



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas

11° Ord.
Ref.: Expte. N° 11-10-60267

RESOLUCIÓN N° 246/2010

VISTO:

El programa de la asignatura Seminario Gestión de las Personas, a desarrollar en el Segundo Semestre de 2010, elevado por la Dirección de la Tecnicatura en Gestión Universitaria;

Y CONSIDERANDO:

Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31° de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;

Que cuenta con la opinión favorable de la Secretaría de Asuntos Académicos; por ello,

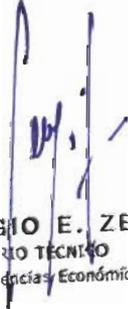
EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el programa de la asignatura Seminario Gestión de las Personas, de la Tecnicatura en Gestión Universitaria, que se incorpora como Anexo.

Art. 2°.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A DOS DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIEZ.

rv


Cr. SERGIO E. ZEN
SECRETARIO TÉCNICO
Facultad de Ciencias Económicas


EL DOCTOR RICARDO RIPETTA
VICEDECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Ciencias Económicas

11° Ord.
Ref.: Expte. N° 11-10-60267

ANEXO – Resolución HCD N° 246/2010

TECNICATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA SEMINARIO GESTIÓN DE LAS PERSONAS

FUNDAMENTACIÓN

En toda organización el quehacer directivo representa un desafío. Quienes desempeñan funciones de conducción y gestión de equipos enfrentan cotidianamente situaciones de diversa naturaleza y complejidad. El entorno cambiante, las demandas externas e internas y los problemas emergentes exigen al directivo capacidad resolutive y al mismo tiempo flexibilidad para la toma de decisiones.

La conducción en la Universidad no escapa a esta realidad. Gestionar personas en el ámbito universitario requiere de la visión integrada de la multiplicidad de factores políticos, económicos y sociales que la atraviesan, así como también la articulación estratégica entre las problemáticas de orden administrativo y las de orden académico que la caracterizan. Este contexto demanda al directivo habilidades y recursos personales de índole interaccional que exceden el saber técnico operativo.

En este sentido, se advierten con frecuencia debilidades y cuestiones pendientes en la formación de los mandos de conducción en la Universidad. Las urgencias y emergentes, los conflictos instalados, el bajo rendimiento del personal y las descoordinaciones entre sectores suelen estar asociados a deficiencias en la implementación de metodologías de gestión y coordinación de equipos.

Este seminario propone ahondar en las habilidades que desafían la gestión eficaz de personas y equipos en la Universidad Nacional de Córdoba. Se pretende que al finalizar el seminario, los alumnos puedan dimensionar el alcance y consecuencias que tienen las acciones de gestión sobre la efectividad, el clima de trabajo y la satisfacción personal en un contexto donde la mejora continua y el aprendizaje permanente resultan clave para la construcción y desarrollo del conocimiento.

OBJETIVOS GENERALES

Que los alumnos logren:



1. Comprender el impacto de los modelos personales y organizacionales en la calidad de la conducción y gestión de personas y equipos en la institución universitaria.
2. Identificar habilidades clave para afrontar los desafíos y problemas más significativos de la función de conducción ante los actuales escenarios en la gestión universitaria.
3. Incorporar herramientas para la gestión del compromiso, el desarrollo y el aprovechamiento del factor humano en la organización.

CONTENIDOS

Se preve la organización de contenidos en tres unidades temáticas diferenciadas:

UNIDAD 1

Modelos culturales y personales en la conducción de personas: entre el modelo de gestión y las habilidades de diseño organizacional

Objetivos:

- Identificar paradigmas y modelos posibles para la gestión de personas y equipos en la Universidad Nacional de Córdoba.
- Identificar fortalezas y debilidades de cada modelo y su impacto en la gestión adecuada del desempeño, el aprendizaje y la actitud.
- Visualizar los vínculos entre cultura organizacional y gestión de valores.
- Conocer elementos fundamentales y tendencias actuales en las políticas y procesos de la gestión de RRHH en la organización.

Conceptos clave: paradigmas de organización y gestión, representaciones, organización que aprende.

