

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 224/13

PARANÁ, **22 AGO 2013**

VISTO el Expte. N° S-019/46/09, mediante el cual la Cra. María Carolina Jatón eleva programa de la asignatura “Administración de Recursos Humanos y de la Producción” correspondiente al Plan de Estudios 2008 de las carreras de Contador Público y de Licenciatura en Economía; la Resolución “C.D.” N° 110/09; y

CONSIDERANDO:

Que por Resolución “C.D.” N° 110/09 de fecha 23/06/09, se aprueba la “Guía de Elaboración de Programas de Estudios” para las asignaturas que se dictan en esta Unidad Académica.

Que mediante Nota “S.A.” N° 037/13 de fecha 31 de mayo de 2013, la Secretaría Académica expresa que la propuesta presentada por la Cra. María Carolina Jatón contempla adecuadamente los contenidos mínimos y los aspectos básicos, definidos en el Plan de Estudios 2008 de las carreras de Contador Público y de Licenciatura en Economía y en la Resolución “C.D.” N° 110/09.

Que dicho programa fue tratado por el Departamento de Administración de esta Facultad, el cual prestó su conformidad para que el Consejo Directivo lo apruebe, conforme Memorando N° 03/13 del 28/06/13.

Que la Comisión de Enseñanza, en Despacho de fecha 15/08/13, expresa: “Visto, se sugiere su aprobación”.

Que en reunión plenaria se decide, por unanimidad de los miembros presentes, aprobar el referido Despacho.

Que es facultad de este Cuerpo resolver sobre el particular.

Por ello:

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
R E S U E L V E :**

ARTÍCULO 1º.- Aprobar el programa analítico de la asignatura “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DE LA PRODUCCIÓN” correspondiente a las carreras de Contador Público y de Licenciatura en Economía, que forma parte de la presente como Anexo Único.

ARTÍCULO 2º.- Regístrese, comuníquese, notifíquese a quienes corresponda y cumplido

RESOLUCIÓN “C.D.” N° 224/13

Fdo.: Cr. Andrés Ernesto Sabella - Decano / Cr. Miguel Angel Pacher - Secretario del Consejo Directivo

ANEXO UNICO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ENTRE RÍOS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA ANALÍTICO

a) DATOS GENERALES

- Universidad Nacional de Entre Ríos
- Facultad de Ciencias Económicas
- Carreras: Contador Público y Licenciatura en Economía
- Asignatura: “ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DE LA PRODUCCIÓN”

b) DATOS REFERENCIALES

- Ciclo o núcleo de formación al que pertenece: Ciclo Profesional
- Período de ubicación: Cuarto Año
- Carga Horaria Total semanal: cinco (5)
- Carga Horaria Total por Cuatrimestre: setenta (70)
 - Cantidad de horas teóricas: 50 (cincuenta)
 - Cantidad de horas prácticas: 20 (veinte)

Asignatura correlativa anterior: Administración General (1.05); Estadística (2.07); Sistema de Costos (3.01) y Costos para la Gestión (3.10).

c) DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ASIGNATURA

Los contenidos de la asignatura intentan abordar los recursos necesarios de la organización, humanos y productivos, de modo tal que permita al alumno interpretar y analizar el complejo mundo de la administración de ellos, brindando una visión desde la perspectiva de la administración y desde ciencias y disciplinas relacionadas, como lo son la sociología y la psicología.

Las organizaciones se constituyen por la interacción de personas, situación por lo cual comprender sus comportamientos básicos y contemplar las posibles acciones y reacciones se transforma en una herramienta sumamente necesaria que el estudio de esta asignatura intentará brindar. Es sumamente necesario interpretar el comportamiento del individuo para luego entender su desempeño en el grupo de trabajo y finalmente en la organización.

La cátedra procura brindar herramientas que permitan al Contador Público abordar la complejidad de la conducción de los recursos dentro de una organización productiva o prestadora de servicios, considerando sus diversas complejidades y variantes. En el

asesoramiento integral a la organización el profesional debe contar con conocimientos inherentes a las prácticas de administración de la combinación de los recursos disponibles y los contenidos de esta asignatura se abocan a su estudio.

Los permanentes cambios en el mundo laboral y lo vertiginoso de ellos, provocan en el administrador la necesidad de analizar constantemente estos nuevos escenarios y dar respuesta a ellos con nuevas herramientas.

