



Programa de

Gestión de los Recursos Humanos en la Producción de Bienes y Servicios

1. NOMBRE DE LA UNIDAD CURRICULAR

Gestión de los Recursos Humanos en la Producción de Bienes y Servicios

2. CRÉDITOS

8 créditos

3. OBJETIVOS DE LA UNIDAD CURRICULAR

El objetivo de la unidad curricular Gestión de los Recursos Humanos en la Producción de Bienes y Servicios es preparar a los estudiantes de Ingeniería de Producción para aportar a la producción desde la perspectiva de la gestión de los recursos humanos.

La producción de bienes y servicios es particularmente sensible a cómo se gestionen los recursos humanos.

El rol del Ingeniero de Producción en relación a los recursos humanos tiene un componente muy significativo en términos de liderar estos recursos para una organización eficiente y eficaz de la producción.

La sustentabilidad, los cambios tecnológicos, la gestión del talento global, el enfoque estratégico y la organización del trabajo son elementos relevantes del tiempo presente en la gestión de los recursos humanos y en tal sentido se le introduce al estudiante en esos temas.

El agregado de valor a la producción, la innovación mediante la creación de nuevos negocios, es otro punto sensible a la gestión de los recursos humanos.

Se estudian asimismo puntualmente modalidades de gestión particulares tales como los equipos de trabajo de múltiples habilidades y en actividades de servicios.

El desarrollo de los recursos humanos se entiende que forma parte de las tareas de un Ingeniero de Producción y en tal sentido se le introduce en la temática.

4. METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

El curso se dictará a razón de dos clases por semana de dos horas de duración cada una.

Cada clase comenzará con un control de lectura del tipo múltiple opción sobre el tema de la clase a dictarse.

El curso está dividido en temas, los cuales pueden insumir varias clases.

Al finalizar cada tema, se realizará una prueba de evaluación.

Para realizar adecuadamente la prueba de evaluación de conocimientos, los estudiantes deberán realizar las tareas domiciliarias encomendadas a tal efecto.

De este modo, el ciclo de cada tema se compone de:

- a) lectura previa del tema a desarrollarse en clase
- c) asistencia a la clase
- d) preparación de tareas domiciliarias relativas a la clase asistida

Se repite la secuencia hasta finalizar el grupo de temas

- e) realización de prueba de evaluación de conocimientos sobre el grupo de temas desarrollado

5. TEMARIO

Clase 1 - La Psicología del Liderazgo Humano

1.1 – La filosofía del liderazgo: dirigir y ser dirigido

Qué es y qué no es liderazgo

El proceso de liderazgo

Liderazgo y metas

Liderando y siendo liderado

Formación de metas de liderazgo

Liderazgo como una condición de autodeterminación

Liderazgo y desafíos del liderazgo

Clase 2 - La Psicología del Liderazgo Humano

2.1 - Liderazgo, personalidad y carisma: como generar liderazgo a través de la confianza

Carisma, atributo de liderazgo

El lado racional e irracional del liderazgo

Carisma y biología

Liderazgo y temor: las bases psicológicas del carisma

Las bases psicológicas del relacionamiento en el liderazgo

Desarrollo del carisma

Clase 3 - La Psicología del Liderazgo Humano

3.1 - Liderazgo, psicología y conocimiento de la naturaleza humana

El mecanismo de influir en el comportamiento

Las tres fortalezas del liderazgo

Las tres estrategias del liderazgo: cómo usar las fortalezas del liderazgo en la práctica

3.2 - Liderazgo, amenazas y cambio: como generar fortalezas de liderazgo mediante el entendimiento de los problemas y crisis

Habilidades psicológicas del gerente en el manejo de situaciones: sensibilidad situacional y habilidad interpretativas

Situaciones y metas

Clase 4 - La Psicología del Liderazgo Humano

4.1 - Liderazgo, desafío y perspectiva: cómo generar fortalezas de liderazgo usando metas tentadoras y estimulantes

