



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

1949-2019

70 AÑOS DE
GRATUIDAD
UNIVERSITARIA

RESOLUCIÓN CS N° 352/19

San Martín, 27 NOV 2019

VISTO, el Expediente N° 5123/2019 del registro de la Secretaría Administrativa y Legal de la Universidad Nacional de San Martín, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 1 del Expediente citado en el Visto, obra la presentación efectuada por la Escuela de Economía y Negocios solicitando la aprobación del proyecto de Acuerdo de Servicios de Asesoramiento y Asistencia Técnica y Anexo I entre la Universidad Nacional de San Martín y la Asociación Civil Grupo Argentino de Proveedores Petroleros (GAPP).

Que el acuerdo tiene por objeto que la Universidad, mediante la Escuela de Economía y Negocios, capacite a los/as responsables del área de Recursos Humanos de las empresas asociadas a la Asociación Civil.

Que el procedimiento para este tipo de requerimientos se encuentra aprobado por Resolución CS N° 290 de fecha 27 de diciembre de 2016.

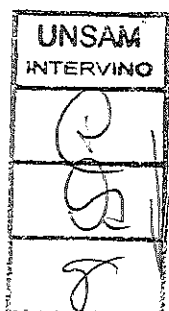
Que conforme surge del Anexo establecido por el Reglamento General para la Celebración y Ejecución de Convenios obrante a fojas 59 y 60, la Escuela de Economía y Negocios tendrá a cargo su ejecución y la responsabilidad de supervisión.

Que a fojas 62 ha tomado intervención la Secretaría Académica y a fojas 63 y 64, la Dirección General de Asuntos Jurídicos, conforme a lo establecido por el Artículo 9 del citado Reglamento.

Que el proyecto cuenta con dictámenes favorables de las Comisiones de Administración y Presupuesto y de Enseñanza, Investigación y Extensión emitidos en su sesión conjunta del 15 de noviembre de 2019.

Que, asimismo, el proyecto que motiva la presente Resolución fue considerado y aprobado por este Consejo Superior en su 9° reunión ordinaria del 25 de noviembre del corriente.

Que conforme a lo establecido por los Artículos 48° inciso i) y 69° inciso f) del Estatuto de la Universidad Nacional de San Martín, el Consejo Superior tiene atribuciones para el dictado de la presente Resolución.





UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

1949-2019

70 AÑOS DE
GRATUIDAD
UNIVERSITARIA

Por ello,

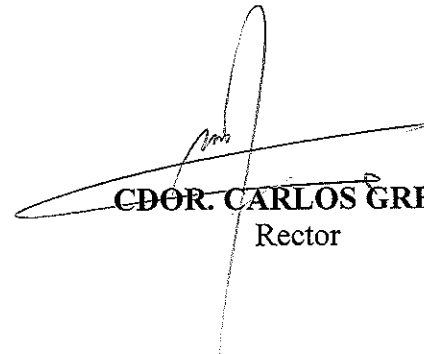
**EL CONSEJO SUPERIOR
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN
RESUELVE:**

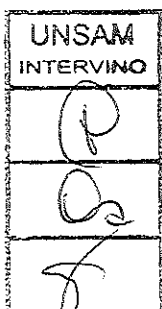
ARTÍCULO 1°.- Aprobar el proyecto de Acuerdo de Servicios de Asesoramiento y Asistencia Técnica y Anexo I entre la Universidad Nacional de San Martín y la Asociación Civil Grupo Argentino de Proveedores Petroleros (GAPP), cuyo texto corre agregado como anexo a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- Encomendar al Señor Decano de la Escuela de Economía y Negocios la suscripción del proyecto al que se hace referencia en el artículo que antecede.

ARTÍCULO 3°.- Registrar, comunicar a quien corresponda y archivar.

RESOLUCIÓN CS N° 352/19


CDOR. CARLOS GRECO
Rector



ACUERDO DE SERVICIOS DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TECNICA
ENTRE UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN Y
ASOCIACIÓN CIVIL GRUPO ARGENTINO DE PROVEEDORES PETROLEROS

En la ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de de dos mil diecinueve, **LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE GENERAL SAN MARTÍN**, en adelante la “**UNSAM**” con domicilio legal en calle 83 (Ex Yapeyú) 2068 – San Martín, Prov. de Buenos Aires, representada por el Contador Marcelo Paz, D.N.I. Nº 20.249.781, en carácter de Decano de la Escuela de Economía y Negocios, por una parte, y la **Asociación Civil Grupo Argentino de Proveedores Petroleros**, con domicilio en la calle Lima 287 5to. A, CABA, en adelante la “**GAPP**” representado por el Sr. Leonardo Javier Brkusic, D.N.I. Nº 25.669.208, en su carácter de Apoderado, convienen en celebrar el presente ACUERDO, el que se registrá por las siguientes cláusulas y condiciones.