El gerenciamiento de los recursos en el mundo laboral actual conducen a quien los administre a estar preparado en resoluciones de conflictos, estrategias de motivación, elaboración de políticas de responsabilidad social empresaria, detección y seguimiento de líderes, y diversos conocimientos que la asignatura intenta abordar.

Se estudiarán casos referenciales de organizaciones iberoamericanas que permitan acercar al estudiante a la realidad de la dirección de operaciones en su entorno, y a la vez, le permita incrementar su conocimiento del tejido empresarial, una de las principales carencias detectadas como docentes.

Se brindará un enfoque multifuncional, de forma de que las distintas decisiones correspondientes al director de operaciones se abordan teniendo en cuenta la colaboración interfuncional necesaria para lograr la eficiencia de la organización en un entorno marcado por la globalización y la fuerte rivalidad competitiva.

Además se le dará preponderancia al estudio de las características particulares que conlleva la gestión de operaciones en empresas de servicios, asimismo, el papel fundamental que juega Internet y el comercio electrónico en la dirección de operaciones. Así también las relaciones de las organizaciones con el medio ambiente y los problemas medioambientales en las sociedades (R.S.E)

Se estudiarán diversos planteamientos a fin de integrar la prevención de accidentes laborales en los distintos procesos productivos y en todos los niveles que conforman una organización. La necesidad de esta formación ya no es exclusiva de quienes desempeñan funciones de prevención, sino que ante cada vez mayor adquisición de responsabilidades se ha trasladado la materia a los responsables de las líneas de producción.

d) OBJETIVOS GENERALES

Propender a que el alumno logre los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para:

- Interpretar la problemática de los sistemas administradores de Recursos Humanos y de la Producción, sus interrelaciones con los demás sistemas que integran la empresa y su

contribución en la formulación de estrategias empresarias eficaces.

- Identificar los objetivos y funciones inherentes a los sistemas administrativos de Recursos Humanos y de la Producción, como asimismo las ventajas y limitaciones de las distintas técnicas aplicables, a efectos de poder discernir sobre las que resulten más apropiadas en función de las características de la unidad de decisión y su marco coyuntural y estructural considerando al responsabilidad social de la empresa y de las personas.
- Comprender los factores determinantes del clima organizacional, valorando la importancia de una adecuada integración de las motivaciones personales con los objetivos de la organización, en beneficio del propio individuo, de la empresa y de la sociedad.
- Se pretende acompañar al alumno a entender el funcionamiento de la dirección de operaciones y las interrelaciones de esta disciplina con el resto de subsistemas de cualquier organización. Se analizan experiencias para afianzar los conocimientos teóricos brindados por la cátedra.
- Introducir aspectos novedosos como la Seguridad integrada a conceptos ergonómicos de las condiciones de trabajo, nuevo enfoque de la organización y gestión de la prevención, etc.
- Concientizar a la Gestión de la responsabilidad empresarial en Seguridad e Higiene en el trabajo, en la participación de los trabajadores en esta problemática y la importancia de los aspectos formativos e informativos de la misma. Formarlos en los aspectos integrales de la prevención de riesgos laborales en el ejercicio de la profesión.
- Comprender los procesos formales a llevar a cabo en las organizaciones que cuentan con Recursos Humanos: Incorporación, Permanencia, Evaluación, Despido.
- Planificar su carrera laboral, Contando con las herramientas básicas necesarias a fin de insertarse en el mercado laboral.
- Comprender la trascendencia de la comunicación en las organizaciones y los procesos para transformarla en eficaz.

CONTENIDOS MÍNIMOS

GENERAL

Sistema administrador de recursos humanos: La función de recursos humanos. Comportamiento organizacional. Funciones relacionadas con el ingreso personal. Funciones relacionadas con la permanencia del personal. Gestión estratégica de recursos

humanos. Sistema de Administración de Operaciones: Análisis del Sistema de Operaciones. Administración de recursos materiales. Modelo de Administración de inventarios.

PARTICULAR POR UNIDAD

Unidad Temática N° 1: La función de los Recursos Humanos

Objetivos: *Introducir al alumno en el área de conocimiento de los recursos humanos. Comprender cuales son las funciones de los recursos humanos y los posibles roles que pueden adoptarse en la dirección y gestión de los recursos humanos.*

Contenidos:

- a) Historia de la Administración de Recursos Humanos. Cambios en el mercado del mundo del trabajo.
- b) La función de los Recursos Humanos. Evolución de la Dirección de Personal a la Dirección de Recursos Humanos. Nuevos roles y desafíos. Perfil del directivo de Recursos Humanos.