Sobre el carácter de las metas

El origen y tipos de metas

Metas y delegación

4.2 - Liderazgo, cultura y costumbres: cómo generar fortalezas de liderazgo mediante la creación de estructuras

Cómo estructurar el trabajo

Problemas de liderazgo y estructura de liderazgo

Cambiando estructuras

Clase 5 - La Psicología del Liderazgo Humano

5.1 - Liderazgo, grupo y dinámicas: como generar fortalezas de liderazgo en situaciones conflictivas

Causas psicológicas de conflictos

Conflictos y gestión de conflictos en el liderazgo

Liderazgo y dinámica de grupos

5.2 – Liderazgo, influencia y comunicación: cómo generar fortaleza de liderazgo a través de interacción clara y sensible

Criterios de calidad del liderazgo para la comunicación

Niveles de comunicación del liderazgo

Problemas de comunicación típicos del liderazgo

Clase 6 – Sustentabilidad y Gestión de los Recursos Humanos

6.1 El rol de la gestión de recursos humanos en el desarrollo económico, social y ambiental en organizaciones sustentables

Sustentabilidad social y calidad de vida en el trabajo

Preparando sistemas de trabajo sustentables

Clase 7 – Sustentabilidad y Gestión de los Recursos Humanos

7.1 El rol de la gestión de recursos humanos en el desarrollo económico, social y ambiental en organizaciones sustentables

Sustentabilidad empresarial y gestión de recursos humanos en empresas pequeñas y medianas

Perspectiva de las partes interesadas (stakeholders) para una gestión de recursos humanos sostenible

Clase 8 – Sustentabilidad y Gestión de los Recursos Humanos

8.1 - El rol de la gestión de los recursos humanos en el desarrollo de sistemas sustentables de gestión de los recursos humanos

Equilibrio entre el esfuerzo laboral y la regeneración de recursos

Desarrollo de competencias de la fuerza de trabajo a través de proyectos complejos

El rol desarrollador del aseguramiento de competencias

Clase 9 – Cambios Tecnológicos y Gestión de los Recursos Humanos

9.1 Gestión de Recursos Humanos como desafío para la gestión de start-ups de tecnología

9.2 Desafíos organizacionales en la interacción de sistemas robot-humano en la industria: implicancias de recursos humanos

9.3 El proceso de dotación de personal en un entorno de alta tecnología

Clase 10 – Gestión del Talento Global

10.1 Significado y proceso de la gestión del talento global

Gestión del talento global: introducción y revisión

Coaching de talentos clave en compañías multinacionales

Inteligencia cultural como constructor clave de la gestión del talento global

Oportunidades y desafíos para organizaciones y profesionales migrantes altamente especializados

Clase 11 – Enfoque estratégico en la práctica de la gestión de recursos humanos

11.1 - Gestionando el potencial humano diverso: desafíos o beneficios para las organizaciones?

11.2 - Gestión estratégica de recursos humanos: un kit de herramientas de planificación de recursos humanos

Clase 12 – Enfoque estratégico en la práctica de la gestión de recursos humanos

12.1 - La aplicación de valores organizacionales en la gestión de recursos humanos

12.2 - Papel de la ética, la moral y el comportamiento asertivo en la comunicación interpersonal en la organización

12.3 - Equilibrio trabajo-vida personal

Clase 13 – Organización del Trabajo y Gestión de los Recursos Humanos

13.1 Gestionando sistemas de trabajo de alto desempeño y desempeño organizacional

13.2 Influencia de flexibilidad organizacional en prácticas de trabajo de alto desempeño

Clase 14 - Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios

14.1 - Introducción

Creación de nuevos negocios como motor del crecimiento corporativo innovador

El lado humano de la Creación de Nuevos Negocios

14.2 – Revisión de temas

Gestión de la innovación

Empresariado corporativo

Nuevos negocios

Creación de nuevos negocios

Clase 15 - Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios

15.1 – Revisión de temas

Sistemas de gestión de recursos humanos

Capital humano y marcos de competencias

Gestión de los recursos humanos en la creación de nuevos negocios

Clase 16 - Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios

16.1 – Estudio de caso de creación de nuevos negocios

Clase 17 - Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios

17.1 - Sistemas de gestión de recursos humanos en el contexto de creación de nuevos negocios

