planteo de un problema, la exposición de algún caso o una ejercitación, de manera de ir logrando la conexión con la realidad. Como recurso se empleará el pizarrón y presentaciones en Power Point.
- Formación de grupos de trabajo, en las clases de las Intervenciones grupales, donde los alumnos expondrán los temas investigados con la finalidad de intercambiar ideas, compartir experiencias y promover grupos de discusión.
- Invitación de profesionales en actividad para exponer su experiencia ante los alumnos.
- Utilización de herramientas de comunicación e interacción electrónica ante la necesidad y requerimiento de los alumnos.
- Aula virtual: Clases tutoriales ( M.A. Zabalza). Momentos de encuentro para profundizar los conocimientos mediante el aporte, por parte de la cátedra de artículos extraídos, no ya de ámbitos académicos sino de realidad local e internacional de la profesión, promoviendo la libertad en la consulta, la reflexión, además de aclarar dudas surgidas en la elaboración del trabajo final, que deberán exponer.
- Presentación y exposición de un trabajo final, surgido a partir de indagar la realidad de una empresa donde podrán aplicar los conocimientos vistos en la asignatura .El objetivo de esta actividad es ayudar a los alumnos a que



vivan la experiencia de realizar una presentación ante un auditorio, requisito exigible en los actuales ámbitos de trabajos. Este espacio permitirá una oportunidad para compartir con sus compañeros las distintas metodologías de trabajo de las empresas locales; y fundamentalmente, servirá como una experiencia concreta de trabajo en equipo.

## Metodología de Evaluación

### Criterio General de Evaluación

Se asume como criterio general de cátedra que la performance del alumno no es consecuencia sólo de un momento de evaluación sino que resulta de un trabajo integral a lo largo del cursado, que incluye participaciones individuales y grupales, actitud en clase, asistencia, etc. Es así que:

- *La evaluación*, no se estructura solamente sobre objetivos terminales, sino de procesos, ritmos, niveles de logro y actitudes, articulados a un proceso de dinámica conceptual e investigativa. En este proceso son válidos: el esfuerzo personal, el colectivo, el interés y se rescata el error como posibilidad de aprendizaje.
- Se considera como aspecto fundamental del proceso de aprendizaje, la *auto evaluación* donde el estudiante, asumiendo la responsabilidad de su propio proceso formativo, deberá saber con argumento suficiente cuál es su desempeño y calidad en el manejo conceptual, tomando como referentes sus necesidades de aprendizaje. El juicio crítico, la reflexión personal, la evaluación con sus pares académicos, la confrontación en colectivo serán orientadores del proceso de evaluación global.
- Igualmente, *la coevaluación* debe ser reflejo de la responsabilidad de opinión frente al trabajo de los demás y propicia que se compartan procesos conceptuales de los integrantes del grupo para retroalimentar y orientar la búsqueda de la excelencia.
- En las exposiciones se evaluará la claridad y forma de exposición, el conocimiento del tema, cómo pudo vincular lo visto en clase a situaciones de la realidad y su aptitud para inducir a la atención de la audiencia.
- Dado que el desarrollo conceptual de la asignatura es más abarcativo, respondiendo al programa analítico, es necesario llevar a cabo evaluaciones escritas individuales de conocimiento y dominio de la asignatura. Para cursar los alumnos deberán aprobar un parcial o su respectivo recuperatorio en el primer cuatrimestre y en el segundo cuatrimestre deberán presentar y exponer un trabajo integral grupal. La aprobación o no de ambas instancias evaluativas, estará en función de que los alumnos hayan cumplimentado con los contenidos mínimos que la cátedra considere pertinente para su aprobación.



### Estrategias de Evaluación

1. *Evaluación diagnóstica:* Se utilizan cuestionarios personales donde se visualizan los datos personales, la trayectoria académica , además de saberes conceptuales previos.
2. *Evaluación formativa, sumativa:* La aprobación del examen parcial o su respectivo recuperatorio, de acuerdo al contenido de las clases teórico-prácticas expuestas a lo largo del desarrollo de la materia y a la lectura del material bibliográfico sugerido.
3. *La aprobación de la elaboración y exposición del Trabajo final obligatorio:* También, en este trabajo estará presente la autoevaluación, no sólo en lo que respecta a la exposición, sino también a cómo funcionaron como equipo en la elaboración del Trabajo Final. La coevaluación se dará en el momento mismo de la exposición

.....  
Profesora responsable  
María E. Muxi