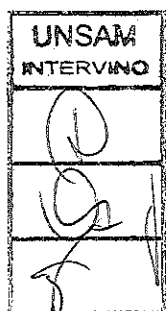
PRIMERA: La “**UNSAM**” y la “**GAPP**” celebran el presente acuerdo a fin de que la UNSAM, mediante la Escuela de Economía y Negocios, dicte una capacitación denominada: “**Gestión de Talento**”, en adelante la “**CAPACITACIÓN**”, cuyo contenido obra como Anexo I del presente.

SEGUNDA: La “**CAPACITACIÓN**” se impartirá bajo la modalidad presencial y será destinada a los responsables del área de Recursos Humanos de las empresas asociadas a **GAPP**, que sean propuestas por ésta.

TERCERA: La “**UNSAM**”, tendrá a su cargo las cuestiones Académicas vinculadas con la “**CAPACITACION**” y entregará a la “**GAPP**”, una vez finalizada la misma, un informe detallado en el que consten las personas que han participado de aquella, a fin de que “**GAPP**” entregue los certificados de participación en la actividad.

CUARTA: Las actividades concernientes a la “**CAPACITACIÓN**” se desarrollarán en en el Edificio Pablo Cassara sito en Av. de Mayo 1194 C.A.B.A. La “**GAPP**” pondrá a disposición las instalaciones y toda infraestructura, equipamiento y/o recurso que sea requerido y resulte necesario para el satisfactorio desenvolvimiento de la misma, comprometiéndose a cumplir con el mantenimiento, limpieza y adecuado estado de funcionamiento general de dichos espacios y recursos.

La utilización de las instalaciones descriptas anteriormente tendrá lugar en los horarios en que se desarrolle la capacitación.



352 / 19

QUINTA: La “GAPP” deberá efectivizar –y acreditar fehacientemente ante la **UNSAM** previo al dictado de la capacitación - la contratación de un seguro de responsabilidad civil amplio que contemple los daños y/o perjuicios que pudieran sufrir alumnos, docentes, personal no docente y/o terceros en general en los ámbitos en donde se implemente “**LA CAPACITACION**”.

SEXTA: Todos los docentes dependerán de la “**UNSAM**” en lo referido a cuestiones académicas, legales, económicas y administrativas, y no guardarán relación de dependencia, ni relación de subordinación legal alguna con la “**GAPP**”.

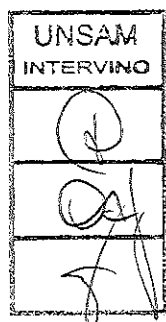
SEPTIMA: IMPORTE Y CONDICIONES DE PAGO: El presupuesto total por el dictado de la “**CAPACITACIÓN**” es de pesos cincuenta y cinco mil (\$ 55.000,00). A los efectos de proceder al pago de la suma mencionada, la “**GAPP**”, realizará un pago a cuenta del 50% del monto pactado al iniciar la actividad y el saldo restante, a la finalización del dictado, para lo cual “**UNSAM**” emitirá la correspondiente factura. A tal fin “**UNSAM**” solicita que los importes pertinentes sean depositados por la “**GAPP**” en la Cuenta Corriente N° 313235/89 de la SUCURSAL N° 3245 del BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA, CBU 01100402-20000313235894, Denominación: Universidad Nacional Gral. San Martín, CUIT: 30-66247391-6.

“**GAPP**” transferirá los fondos necesarios, a “**LA UNSAM**” y ésta se hará cargo de abonar honorarios a los profesionales, a los coordinadores y de los gastos administrativos.

OCTAVA: DURACIÓN: La “**CAPACITACIÓN**” constará de 5 reuniones de 2 horas cada una en días a confirmar a lo largo del año 2019. Las fechas serán fijadas en un documento complementario al presente instrumento que será suscripto por parte de la GAPP por el Sr. Leonardo Javier Brkusic por parte de la UNSAM por el Coordinador de la Secretaria de Extensión de la Escuela de Economía y Negocios Cdr Mario Bruzzesi. El monto máximo de participantes es de 15 participantes.

NOVENA: MODIFICACIÓN Y RESCISIÓN DEL CONVENIO: El presente Convenio podrá ser rescindido en cualquier momento, por mutuo acuerdo, entre las partes contratantes.

DÉCIMA: SOLUCION DE CONTROVERSIAS –DOMICILIOS–JURISDICCIÓN: Las partes comprometen a resolver de manera amistosa cualquier desacuerdo o conflicto que pueda surgir en la interpretación y/o ejecución de este convenio.

