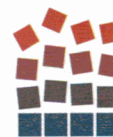




Universidad
Nacional
de Córdoba



FCE
Facultad de Ciencias
Económicas



1613 - 2013

400
AÑOS

RESOLUCIÓN N° 645/2013

VISTO:

El programa de la asignatura Seminario Gestión de las Personas, perteneciente al 1º año de la Tecnicatura en Gestión Universitaria, elevado por la Dirección de dicha Tecnicatura;

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,

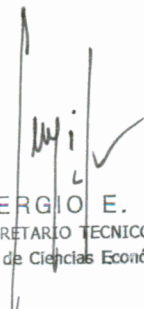
**EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
RESUELVE:**

Art. 1º.- Aprobar el programa de la asignatura Seminario Gestión de las Personas, de la Tecnicatura en Gestión Universitaria, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.

Art. 2º.- 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 DIECISEIS DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL TRECE.

iv


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


Lic. FRANCISCO MANUEL ECHEGARAY
DECANO
Facultad de Ciencias Económicas

 UNC UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA	Programa de : Seminario Gestión de las Personas Año: 2013
Plan	Resolución HCS Nº 706 – Ordenanza HCD Nº 468/2008
Carrera	TECNICATURA EN GESTIÓN UNIVERSITARIA
Carga Horaria Total	64 Horas
Carga horaria Teórica	Horas de Encuentros presenciales: 4 horas Horas de Estudio: 29 horas Horas de Evaluación: 4 horas (La distribución de horas podrá ser modificada para asegurar el mejor desarrollo de la asignatura a solicitud del profesor a cargo).
Carga horaria Práctica	Horas de Actividades Prácticas: 15 horas Horas de Intercambio Virtuales: 12 horas (La distribución de horas podrá ser modificada para asegurar el mejor desarrollo de la asignatura a solicitud del profesor a cargo).
Horas semanales	El detalle de horas semanales no se aplica por corresponder a la modalidad de dictado a distancia.
Obligatoria/Electiva	Obligatoria
Requisitos de Correlatividad	Administración de las Organizaciones
Semestre de la carrera	2º semestre del 1º año
Ciclo lectivo	2013
Coordinador	Lic. Gustavo Montenegro
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.
--	---

Programa Analítico:

UNIDAD 1: Modelos culturales y personales en la conducción de personas: entre el modelo de gestión y las habilidades de diseño organizacional

Objetivos específicos:

- 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.

Contenido:

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

- 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.

Bibliografía Obligatoria:

- 📖 MONTENEGRO, Gustavo, "Seminario Gestión de las Personas". Córdoba, [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Tecnicatura en Gestión Universitaria, 2012. **Solicitar por:** T 658.3145 M 52760. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (2).

- SCHEIN, Edgard. Psicología de la Organización. México: Prentice Hall, 1982. Cap. 4. 3ª Ed. **Solicitar por:** T 658.0019 S 42183. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (10).
- SALVADOR SERNA, Miquel. Nuevas tendencias en gestión de recursos humanos en las administraciones públicas: ¿están cambiando las reglas del juego? En Revista Internacional de Organizaciones. Nº 1, 109 – 127, 2008. Disponible en: www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/download/10/16. Sitio disponible. Consultado el 22 de Agosto de 2012.

Bibliografía Complementaria:

- Chiavenato, Idalberto (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Bogota: McGraw-Hill, 9ª Ed. **Solicitar por:** T 658.301 Ch 52927. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano.
- 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) Sitio disponible, consultado el 06 de Agosto de 2012.

UNIDAD 2: *Calidad comunicacional y liderazgo: las habilidades interpersonales en la red lingüística organizacional*

Objetivos específicos:

- 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

Contenidos:

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

- 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.

Bibliografía obligatoria:

- 📖 MONTENEGRO, Gustavo, "Seminario Gestión de las Personas". Córdoba, [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Tecnicatura en Gestión Universitaria, 2012. **Solicitar por:** T 658.3145 M 52760. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (2).
- 📖 ECHEVERRÍA, Rafael. Ontología del lenguaje. Cap. 7: El poder de las conversaciones. Buenos Aires: Granica, 1997. Disponible en:
<http://bligoo.com/media/users/0/16/files/Echeverria%20Rafael,%20Ontologia%20del%20Lenguaje.pdf>. Sitio disponible, consultado el 06 de Agosto de 2012.
- 📖 Krieger, M. (2001). *Sociología de las Organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall. Signatura topográfica: EA 658.3 K 92. Copias disponibles en Biblioteca Elma K. De Estrabou: 1 (uno).