Unidad Temática N° 2: Comportamiento Organizacional

Objetivos: *Comprender las distintas dimensiones de análisis de las personas y su entorno en el trabajo. Analizar las variables que afecta la vida del individuo en el mundo laboral, como se desenvuelve trabajando en equipo y el diseño de la cultura empresarial.*

Contenidos:

- a) Comportamiento Organizacional: Concepto. Enfoque interdisciplinario. Modelo de análisis: variables y niveles.
- b) Dimensión individual. Contribución de los empleados: redefinición del contrato psicológico tendiente a lograr la implicación de los empleados. Motivación: conceptos y teorías
- c) Dimensiones sociales. Dinámica de grupos. Liderazgo. Comunicación. Conflicto. Negociación. Mediación
- d) Dimensiones organizacionales. Estructura y cultura en la organización.

Unidad Temática N° 3: Funciones relacionadas con el ingreso y permanencia de personal

Objetivos: *Identificar la secuencia prevista con el fin de cubrir un puesto de trabajo. Comprender las distintas aristas desde la búsqueda hasta el ingreso de la persona al trabajo, de modo tal de hacer eficiente el proceso.*

Interpretar la trascendencia de estrategias destinadas a incrementar el desarrollo laboral

de las personas en las organizaciones, evaluando su desempeño y realizar las sugerencias correspondientes.

Brindar herramientas de dirección y gerenciamiento del talento humano, analizando las permanentes variantes que impone el mundo laboral.

Contenidos:

- a) Análisis y Diseño de puestos. Fases del proceso. Teorías aplicables. Descripción y especificación de puestos. Contenido. Aplicaciones.
- b) Búsqueda y selección de personal. Perfil del postulante. Proceso de reclutamiento. Fuentes internas y externas. Selección. Enfoque de rasgos y de competencias. Aportes y limitaciones de las distintas técnicas aplicables.
- c) Currículo Vitae. Confección y técnicas. Nociones de grafología. Entrevistas laborales.
- d) Desarrollo de la carrera laboral
- e) Evaluación del personal: Evaluación del desempeño y del potencial. Objetivos. Métodos.
- f) Salud y Seguridad del trabajador. Importancia de los programas de salud y seguridad. Causas y costos de un accidente. Acoso sexual, mobbing, estrés y otros.
- g) Responsabilidad Social Empresaria.
- h) Planificación estratégica de Recursos Humanos. Integración de la planificación de RR.HH. en la formulación y ejecución de la estrategia de negocios. Formulación de objetivos y planes estratégicos. Sistema de información gerencial sobre Recursos Humanos. Managment del talento humano.
- i) Proceso de cambio. Tipología. Cambios lineales y radicales. Aprendizaje organizacional. El rol de los Recursos Humanos en los procesos de cambio.

Unidad Temática N° 5: Enfoque Estratégico de las Operaciones.

Objetivos:

- ✚ *introducir el concepto de dirección de operaciones, identificando tareas inherentes al director de producción, distinguiendo entre las decisiones de naturaleza estratégica y la tácticas u operativas. Incursionar el concepto “servicios” en la dirección de operaciones.*
- ✚ *analizar la planificación estratégica de las operaciones y su relación con la estrategia global de la organización. Analizar fortalezas y debilidades de la organización para detectar ventajas competitivas que se puedan utilizar para triunfar en su entorno.*

Contenidos: Introducción a la Dirección de Operaciones y su Planificación Estratégica.

- a) Concepto de Organización, de producción y de la dirección de operaciones. Breve reseña de la evolución de la dirección de operaciones. La dirección de operaciones en los servicios.
- b) Planificación estratégica o a largo plazo de la producción. Análisis Estratégico: entorno competitivo actual.
- c) Objetivo de la dirección de operaciones. Estrategias de operaciones. Estrategias de desarrollo externos de nuevos productos.
- d) Diseño y desarrollo de servicios.

Unidad Temática N° 6: Decisiones Estratégicas: Procesos Productivos para la elaboración de bienes y la prestación de servicios. Decisiones de Capacidad y de Localización.

Objetivos:

- + *analizarlos distintos tipos de procesos productivos entre los que puede optar la empresa para fabricar sus productos o prestar servicios, dependiendo del tipo de producto, de la disponibilidad de capital, del grado de flexibilidad de las instalaciones, etc.*
- + *estudiar dos decisiones estratégicas estrechamente relacionadas: planificación a largo plazo de la capacidad y la localización de las instalaciones de la empresa. De ambas decisiones dependerá, en gran parte, el éxito futuro de la empresa.*

Contenidos: Selección y diseño del proceso y la tecnología. Planificación a largo plazo de la Capacidad y Localización de las instalaciones.

