

CARRERA DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA AGROALIMENTARIA

PROGRAMA NORMALIZADO

SEMINARIO DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DOCENTE RESPONSABLE: Dra. Rossana CACIVIO

1. Fundamentación

El Seminario de **GESTION Y PLANIFICACION ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS** trabaja sobre la comprensión de la estructuración, anclaje, identidad y cambio en las organizaciones empresariales y su intervención.

El propósito es incorporar conceptos y técnicas de diagnóstico y operación apuntando al desarrollo organizacional. El conocimiento de los perfiles organizacionales y las técnicas de intervención con RRHH en cada caso.

Proporcionamos un conjunto de herramientas básicas para las prácticas de intervención utilizando dispositivos que ayudan a reconocer y explicitar las demandas y encargos de cada puesto de trabajo.

Estas nociones son trabajadas a partir de los aportes del Desarrollo Organizacional.

2. Objetivos

1. Definir el concepto de organización
2. Comprender cómo funcionan las organizaciones con el objetivo de operar en ellas.
3. Incorporar conceptos y técnicas a cerca del diagnóstico, operación y cambio.
4. Entender los Recursos Humanos como un componente estratégico de las organizaciones.
5. Analizar los puestos de trabajo y planificación de efectivos.
6. Desarrollar habilidades para la gestión de los RRHH: Liderazgo, comunicación y negociación.
7. Conocer mecanismos motivacionales y elementos generadores de conflictos.
8. Aplicar técnicas de indagación para cada objetivo operacional.
9. Implementar procesos correctores a los mecanismos de exclusión y marginación.
11. Identificar los procesos de desarrollo de RRHH y cambio organizacional.
12. Aplicar conocimientos de Gestión por Competencias, Cultura y Cambio organizacional.

3. CONTENIDOS

Modulo 1

Las organizaciones abiertas al aprendizaje.
Construcción de la capacidad de aprendizaje organizacional:
Pensamiento sistémico . dominio personal . modelos mentales .
visión compartida. trabajo en equipo. creatividad e innovación.

Modulo 2

Gestión del conocimiento.
Visión . misión y valores organizacionales .
Clima y cultura organizacional.

Modulo 3

Gestión por competencias.
Habilidades para el desarrollo de talentos.
Liderazgo .proceso de comunicación, reconocimiento y resolución del conflicto,
negociación.

Modulo 4

Cambio organizacional
Fuerzas del cambio. visión sistémica de la dinámica organizacional.
Cambio y resistencia al cambio.

Modulo 5

Cierre del Curso. Ronda evaluatoria. Satisfacción de expectativas.
Presentación Trabajos de Integración Final.

4. BIBLIOGRAFIA

Baremblytt, G.; Guattari, F.; Ulloa, F y otros. "El espacio Institucional. Lugar Editorial. 1991

Berger P. y Luckmann T. La construcción social de la realidad. Editorial Amorrortu. 2008

Bonnewitz, P. La sociología de Pierre Bourdieu. 1ª Edición. Buenos Aires: Nueva Visión. 2006.

Bourdieu, P. La distinción. Criterios y bases sociales del gusto. Editorial Taurus. 1988

Bourdieu, P. Razones prácticas sobre la teoría de la acción. Editorial Anagrama. Barcelona.

Bourdieu, P. El sentido práctico. Editorial Siglo Veintiuno.

Bourdieu, P. Cosas dichas. Editorial Gedisa. 2007

Bourdieu, P. Sociología y Cultura. Editorial Grijalbo. 2006

Bonnewitz, Patrice. 2006. La sociología de Pierre Bourdieu. 1ª Edición. Buenos Aires: Nueva Visión. 2008

Burin, David- Istvan, Karl. "Hacia una participación efectiva y eficaz". Editorial Ciccus. 1995.

Cacivio, R. Un estudio sobre las organizaciones. La idea de autoorganización y la organización convocante. 2007

Cacivio, R. Las organizaciones y el concepto de sistema. Cap 1 de Psicología Social de las organizaciones. Curso Tecnologías de organización.2000.

Cacivio, R. Tesis de maestría en Formación de los Recursos Humanos. Universidad Internacional de Andalucía. Sede Iberoamericana Santa María de la Rábida. España. Tema de Investigación Análisis de la Dimensión Organizativa respecto de la introducción de nuevas tecnologías informáticas. 2003

Castells, Manuel. "La Era de la Información". Vol. 1. 2002

Castells, Manuel La Sociedad en Red.1997. Alianza Editorial. 2004

Dorner, D. "La lógica del fracaso, la toma de decisiones en situaciones complejas". Edit. Modus Laborandi, 2009

Dujarier, Marie-Anne. " El ideal en el trabajo". Modus Laborandi, 2010

Etkin, Jorge- Schvarstein, Leonardo. "Identidad de las organizaciones". Editorial Paidós.1992.

Etkin, Jorge. "La doble moral de las organizaciones". Edit. Mc Graw Hill. 1993.

Fainstein, Hector. "La Gestión de equipos eficaces". Ediciones Macchi. 1997.

Falzon, Pierre. "Manual de Ergonomía" Modus Laborandi, 2009

Fernández, A..M. "De lo Imaginario Social a lo Imaginario Grupal", Edit. Nueva Visión 1993.