Bibliografía complementaria:

- 📖 Gore, E. (1988) *Aprendizaje y Organización*. Buenos Aires: Granica. **Solicitar por:** 658.001 G 38771. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano: 1 (uno).
- 📖 Palací Descals. F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Perarson Educación, S.A. Signatura topográfica: EA 658.013 P 974. Copias disponibles en Biblioteca Elma K. De Estrabou: 1 (uno).

UNIDAD 3: Visión y proyecto: las habilidades intrapersonales y la tensión proyectiva

Objetivos específicos:

- 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.

Contenido:

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

- 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:

- 📖 MONTENEGRO, Gustavo, "Seminario Gestión de las Personas". Córdoba, [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Tecnicatura en Gestión Universitaria, 2012. **Solicitar por:** T 658.3145 M 52760. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (2).
- 📖 Echeverría R. (1994) *Ontología del lenguaje*. Buenos Aires: Granica. Disponible en: <http://bligoo.com/media/users/0/16/files/Echeverria%20Rafael,%20Ontologia%20del%20Lenguaje.pdf>. Sitio disponible, consultado el 22 de Agosto de 2012.
- 📖 Krieger, M. (2001). *Sociología de las Organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall. Signatura topográfica: EA 658.3 K 92. Copias disponibles en Biblioteca Elma K. De Estrabou: 1 (uno).

Metodología de enseñanza y aprendizaje

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

11

	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.
Tipo de Formación Práctica	La formación práctica propuesta persigue que el estudiante se apropie e incorpore herramientas a sus prácticas de gestión o situaciones de trabajo cotidianas. Estará dada por: ▪ Actividades de aplicación (sobre casos y sobre experiencias personales de trabajo y gestión) sugeridas en el material de lectura, presentes en cada una de las unidades. • Actividades prácticas propuestas en las instancias de tutoría presencial ▪ La realización de un Trabajo Practico grupal Obligatoria
Sistema de 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. Aquellos estudiantes que hayan cumplimentado con los requisitos de

12

	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.
Criterios de evaluación	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.
Condiciones de regularidad y/o Promoción	Aprobar una evaluación parcial y un trabajo práctico obligatorio.
Modalidad de examen final	Para alumnos regulares: presencial y escrito, con un total de 10 preguntas a desarrollar, de opción múltiple y análisis de caso. Para alumnos libres: presencial y escrito, con un total de 20 preguntas a desarrollar, de opción múltiple y análisis de caso.
Cronograma de actividades de la asignatura	1º semana: Clase de Presentación 2º semana: Unidad 1 3º semana: Unidad 1 4º semana: Trabajo Práctico Unidad 1 5º semana: Unidad 2 6º semana: Unidad 2 7º semana: Trabajo Práctico Unidad 2 8º semana: 1º evaluación parcial 9º semana: Unidad 3 10º semana: Unidad 3 11º semana: Trabajo Práctico Unidad 3 12º semana: 2º evaluación parcial 13º semana: Repaso 14º semana: Recuperatorio