- a) Tipos de procesos. Diseño de procesos en empresas de servicios. Selección del proceso. Análisis y diseño del flujo de proceso.
- b) Reingeniería de procesos. Automatización en el diseño de procesos y en los servicios. La selección de equipos y tecnologías. Determinación de la capacidad productiva. Economías y deseconomías de escala.
- c) Localización de la empresa: niveles y factores. Economías de aglomeración. Localización de empresas de servicios.
- d) Distribución física de las instalaciones en las operaciones de bienes y servicios.

Unidad Temática N° 7: importancia del rol del Factor Humano en la Dirección de Operaciones

Objetivos:

- + *analizar el relevante papel que juega el sistema humano en la dirección de operaciones y en el conjunto de la organización. Analizar su productividad y los*

factores que influyen en la misma, como el diseño del puesto de trabajo, métodos de trabajo, ergonomía, etc. además de los distintos métodos de incentivos y el rol motivador que juega la formación del recurso humano. (Capital humano)

Contenidos: El factor humano en la decisión de operaciones.

- a) La productividad del factor humano. Diseño de puestos de trabajo. Análisis de métodos de trabajo y ergonomía. Medición del trabajo. Planes de incentivo. Formación como factor de motivación.
- b) Seguridad e higiene en el trabajo. Seguridad: salud y trabajo, ambiente de trabajo y salud física y psicológica, seguridad e higiene laboral. Accidentes de trabajo: factor humano y su prevención.
- c) Higiene del Trabajo. Concepto y funciones. Agentes contaminantes: ruidos, iluminación, radiación, sobrecarga, químicos. Ergonomía. Carga física y mental. Psicología aplicada a la prevención: factores psicosociales: relacionados al puesto de trabajo, a la organización del trabajo y a las características personales. Estrés laboral. Insatisfacción laboral.
- d) Medicina del trabajo. Enfermedades profesionales: generadas por agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales: estrés, ansiedad, enfermedades cardíacas, digestivas, sociales, adicciones, etc.

ENFOQUE TÁCTICO DE LAS OPERACIONES.

Unidad Temática N° 8: decisiones en el mediano y corto plazo en Dirección de Operaciones: Planes de Producción, Gestión de Inventario y Gestión de Suministro

Objetivos:

- ✚ Analizar la importancia de las decisiones de planificación de la capacidad productiva tanto a mediano como a corto plazo, así como también estudiar la Planeación Agregada y su nexos entre el largo y corto plazo.
- ✚ Conocer las principales razones que justifican la necesidad de inventario en las organizaciones como así también los inconvenientes que éstos originan. Decisión del modelo de inventario a desarrollar en función a las características, naturaleza de la demanda (dependiente-independiente) y del conocimiento o no del tiempo del suministro.
- ✚ Destacar la importancia que tiene la gestión de la cadena de suministros en la dirección de operaciones. Analizar la Cadena de suministro (compras: cambio en las relaciones fabricante-proveedor), gestión de movimiento interno de materiales, proceso de

creación de valor hasta incorporar el concepto de gestión de logística.

Contenidos:

- a) Planificación agregada. Plan Maestro de Producción. Planificación de producción a muy corto plazo: proceso de autorización de pedidos, programa de operaciones y control del proceso de producción.
- b) Inventarios con demanda independiente y dependiente. Ventajas e inconvenientes del inventario. Naturaleza de los inventarios. Modelo de cantidad fija de pedido. Modelo de período económico de pedido. Pedidos con demanda aleatoria.
- c) Inventario con demanda dependiente: breve reseña de Planificación de las Necesidades de Materiales (MRP).
- d) Cadena de suministro o Gestión Logística. Gestión de aprovisionamientos. Administración de almacenes. Distribución física. Decisión de producir o subcontratar. Logística inversa (outsourcing).

Unidad Temática N° 9: Emprendedorismo

Objetivos:

- ✚ Fomentar el espíritu emprendedor en el ámbito de la comunidad universitaria y en particular de los alumnos de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNER
- ✚ Conocer las principales herramientas destinadas a propiciar la transformación de una idea en un emprendimiento productivo o de servicios.
- ✚ Fomentar el emprendedorismo social como herramienta integradora y de crecimiento personal y social.
- ✚ Contribuir al desarrollo de una instancia académica de formación y seguimiento de emprendedores en el ámbito de la región.

