



Asignatura: Taller Orientado. Administración Estratégica de Recursos en la Universidad

Profesor/a: Claudio Moreno

1. Fundamentación

Para dar respuesta a los cambios que la carrera se propone se requiere de profesionales capaces de llevar adelante prácticas de gestión con vocación de cambio, juicio crítico y desempeño ético para el desarrollo del capital humano en la universidad. Entre tantos otros, la necesidad de gestionar la diversidad, dar respuesta a los desafíos sociales y ambientales, crear equipos capaces de interactuar con las nuevas y siempre cambiantes tecnologías de la información y la comunicación, sostener vínculos que favorezcan el desarrollo en relación con el sector privado, el tercer sector y diversos organismos estatales.

La Universidad requiere de Técnicos/as en Gestión y Administración Universitaria con conocimientos y capacidades que contribuyan a brindar respuestas a las demandas del presente y a trazar caminos tendientes a sostener una oferta académica diversificada, pertinente y de calidad.

La formación profesional para el desarrollo del capital humano requiere una gestión profesional destinada a integrar equipos y construir redes que administren en forma eficiente los recursos que los ciudadanos aportan a la Universidad. Desde esta perspectiva se requiere de enfoques estratégicos que confieran sentido a cada una de las acciones que se inscriben en los procesos de gestión. En tal sentido, las demandas de la sociedad civil y las tensiones internas requieren de robustos procesos de gestión y negociación destinados a satisfacer demandas y producir resultados con valor social y calidad institucional.

El curso prevé un proceso de enseñanza – aprendizaje apuntalado en la práctica profesional de los estudiantes en la universidad y al mismo tiempo en la reflexión de esas prácticas mediante diversos enfoques teóricos. El estudiante de la TAGU se acerca al aula con experiencia laboral que desarrolla en el ámbito institucional de la UBA. Cuenta con un saber práctico y una práctica social institucionalizada que trae de la unidad académica en la que trabaja.

La propuesta didáctica del taller consiste en construir situaciones que posibiliten el desarrollo de habilidades prácticas y destrezas cognitivas. Procura que los estudiantes resuelvan sus prácticas habituales enriqueciéndolas con nuevos enfoques al tiempo que adquieran habilidad para plantear nuevos problemas, anticipatorios de los desafíos que presentan los diversos y cambiantes escenarios del contexto universitario. La exposición

Temas

- La teoría y la acción de comunicar.
- Abordajes desde la lingüística.
- La construcción discursiva y sus exclusiones.
- Investigación acción en los proyectos.
- Las estrategias comunicacionales.
- Las TIC's, la biotecnología y la robótica, nuevos lenguajes y plataformas de relacionamiento.

UNIDAD TEMATICA II – Introducción al concepto de estrategia y sus aplicaciones

Objetivo de aprendizaje:

Aplicar los distintos conceptos de estrategia en el ámbito laboral. Las escuelas de estrategia. Configuraciones estratégicas y su relación con la estructura y cultura organizacional.

Temas

- La gestión estratégica y la administración.
- Competencias y gestión del capital humano.
- Análisis de la estructura y los puestos como función estratégica.
- Prácticas y cultura en función del tipo de organización.
- La administración del capital humano.

Unidad Temática III: Competencias y desarrollo del capital humano

Objetivo de aprendizaje:

Aplicar los conceptos de competencia en situaciones de desarrollo de personas en el contexto laboral. Diseñar planes de capacitación en el puesto de trabajo. Comprender cómo fortalecer las capacidades de las personas y su motivación en el puesto de trabajo y planificar su potencial de desarrollo. Conocer las principales teorías del conflicto y los procesos de negociación en el trabajo.

Temas

- Las competencias en el trabajo.
- Capacitación en el puesto de trabajo y desarrollo de las personas,
- Tipos de conflicto, etapas y formas de abordarlo.
- La negociación.

UNIDAD TEMATICA IV - Gestión de la diversidad y cultura en el ámbito laboral

Objetivo de aprendizaje:

- Foucault, Michel, Historia de la sexualidad, 1- La voluntad de saber, siglo veintiuno editores, vigésimatercera edición en español, 1996.
- Hermida, Jorge; Serra, Roberto; Kastika, Eduardo; (2004) Administración y Estrategia, Norma.
- INADI: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Presidencia de la Nación, Gestión de las diversidades de las organizaciones del ámbito laboral, Edición Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- Julien, Francois, (2009) *Conferencia sobre la eficacia*, Katz Editores.
- Marc, Edmond, Dominique Picard, La interacción social, cultura, instituciones y comunicación.
- Mintzberg, Henry; Ahlstrand, Bruce; Lampel Joseph; (2007), *Safari a la Estrategia*, Editorial Granica.
- Robbins, Stephen, Comportamiento Organizacional, (2004) Pearson Educación, décima edición.
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, (2011) El comportamiento de las personas en las organizaciones, Argentina, Pearson.
- Van Morlegan, L., Ayala J. C. y otros, La gestión moderna de Recursos Humanos, Argentina, Eudeba.
- Van Dijck, José, La cultura de la conectividad, una historia crítica de las redes sociales.

5.2. Optativa

- Foucault, Michel, Las palabras y las cosas, Una arqueología de las ciencias humanas, siglo veintiuno editores, Buenos Aires junio de 2014.
- Jaques Elliott, La Organización Requerida, (2004) Ediciones Granica.
- Kerbrat -Orecchioni, Catherine, La enunciación De la subjetividad en el lenguaje, Edicial, Buenos Aires, tercera edición.

6. Modalidad de trabajo

Se dictarán clases teóricas y exposiciones dialogadas que servirán de soporte de situaciones que surjan de la práctica laboral. La resolución de casos y las lecturas guiadas contribuirán para la articulación de conceptos y la reflexión. Los casos se resolverán en grupo, con exposiciones en las que cada grupo compartirá sus conclusiones. Cada

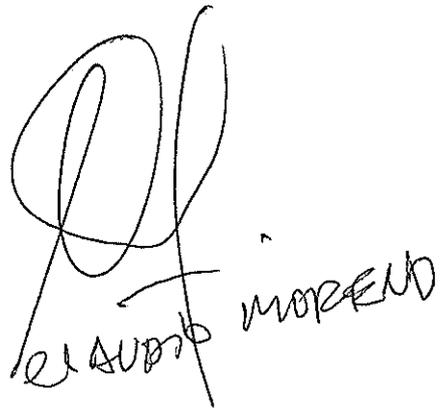
cada uno de los miembros del grupo. (Si usted no solicita la presentación de un trabajo grupal para la instancia de final, no es necesario que aclare este punto.)

- Para las asignaturas que se evalúan en forma escrita y oral, se exige la aprobación de ambas instancias. (Esto sería propio del examen libre.)

Por último, el art. 13º del Reglamento establece las pautas para el recuperatorio:

“Los estudiantes dispondrán de un **recuperatorio** para una de las instancias de evaluaciones previstas que estuviesen ausentes o hayan obtenido una calificación menor a 4 (cuatro). La nota del recuperatorio reemplaza a la nota parcial de desaprobación o ausente. El examen recuperatorio no inhabilita el acceso a la promoción directa.”

En este caso, el alumno tendrá la oportunidad de hacer una presentación adicional de su trabajo en caso de que no alcance los objetivos mínimos de la evaluación, es decir 4 (cuatro)



Eladio Moreno