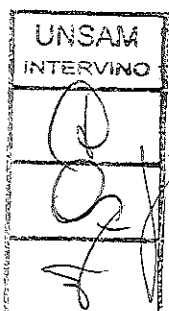


352/19

A todos los efectos legales las partes constituyen domicilios en los indicados en el encabezado del convenio, donde se tendrán por válidas todas las notificaciones y comunicaciones que se cursaren. Se someten, además, a la jurisdicción y competencia de los Tribunales Federales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con expresa renuncia a cualquier otro fuero y /o jurisdicción que pudiera corresponderles.

UNDÉCIMA: El presente documento deberá contar con la aprobación del Consejo Superior de la Universidad Nacional de General San Martín, mediante una resolución del mismo, de conformidad a lo establecido en el artículo 48 inciso a) de su Estatuto Universitario

En prueba de conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un sólo efecto, recibiendo cada parte el suyo en este acto.



352 / 19

ANEXO I

Gestión del talento en PYMES de GAPP

Fundamentación

Las PYMES constituyen el 98% de las empresas privadas argentinas (MTEySS, 2011) y generan alrededor del 70% del empleo (Arazi & Baralla, 2012). En el caso de las empresas que integran el Grupo Argentino de Proveedores Petroleros (GAPP), su dotación promedio es de 72 personas, lo que las ubica entre PYMES pequeñas y medianas.

Uno de retos los más importantes de las organizaciones es alinear sus procesos de gestión de talento a las actuales exigencias competitivas. Sólo aquellas empresas comprometidas con estas iniciativas hoy, serán competitivas en los próximos años. Frecuentemente, se considera que la gestión del talento está destinada únicamente a las grandes empresas; sin embargo, en el contexto actual, se vuelve imperativo que las PYMES fortalezcan estos aspectos para el logro de los objetivos estratégicos. En este contexto, la atracción, desarrollo y retención de los empleados constituyen desafíos importantes para las PYMES y, al mismo tiempo, contribuyen a su éxito (Festing et al., 2013).

EL presente programa se fundamenta en la necesidad de profesionalización de las Pequeñas y Medianas Empresas del sector a fin de permitirles mejorar la competitividad y rentabilidad tanto en el mercado interno como internacional sobre la mejor en la gestión del talento en sus organizaciones.

Objetivo general

Que los participantes adquieran los conocimientos generales para llevar adelante la Gestión del Talento de una Pyme.

Objetivos específicos

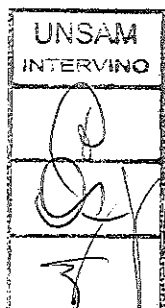
Que los participantes:

- Aprendan los conceptos básicos de la Gestión del Talento.
- Identifiquen factores generacionales y características de estos actores.
- Desarrollen mejoras en la planificación de la empresa relacionada a los RRHH.
- Gestionen herramientas para identificar necesidades y como captar talento
- Desarrollen un modelo de gestión y desarrollo del Capital Humano.
- Adquieran herramientas para el desarrollo de líderes y fomento del trabajo en equipo.
- Desarrollen un plan de retención de talentos.

Destinatarios

Esta capacitación está dirigida a la comunidad PyME del GAPP, y especialmente dueños y responsables del área de Recursos Humanos de las empresas.

El Programa no requiere requisitos académicos previos.



352/19

Programa

Para ayudar a profundizar y compartir conocimientos y experiencias sobre esta problemática, la capacitación contará con los siguientes 5 módulos:

- **Módulo 1: ESTRATEGIA DE GESTION DEL TALENTO EN PYMES**
¿Tenemos la estrategia que necesitamos?

RH y PYMEs en Argentina. Panorama local. Gestión del talento- concepto-. Vinculación entre Recursos Humanos y Gestión del Talento. Distintas estrategias de Gestión del Talento. Talento: su relevancia en las PYMEs ¿Cuál es la estrategia implícita o explícita de gestión del talento de las empresas participantes? Lineamientos básicos para la planificación.

- **Módulo 2: ATRACCION Y SELECCIÓN**

- ¿Dónde y cómo captar el talento que aún no disponemos?**

Atracción. Características del mercado laboral argentino. Propuesta de valor (EVP). Conceptos. Importancia. ¿Cuál es la propuesta de valor implícita o explícita de cada una de las empresas que asisten a la capacitación ? ¿La misma está alineada con los objetivos empresa-negocio? ¿Se debería ajustar/ confirmar la propuesta de valor existente?