Contenidos:

- a) El emprendedor y el emprendedor social. Características del desarrollo emprendedor.
- b) Primeras herramientas del emprendedor hasta la formulación del plan de negocios.
- c) Incubadoras de Empresas. Parques Tecnológicos. Apoyo institucional y financiero de proyectos emprendedores.
- d) Generación de ideas innovadoras. Creatividad e innovación.
- e) Identificación y formulación de proyectos. Escenario competitivo y riesgos.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

En miras de generar dicho aprendizaje hemos incorporado diferentes estrategias de

enseñanza, utilizando las herramientas necesarias a tal fin, las cuales exponemos a continuación:

En las clases presenciales las actividades a realizar serán:

- Exposición teórica expositiva, con el uso del pizarrón o de la herramienta Power Point y otras herramientas didácticas que contribuyen a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Exposición de videos con experiencias de organizaciones regionales, nacionales e internacionales en referencia a las experiencias en administración de recursos humanos exitosos y del desarrollo de distintos procesos productivos (ejemplos de mecanización total y procesos manuales).
- Realización de trabajo prácticos áulicos, posterior el dictado de los contenidos teóricos. Su objetivo es afianzar los contenidos teóricos brindados, de modo que las soluciones propuestas por los alumnos estén debidamente justificadas, atento a su desarrollo y mantengan una estrecha relación con la solución real de los hechos.
- Las clases presenciales continuarán con el acompañamiento, a través de la utilización del Campus Virtual o entorno virtual que la Universidad tenga en uso, el que será utilizado para:
 - Mantener contacto directo y permanente con el alumnado favoreciendo a la comunicación como herramienta pedagógica de aprendizaje.
 - Atender las consultas y revisar permanente de los Trabajos Prácticos.

Publicar noticias de interés relacionadas con la materia, sobre las que se entablarán foros debate.

Difundir el material elaborado por la Cátedra para el seguimiento de contenidos teóricos y prácticos.

Publicar notas, comentarios, recomendaciones y otras actividades de interés como charlas, jornadas y eventos institucionales en los que se estime es necesario hacer partícipe al alumnado, como así también recibir sus sugerencias para mejorar la calidad académica de la cátedra.

Para concluir, se considera que si bien en los programas se establecen una serie de contenidos que el alumno debe conocer, manejar y aprender, es también importante lograr que junto con los saberes adquiriera habilidades que le permitan desenvolverse en un contexto cambiante manteniendo su eficiencia profesional en el ámbito que le toque desempeñarse.

Asimismo es fundamental, no solamente enseñar en el sentido de la transmisión de modo que el estudiante repita y transcriba literalmente lo que escucha o lee, sino fomentar espacios que propicien la reflexión, la búsqueda, la producción y la generación de nuevos saberes, pensamientos, ideas: incentivando la investigación y el estudio de campo.

ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

Con respecto a la evaluación se privilegia el concepto de evaluación de procesos, dando un espacio importante a la evaluación permanente mediante el seguimiento de la participación en clases presenciales y virtuales.

Como acciones concretas del proceso de evaluación:

- Realización de actividades prácticas presenciales: En cada clase se dedicará tiempo para las actividades prácticas para lograr la participación de los estudiantes en la corrección de los ejercicios planteados, generando de esta manera un aprendizaje enriquecedor a partir de las diferencias, debates, dudas y errores que puedan surgir en la resolución de los mismos. Se prestará especial atención a la corrección de las consignas como espacio para la correcta expresión oral de los alumnos. Afianzar el feedback alumno-docente-alumno.
- Participación en espacios virtuales: Se plantea la apertura de espacios de comunicación virtual, tal como foros de discusión, algunos de ellos obligatorios, necesarios para la aprobación de la materia. De esta manera se pretende generar el pensamiento crítico de los alumnos respecto a temas vinculados con la asignatura. En este punto se rescata la importancia de la correcta expresión escrita.
- Seguimiento permanente de consultas a través de las clases presenciales y virtuales de consulta que se establecerán oportunamente.
- La asignatura se aprueba rindiendo dos parciales teórico-prácticos, con posibilidad de recuperar uno de ellos, en las fechas que disponga Secretaría Académica de la Facultad. A su vez el alumno debe aprobar un trabajo práctico Integrador, cuyas consignas serán establecidas por la cátedra las cuales deberán resolverse basándose en una organización, cualquiera sea su fin (con o sin fin de lucro, de producción de bienes o servicios, asociaciones civiles, etc.) en funcionamiento y mediante la investigación de campo responder lo solicitado. El objetivo que se persigue es que alumno pueda percibir por sí mismo a la Organización conformada por un conjunto de “Recursos Materiales y Humanos” (Capital físico y Capital Humano) que se necesitan y se retroalimentan para lograr el mejor y óptimo progreso de la misma teniendo como objetivo la mayor

rentabilidad en todos los recursos que la componen.