Contenidos:

- Paradigmas y representaciones organizacionales y su impacto en la gestión de personas. Representaciones y su rol en el contexto organizacional. Paradigmas preburocrático, burocrático, postburocrático de la organización. Elementos de diferenciación en función de procesos decisionales, comunicacionales, y de gestión del involucramiento. El rol de conducción en los diversos modelos. La metáfora de la organización que aprende y los principios de conducción postburocrática
- Competencias de conducción significativas y las vías de "adquisición". Introducción a las competencias para la gestión y conducción eficaz desde la perspectiva de la organización postburocrática. Competencias



de diseño organizativo. Fundamentos de aprendizaje. El aprendizaje situado.

- La gestión de recursos humanos: políticas y procesos. Nuevas tendencias en la gestión de los RRHH en organizaciones públicas. Procesos básicos de la gestión de RRHH: provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y seguimiento. El Área de RRHH de la Universidad Nacional de Córdoba. Objetivos y programas actuales.

UNIDAD 2

Calidad comunicacional y liderazgo: las habilidades interpersonales en la red lingüística organizacional

Objetivos:

- Comprender la implicancia que tiene la comunicación en las situaciones cotidianas de gestión y conducción de personas, y su impacto en la efectividad de la tarea, el clima de trabajo y la satisfacción de las personas.
- Incorporar y desarrollar habilidades para la comunicación efectiva en situaciones de conducción.
- Visualizar los diferentes estilos de liderazgo y decisión que pueden utilizarse en situaciones de conducción de acuerdo al problema que se trate y el grado de madurez de sus colaboradores

Conceptos clave: modelos comunicacionales, tipos de conversación, estilos de liderazgo, delegación.

Contenidos

- Competencias interpersonales y su relación con el diseño de coordinación. Calidad comunicacional. La comunicación desde la perspectiva social-constructivista. Dimensión de tarea y dimensión relacional. La conversación en el marco de la red de compromisos y aprendizajes. Actos lingüísticos. Tipos de juegos conversacionales. Conversación en relación con el tratamiento de problemas y procesos decisionales. Áreas de la conversación y fases del problema.
- Estilos de conducción en el ámbito organizacional desde la perspectiva del involucramiento decisional. El liderazgo situacional como herramienta de conducción y su relación con otros enfoques. El foco en el desarrollo de competencias. El proceso de desarrollo para el involucramiento y la delegación. Procesos e instrumentos de gestión del desarrollo.





UNIDAD 3

Visión y proyecto: las habilidades intrapersonales y la tensión proyectiva

Objetivos:

- Comprender el impacto de las competencias intrapersonales en la gestión eficaz de personas y equipos.
- Introducirse en el desarrollo y potenciamiento de competencias de análisis de problemas, procesamiento anímico y gestión proyectiva.
- Identificar facilitadores y obstáculos a la gestión del aprendizaje de equipo.

Conceptos clave: tensión creativa, procesamiento anímico, inteligencia de equipo.

Contenidos

- La construcción del sentido y su relación con el comportamiento. El proceso de análisis de problemas. Pensamiento sistémico y pensamiento innovador. El enfoque de los estados de ánimo y su impacto en la narrativa y el comportamiento en la organización. La gestión de los procesos anímicos en la conducción. Recursos para la regulación anímica personal y grupal. La gestión de la proyección personal y colectiva compartida. La gestión proyectiva y la motivación. Teorías de la motivación.
- El conflicto desde la perspectiva del aprendizaje organizacional. Conflicto y confianza. Fundamentos del desarrollo de equipos. Modelos, fases y fenómenos en el proceso de evolución de equipos. El equipo desde la perspectiva de la cognición distribuida. Focos del desarrollo: estructura y roles, propósitos, procesos, pautas interaccionales, cultura y valores. Recursos del aprendizaje en equipo.

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA Y COMPLEMENTARIA POR UNIDAD

UNIDAD 1: Modelos culturales y paradigmas en la conducción de personas

Obligatoria

- Flores, F (1997). *Inventando la empresa del siglo XXI*. Buenos Aires: Granica.
- Salvador Serna, M (2008). Nuevas tendencias en gestión de recursos humanos en las administraciones públicas: ¿están cambiando las reglas del juego?. *Revista Internacional de Organizaciones*. N° 1, 109 – 127.



Complementaria

- Chiavanato, I (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Bogota: McGraw-Hill, 5° Ed.
- Falivene, G y Silva, G (2003) *La formación de directivos para la gestión del conocimiento en las organizaciones públicas*, 2do. Congreso Argentino de Administración Pública. Sociedad, Estado y Administración. Córdoba. Accesible en www.aaeap.org.ar/ponencias/congreso2/Silva-Falivene.pdf (23/06/10)

UNIDAD II: Calidad comunicacional y liderazgo

Obligatoria

- Echeverría R. (1997) *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires: Granica. Cap. 7.
- Kofman, F. (2001) *Metamanagement*. Buenos Aires: Granica.
- Krieger, M. (2001). *Sociología de las Organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall.