Fernández, Ana M.; De Brasi, J.C. "Tiempo histórico y campo grupal"

Giddens, Anthony. "Consecuencias de la modernidad". Alianza Editorial. 1990

Giddens, A.; Bauman, Z.; Luhmann, N.; Beck, U. " Las consecuencias perversas de la modernidad". Anthropos Editorial. 2007

Goleman, Daniel. "La inteligencia Emocional". Atlántida Editorial. 1995

Goleman, Daniel. "La psicología del autoengaño". Atlántida Editorial. 1997

Guizae, Rafael. "Desarrollo Organizacional " Edit. Mc Graw Hill. 1997.

Hollnagel, Erik; Woods, David D. y Leveson, Nancy. "Ingeniería de la Resiliencia: conceptos y preceptos". Modus Laborandi, 2010

Kaës, R.: "La categoría del intermediario y la articulación psicosocial", Public. de la AAPPG

Katz, Daniel- Kahn, Robert. "Psicología Social de las organizaciones". Editorial Trillas.1977.

Lapassade, Georges: Grupos, Organizaciones e Instituciones. Granica Editor - 1977.

Loureau, Renne. "El análisis institucional. " Edit. Amorrortu. 1975

Lourau R. y Lapassade, G.: Claves de la Sociología. Cap.8: "El análisis de grupo" Edit Laia, Barcelona 1973

Morel, Ch. "Las decisiones absurdas, Sociología de los errores radicales y persistentes" Modus Laborandi, 2009

Pichón Riviere, Enrique. "El Proceso Grupal". Edit. Nueva Visión. 1985

Quiroga, Ana P. "Matrices de aprendizaje". Ediciones Cinco. 1991

Quiroga, Ana; "El grupo, sostén y determinante del psiquismo" en Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo. Desarrollos a partir del Pensamiento de Enrique Pichón Rivière; Ediciones Cinco, Buenos Aires, 2005.

Quiroga, Ana "Formación, proceso social y acontecer grupal" en Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo. Desarrollos a partir del Pensamiento de Enrique Pichón Rivière; Ediciones Cinco, Buenos Aires, 2005.

Quiroga, Ana "El grupo: espacio de encuentro o alineación" en Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo. Desarrollos a partir del Pensamiento de Enrique Pichón Rivière; Ediciones Cinco, Buenos Aires, 2005.

Quiroga, Ana "Algunas reflexiones sobre Grupo y Grupo operativo" en Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo. Desarrollos a partir del Pensamiento de Enrique Pichón Rivière; Ediciones Cinco, Bs.As. 2005.

Quiroga, Ana "La dialéctica: fundamento y método en el pensamiento de Enrique Pichón Rivière" en Crisis, procesos sociales, sujeto y grupo. Desarrollos a partir del Pensamiento de Enrique Pichón Rivière; Ediciones Cinco, Buenos Aires, 2005.

Reason, James "El error humano" Modus Laborandi, 2009

Saidon, O.- Schvarstein, L. "Análisis Institucional- Análisis Organizacional." 1999

Sarlo, Beatriz. "Escenas de la vida posmoderna" 1994. Ariel Editorial.

Schvarstein, Leonardo. "El grupo en la organización" .1992

Senge, Peter. "La quinta disciplina". Editorial Granica. 1995

Watzlawick, Paul. "Teoría de la comunicación humana" 2005

7. METODOLOGÍA:

En cada módulo de 3 horas se desarrolla un encuadre teórico y un taller con presentación de casos y análisis de estrategias superadoras.

Actividades	presenciales	no presenciales	TOTAL hs
	30		30
Horas de	Teoría	Práctica	TOTAL hs
	10	20	30

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

5.1. Evaluación del alumno

La evaluación a los alumnos incluirá como mínimo, el cumplimiento obligatorio del 85% de asistencia. Se preverá el control sistemático del cumplimiento de dicho porcentaje.

Se desarrollará una evaluación diagnóstica a los mismos en relación con la temática del curso y los objetivos que se esperan alcanzar.

Durante el desarrollo del curso, estos serán evaluados a través de un seguimiento personalizado de su proceso de aprendizaje individual y grupal a través de una presentación individual, con apoyatura de power point sobre algún contenido teórico elegido que esté relacionado y explique una experiencia personal o laboral . La misma dará cuenta en qué medida los alumnos se están apropiando de los conceptos claves del proyecto. Esta valoración del proceso permitirá realizar las rectificaciones necesarias.

En forma complementaria a la Evaluación del párrafo precedente, se llevará adelante un Control de Lectura (CL). Este tiene por objetivo hacer un seguimiento del proceso de aprendizaje. Esta instancia contribuye a la evaluación continua, traducándose en una calificación conceptual, a la vez que dará pautas sobre aspectos complementarios de la situación particular de cada uno de los alumnos.

Se efectuará un monitoreo sobre el nivel de comprensión de los materiales y contenidos abordados durante las distintas actividades.

5.2. Evaluación del curso

La evaluación y calibración del curso se efectuará a través de reuniones de análisis y discusión con el cuerpo docente del Depto de Desarrollo Rural. La evaluación por parte de los alumnos consiste en el relevamiento de su opinión sobre diferentes aspectos que hacen al desarrollo del curso mediante encuestas. Se realizan una serie de preguntas orientadas a indagar sobre tres aspectos centrales: 1) tratamiento de los contenidos, 2) aporte del docente y 3) el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De la discusión interna y el aporte crítico de los estudiantes, a través de encuestas, surgirán los puntos fuertes y débiles del trabajo realizado durante el ciclo lectivo. A partir de allí se identificarán los cambios necesarios, las posibilidades de llevarlos a cabo y su potencial puesta en marcha al año siguiente.

Rossana Cacivio

Seminario RRHH

Marzo de 2015