“RECURSO HUMANO SATISFECHO COLABORA A UNA ORGANIZACIÓN MÁS COMPETITIVA”.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía Básica.

- Robbins, Stephen. “Comportamiento Organizacional”. Ed. Mc Graw Hill 2005
- Alles, Mharta. “Comportamiento Organizacional”. Ed Granica. 2007.
- Drucker, Peter. “Las fronteras de la Administración. Donde las decisiones de mañana cobran fuerza hoy”. Editorial Sudamericana 1987.
- Etkin, Jorge. “Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa”. Buenos Aires. Ed. Granica. 2007.
- Kliksberg, Bernardo. “El pensamiento organizativo: de los dogmas a un nuevo paradigma gerencial”. Tesis 1995.
- Rulicki, Sergio. “Comunicación no verbal”. Ed. Granica. Buenos Aires. 2007.
- Chiavenato, Idalberto. “Administración de Recursos Humanos”. México, McGraw-Hill. 1990
- Davis, Keith y Newstrom, John. “El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento taylorismo”. Edición Hvmantitas, 1991.
- Ulrich, Dave. Recursos Humanos Champions. Buenos Aires. Granica. 1997.
- Alles, Mharta. “Elija al Mejor. Cómo entrevistar por Competencias”. Ed. Granica-Adelphi. 2007.

Bibliografía Complementaria

- Alles Martha. “Mi currículum”. Ed. Granica. 2009.
- Alles Martha. “La entrevista Exitosa”. Ed. Granica. 2005.
- Alles Martha. “Como buscar trabajo a través de internet”. Ed. Granica 2009
- Alles Martha. “La mujer y el trabajo”. Ed. Granica. 2010.
- Alíes Martha. “Mi búsqueda laboral”. Ed. Granica. 2009.
- Etkin, Jorge. “Viabilidad de las organizaciones: formas de sobrevivir y crecer en medios inciertos” Buenos Aires. Macchi, 1984.
- Xandró, Mauricio. “Grafología Elemental”. Editorial Herder. 2000.
- Simon, Herbert. “El comportamiento Administrativo. Un estudio de los procesos de decisión en las organizaciones administrativas”. Errepar. 2011.
- Ordoñez Ordoñez, Miguel. “Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los

Recursos Humanos”. Barcelona. Gestión 2000. 1996.

Administración de Materiales: Operaciones.

Bibliografía Básica:

- Francisco Javier Miranda González, Sergio Rubio Lacoba y otros. “Manual de Dirección de Operaciones”. Ed. Paraninfo, 2008.
- Norma Gaither y Greg Frazier. “Administración de Producción y Operaciones”. Ed. México: Thomson Editores, 2000. Octava Edición.
- Adam, E. y Erbert, R. “Administración de la Producción y las Operaciones”. Ed. México. Prentice: Hall Hispanoamericana.1991.
- Schroeder, Roger. “Administración de Operaciones”. México. Mc Graw-Hill. 1992.
- Solana Ricardo. “Producción. Su organización y administración en el umbral del tercer milenio”. Ed. Interoceánica. 1994.
- José María Cortéz Díaz. “Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales”. Ed. Tébar. 9º edición. 2007.

Bibliografía Complementaria:

- Deming, W. Edwards. “Calidad, productividad y competitividad. La salida de la crisis. Ed. Díaz Santos S.A. 1989.
- Leenders, M; Flaron, H y England, W. “Administración de compras y Materiales”. Ed. Continental S.A. México.1992
- Schroeder, Richard J. “Manufactura de categoría Mundial. Bogotá.

CONFORMACIÓN DE LA CÁTEDRA:

Docentes:

- Profesora Asociada: Cra. María Carolina Jatón
- Docente Auxiliar (Jefe de Trabajos Prácticos): Cr. Sebastián Pérez

Adscripta: Cra. Natalí Bejar

Ayudante Alumno: Jonathan Acuña