Actividades de creación de nuevos negocios

Competencias individuales y prácticas de recursos humanos en entornos de creación de nuevos negocios

Sistemas de gestión de recursos humanos en la configuración de la creación de nuevos negocios

Clase 18 – Gestión de los Recursos Humanos en Servicios de Consultoría

- 18.1 - El papel de la gestión de recursos humanos en firmas consultoras
- 18.2 – Demandas y desafíos: valores y cultura corporativa orientada al valor
- 18.3 – Gestión del conocimiento: una forma de marcar la diferencia en el sector

Clase 19 - Gestión Multi-Proyecto con un equipo de trabajo con múltiples habilidades

- 19.1 – Antecedentes y motivación

Gestión de proyectos múltiples

Trabajadores con habilidades múltiples y diseño de flexibilidad

¿Por qué los equipos de proyectos pequeños?

Clase 20 - Gestión Multi-Proyecto con un equipo de trabajo con múltiples habilidades

- 20.1 - Definiciones de problemas y notación básica

Configuración de los problemas

El problema de selección del proyecto

El problema de asignación de mano de obra

El problema de nivelación de utilización

Clase 21 – Gestionando Programas de Desarrollo de Recursos Humanos

- 21.1 - Desarrollo de recursos humanos: teoría y filosofía
- 21.2 - El papel del desarrollo de recursos humanos en las organizaciones
- 21.3 - Aprendiendo en las organizaciones

Clase 22 - Gestionando Programas de Desarrollo de Recursos Humanos

- 22.1 - Desarrollo de recursos humanos estratégico
- 22.2 - Gestión de la calidad de desarrollo de recursos humanos
- 22.3 - Carrera y gestión del desempeño

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1 Básica

1. Paschen M., Dihsmailer E. (2014) The Psychology of Human Leadership. Springer [Disponibilidad: Timbó]
2. Ina Ehnert I., Harry W., Zink K. (2014) Sustainability and Human Resource Management. Springer [Disponibilidad: Timbó]
3. Machado C., Davim P. (2014) Human Resource Management and Technological Challenges. Springer [Disponibilidad: Timbó]
4. Al Ariss A. (2014) Global Talent Management. Springer [Disponibilidad: Timbó]
5. Dermol V., Rakowska V. (2014) Strategic Approaches to Human Resources Management Practice. ToKnowPress [Disponibilidad: Biblioteca DPI - IIMPI]
6. Machado C., Davim P. (2014) Work Organization and Human Resource Management. Springer [Disponibilidad: Timbó]
7. Fowinkel T. (2014) Human Resource Management Systems in New Business Creation. Springer [Disponibilidad: Timbó]
8. Domsch M., Hristozova E. (2006) Human Resource Management in Consulting Firms. Springer [Disponibilidad: Timbó]
9. Walter M. (2015) Multi-Project Management with a Multi-Skilled Workforce. Springer [Disponibilidad: Timbó]
10. Hughes C., Byrd M. (2015) Managing Human Resource Development Programs. Palgrave Mc Milland [Disponibilidad: Timbó]

6.2 Complementaria

1. Harris R., Short T. (2014) Workforce Development. Springer [Disponibilidad: Timbó]

7. CONOCIMIENTOS PREVIOS EXIGIDOS Y RECOMENDADOS

7.1 Conocimientos previos exigidos

Conocimientos de Administración General.

7.2 Conocimientos previos recomendados

Conocimientos de Legislación y Relaciones Industriales y de Economía.