Complementaria

- Palací Descals. F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Perarson Educación, S.A.
- Gore, E. (2006) *Aprendizaje y Organización*. Buenos Aires: Granica.
- Flores, F. (1997) *Creando organizaciones para el futuro*. Santiago de Chile: Dolmen / Granica.
- Hersey, P., Blanchard, K. y otros (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. Buenos Aires: Prentice Hall.

UNIDAD III: Visión y proyecto

Obligatoria

- Echeverría R. (1994) *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires: Granica.
- Krieger, M. (2001). *Sociología de las Organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Kofman, F. (2001) *Metamanagement*. Buenos Aires: Granica.

Complementaria

- Flores, F. (1997) *Creando organizaciones para el futuro*. Santiago de Chile: Dolmen / Granica.



MODALIDAD DE TRABAJO

El enfoque que se asume para este seminario posee un carácter fuertemente interaccional, llevando al planteo de una metodología que articule tanto la apropiación conceptual como el entrenamiento de habilidades específicas. En ese sentido, se trabajará bajo la modalidad de seminario teórico práctico, intentando articular la conceptualización teórica con la experiencia, la reflexión conjunta y el desarrollo de herramientas y habilidades personales.

Para el desarrollo del seminario se incluirán de manera articulada tareas que impliquen la lectura y el análisis de la bibliografía propuesta, la utilización y transferencia de la misma al estudio de casos específicos y la aplicación práctica mediante dinámicas grupales y juegos de rol en las instancias presenciales.

La propuesta contempla tareas de análisis de textos que faciliten el abordaje y profundización de los núcleos conceptuales planteados, que se desarrollarán en el aula virtual y en los encuentros presenciales. En complementariedad con ello, se promoverá la confrontación de diferentes perspectivas y la producción, por parte de los alumnos, de textos escritos breves a partir del análisis de casos tanto en los encuentros presenciales como en las actividades que se generen en el aula virtual.

Si bien algunos de los trabajos prácticos y la evaluación final serán individuales, se contempla el desarrollo de actividades grupales a partir de la generación de foros de discusión en el aula virtual.

En cada uno de los encuentros presenciales se introducirán los diferentes temas del programa, a la vez que se promoverá la discusión e intercambio con los alumnos atendiendo tanto a los saberes previos y la experiencia en la práctica cotidiana como la recuperación de las lecturas de la bibliografía propuesta. Además, tales encuentros constituirán en sí mismos instancias experienciales significativas, desarrollando actividades que implicarán recuperar saberes y ponerlos en acto, con el cuerpo.

Los trabajos prácticos, basados fundamentalmente en el estudio de casos se orientarán a la recuperación de perspectivas y conceptos teóricos y a la aplicación de herramientas de la práctica de intervención. Todo ello buscando generar un espacio de producción, análisis de producciones y reflexión en la acción que permita la transferencia de las dimensiones teóricas analizadas.



EVALUACIÓN

Para acreditar el seminario se deberá aprobar una evaluación parcial y dos trabajos prácticos obligatorios.

En el caso de no aprobar los trabajos prácticos y/o la evaluación parcial los alumnos contarán con la posibilidad de una instancia de recuperación, al finalizar el desarrollo del seminario.

Tanto las actividades transversales al cursado del seminario como el trabajo final, y la evaluación parcial, se evaluarán atendiendo a criterios de calidad y fundamentación de ideas, pertinencia y profundización conceptual y pertinencia de las herramientas conceptuales utilizadas en el análisis de casos y situaciones.

Aquellos estudiantes que hayan cumplimentado con los requisitos de regularidad planteados anteriormente, podrán acceder a rendir el examen final de la materia en el que se evaluarán todos los contenidos explicitados en el programa.

CRONOGRAMA

Seminario: Gestión de las personas	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Unidad 1	Primer Tutoría			
Unidad 2		Segunda Tutoría		
Evaluación		Primera Ev. Parcial		
Unidad 3			Tercera Tutoría	
Recuperatorio				Recuperatorio Ev. Parcial