La disponibilidad de talento gerencial clave es un factor central en el desarrollo futuro de las PYMEs (De Kok & Uhlaner, 2001) y las consecuencias de un proceso de selección deficiente son más graves en las PYMEs que en las grandes empresas (Messersmith & Guthrie, 2010). Sin embargo, debido a su tamaño y, muchas veces a los recursos limitados, las PYMES suelen tener dificultades para atraer y retener a los perfiles que necesitan.

- **Módulo 3: DISTINTAS METODOLOGIAS DE APRENDIZAJE EN ADULTOS**

- ¿Cómo fortalecemos los procesos de aprendizaje existentes?**

Desarrollo. Aprendizaje formal y aprendizaje en la tarea (On the job learning). Diferencias. Estado de la realidad argentina ¿Cuál es la estrategia de aprendizaje prevalente en las empresas participantes? Análisis en profundidad de las necesidades de entrenamiento formal relevadas por GAAP.

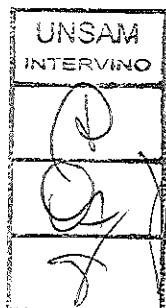
Las PYMES necesitan crear continuamente oportunidades de aprendizaje y desafíos para que los empleados crezcan. Las mismas debieran generar condiciones que faciliten el aprendizaje informal y ecosistemas de aprendizaje

- **Módulo 4: GESTION DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO**

- ¿Cómo potenciamos las habilidades de los jefes para que desarrollen a sus equipos?**

Desarrollo. Gestión del desempeño. Realidad argentina. El desempeño como input de los demás procesos de RH. Importancia del feedback jefe-colaborador. Rol de los responsables de línea en el desarrollo de sus equipos.

En la PYMEs debido a su tamaño, todos los integrantes deben asumir más roles y responsabilidades. Al mismo tiempo, al ser más visible la contribución individual, es necesario administrar el proceso de gestión del desempeño de manera eficiente con el objetivo de obtener lo mejor de cada colaborador.



▪ **Módulo 5: RETENCION**

¿Cómo fortalecemos aquellas iniciativas que contribuyen al compromiso y a la retención?

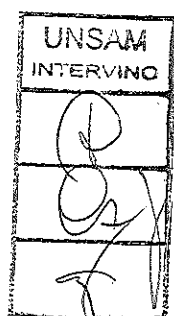
Retención. Compromiso vs Engagement. Diferencias. Nuevas generaciones en Argentina: operarios vs. otros perfiles. ¿Cuáles son las acciones concretas en esta materia que implementan las empresas participantes? Acciones presentes y futuras. Las PYMES debieran analizar la consistencia del mensaje entre la EVP que intenta atraer el talento externo (selección) y aquella que fideliza a los colaboradores internos (retención). Asimismo, debieran evaluar su ajuste a la dotación en términos de edad, género, antigüedad, nivel educativo, etc.

Coordinación

Esta capacitación será coordinada por:

Mariela Golik: Profesora de Gestión de Recursos Humanos en la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), donde coordina un grupo de investigación sobre gestión del talento en América Latina. Es profesora de programas de MBA y Programas Ejecutivos en varias universidades. Es co-autora del libro *Talentología arte y ciencia de identificar talentos*, y de una variedad de artículos académicos y para practitioners sobre identificación del talento y carreras de Gerentes Generales en revistas internacionales. Recientemente ha publicado un capítulo sobre Macro gestión del talento en Argentina, en el libro *Macro Talent Management: A Global Perspective on Managing Talent in Developed and Developing Markets* (Routledge, 2019). Además es consultora en temáticas de gestión del talento en diversas compañías. Obtuvo su PhD en IAE de Paris-Université Paris 1-Panthéon Sorbonne, Francia.

Maria Rita Blanco: Profesora de Gestión de Recursos Humanos en la Escuela de Economía y Negocios de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Sus principales áreas de investigación son potencial, gestión del talento, y gestión de carrera tanto individual como organizacional. Su trabajo ha sido publicado en *International Journal of Human Resource Management*, *Human Resource Development International*, y *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. Es co-autora de *Talentología: arte y ciencia de identificar talentos*, un libro sobre identificación del talento. Recientemente ha publicado un capítulo sobre Macro gestión del talento en Argentina, en el libro *Macro Talent Management: A Global Perspective on Managing Talent in Developed and Developing Markets* (Routledge, 2019). Antes de incorporarse al ámbito académico, trabajó en la función de Recursos Humanos por más de 20 años, asumiendo responsabilidades nacionales y regionales, tanto para empresas multinacionales como domésticas. Obtuvo su maestría en Recursos Humanos en London School of Economics, Inglaterra.



332.11.3