Plan de integración con otras asignaturas	Materias con las que se relaciona en el mismo semestre: Estrategias de comprensión y producción oral y escrita. Materias con las que se relaciona de semestres anteriores: Administración de Organizaciones Materias con las que se relaciona de posteriores: Gestión de Instituciones Universitarias; Gestión de Instituciones Sanitarias Universitarias.
Bibliografía General Obligatoria	UNIDAD 1: Modelos culturales y personales en la conducción de personas: entre el modelo de gestión y las habilidades de diseño organizacional <u>Bibliografía Obligatoria:</u> 📖 MONTENEGRO, Gustavo, "Seminario Gestión de las Personas". Córdoba, [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Tecnicatura en Gestión Universitaria, 2012. Solicitar por: T 658.3145 M 52760. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (2). 📖 SCHEIN, Edgard. Psicología de la Organización. México: Prentice Hall, 1982. Cap. 4. 3ª Ed. Solicitar por: T 658.0019 S 42183. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (10). 📖 SALVADOR SERNA, Miquel. Nuevas tendencias en gestión de recursos humanos en las administraciones públicas: ¿están cambiando las reglas del juego? En Revista Internacional de Organizaciones. Nº 1, 109 – 127, 2008. Disponible en: www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/download/10/16. Sitio disponible. Consultado el 22 de Agosto de 2012. UNIDAD 2: <i>Calidad comunicacional y liderazgo: las habilidades interpersonales en la red lingüística organizacional</i> <u>Bibliografía obligatoria:</u> 📖 MONTENEGRO, Gustavo, "Seminario Gestión de las Personas". Córdoba, [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Tecnicatura en Gestión Universitaria, 2012. Solicitar por: T 658.3145 M 52760. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (2). 📖 ECHEVERRÍA, Rafael. Ontología del lenguaje. Cap. 7: El poder de las conversaciones. Buenos Aires: Granica, 1997. Disponible en: http://bligoo.com/media/users/0/16/files/Echeverria%20Rafael,%20Ontologia%20del%20Lenguaje.pdf. Sitio disponible,

11

	consultado el 06 de Agosto de 2012. 📖 Krieger, M. (2001). <i>Sociología de las Organizaciones</i>. Buenos Aires: Prentice Hall. Signatura topográfica: EA 658.3 K 92. Copias disponibles en Biblioteca Elma K. De Estrabou: 1 (uno). UNIDAD 3: <i>Visión y proyecto: las habilidades intrapersonales y la tensión proyectiva</i> <u>Bibliografía Obligatoria:</u> 📖 MONTENEGRO, Gustavo, "Seminario Gestión de las Personas". Córdoba, [Argentina]: Universidad Nacional de Córdoba. Facultad de Ciencias Económicas. Tecnicatura en Gestión Universitaria, 2012. Solicitar por: T 658.3145 M 52760. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano (2). 📖 Echeverría R. (1994) <i>Ontología del lenguaje</i>. Buenos Aires: Granica. Disponible en: http://bligoo.com/media/users/0/16/files/Echeverria%20Rafael,%20Ontologia%20del%20Lenguaje.pdf. Sitio disponible, consultado el 22 de Agosto de 2012. 📖 Krieger, M. (2001). <i>Sociología de las Organizaciones</i>. Buenos Aires: Prentice Hall. Signatura topográfica: EA 658.3 K 92. Copias disponibles en Biblioteca Elma K. De Estrabou: 1 (uno).
Bibliografía General Complementaria	UNIDAD 1: Modelos culturales y personales en la conducción de personas: entre el modelo de gestión y las habilidades de diseño organizacional <u>Bibliografía Complementaria:</u> 📖 Chiavenato, Idalberto (2011). <i>Administración de Recursos Humanos</i>. Bogota: McGraw-Hill, 9º Ed. Solicitar por: T 658.301 Ch 52927. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano. 📖 Falivene, G y Silva, G (2003) <i>La formación de directivos para la gestión del conocimiento en las organizaciones públicas</i>, 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) Sitio disponible, consultado el 06 de Agosto de 2012.

	UNIDAD 2: <i>Calidad comunicacional y liderazgo: las habilidades interpersonales en la red lingüística organizacional</i> <u>Bibliografía complementaria:</u> 📖 Gore, E. (1988) Aprendizaje y Organización. Buenos Aires: Granica. Solicitar por: 658.001 G 38771. Copias disponibles en Biblioteca Manuel Belgrano: 1 (uno). 📖 Palací Descals. F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid: Perarson Educación, S.A. Signatura topográfica: EA 658.013 P 974. Copias disponibles en Biblioteca Elma K. De Estrabou: 1 (uno). UNIDAD 3: <i>Visión y proyecto: las habilidades intrapersonales y la tensión proyectiva.</i> <u>Bibliografía complementaria:</u> No posee
Distribución de docentes por división	Lic. Gustavo Montenegro