ANEXO A

A1 INSTITUTO

Instituto de Ingeniería Mecánica y Producción Industrial

A2 CRONOGRAMA TENTATIVO

Semana 1	La Psicología del Liderazgo Humano
Semana 2	La Psicología del Liderazgo Humano
Semana 3	La Psicología del Liderazgo Humano/ Sustentabilidad y Gestión de los Recursos Humanos
Semana 4	Sustentabilidad y Gestión de los Recursos Humanos
Semana 5	Prueba de evaluación/ Cambios Tecnológicos y Gestión de los Recursos Humanos
Semana 6	Gestión del Talento Global/ Enfoque estratégico en la práctica de la gestión de recursos humanos
Semana 7	Prueba de evaluación
Semana 8	Organización del Trabajo y Gestión de los Recursos Humanos/ Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios
Semana 9	Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios
Semana 10	Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios/ Prueba de evaluación
Semana 11	Gestión de los Recursos Humanos en Servicios de Consultoría/ Gestión Multi-Proyecto con un equipo de trabajo con múltiples habilidades
Semana 12	Gestión Multi-Proyecto con un equipo de trabajo con múltiples habilidades/ Gestionando Programas de Desarrollo de Recursos Humanos
Semana 13	Gestionando Programas de Desarrollo de Recursos Humanos
Semana 14	Prueba parcial

A3 MODALIDAD DEL CURSO Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

El curso se dictará a razón de dos clases por semana de dos horas de duración cada una.

Cada clase comenzará con un control de lectura del tipo múltiple opción sobre el tema de la clase a dictarse.

El curso está dividido en temas, los cuales pueden insumir varias clases.

Al finalizar cada tema, se realizará una prueba de evaluación.

Para realizar adecuadamente la prueba de evaluación de conocimientos, los estudiantes deberán realizar las tareas domiciliarias encomendadas a tal efecto.

De este modo, el ciclo de cada tema se compone de:

- a) lectura previa del tema a desarrollarse en clase
- c) asistencia a la clase
- d) preparación de tareas domiciliarias relativas a la clase asistida

Se repite la secuencia hasta finalizar el tema

- e) realización de prueba de evaluación de conocimientos sobre el tema desarrollado

Los temas sobre los que se realizará las pruebas de evaluación son:

- La Psicología del Liderazgo Humano/ Sustentabilidad y Gestión de los Recursos Humanos
- Cambios Tecnológicos y Gestión de los Recursos Humanos/ Gestión del Talento Global/ Enfoque estratégico en la práctica de la gestión de recursos humanos
- Organización del Trabajo y Gestión de los Recursos Humanos/ Sistema de Gestión de Recursos Humanos en la creación de Nuevos Negocios
- Gestión de los Recursos Humanos en Servicios de Consultoría/ Gestión Multi-Proyecto con un equipo de trabajo con múltiples habilidades/ Gestionando Programas de Desarrollo de Recursos Humanos

El procedimiento de evaluación consistirá en la realización de los 21 (veintiún) controles de lectura previa y las cuatro pruebas de conocimientos. La primera clase no tendrá control de lectura previa.

La ponderación relativa entre controles de lectura previa y pruebas de evaluación será:

control de lectura previa: 15 pts

prueba de evaluación: 85 pts

Quien obtenga el 65% del máximo puntaje total correspondiente a la totalidad de los controles de lectura previa y pruebas de evaluación exonerará la asignatura.

Quien obtenga entre el 40% y el 65% del máximo puntaje total correspondiente a la totalidad de los controles de lectura previa y pruebas de evaluación aprobará el curso y deberá rendir examen dentro del término de 20 (veinte) meses.

12

Quien obtenga menos del 40% del máximo puntaje total correspondiente a la totalidad de los controles de lectura previa y pruebas de evaluación reprobará el curso.

A4 CALIDAD DE LIBRE

No aplica.

A5 CUPOS DE LA UNIDAD CURRICULAR

No tiene cupo.

ANEXO B

B1 ÁREA DE FORMACIÓN

Grupo: Específico de Ingeniería de Producción

Materia: Operaciones

B2 UNIDADES CURRICULARES PREVIAS

Introducción a la Administración para Ingenieros – examen a curso