

## Calidad de Vida Laboral Ciclo 2019

### **a) Denominación completa de la asignatura.**

Calidad de Vida Laboral

### **b) Profesor a cargo del dictado del curso**

Lic. Raúl Miranda. (Titular)

### **c) Equipo docente**

Lic. Marina Fiscella (JTP)

Estudiante Mariana Barilaro (Ay. 2da)

### **d) Objetivos generales y específicos de la asignatura.**

En el anexo correspondiente se presenta con detalle que tanto el contenido del Seminario como las tecnologías de enseñanza así como los destinatarios han hecho un giro esencial de cambios que antes eran posibilidades teóricas y hoy son realidades concretas. Como síntesis expresamos las conclusiones del trabajo

#### **En los contenidos:**

La evolución de la Calidad del Producto a la actual y extraordinaria manera de Medir la Responsabilidad Social de las Partes Interesadas. A través de Normas específicas de calidad y de Balance Social.

Desde las fenomenologías del Sentido de Vida y los Valores Superiores en la creación de culturas inclusivas, hasta las actuales demostraciones a través de la Psicología Positiva y la Neurociencia acerca de cómo esos aportes no solo resultaron ciertos, sino que validan aquellas en nuevas herramientas para tornar la Felicidad y la Capacidad positiva de afrontamiento de los problemas, en realidades tan tangibles y visibles que ya no se reducen a pequeñas elites informados sino a un Derecho colectivo al extremo de que en algunos países lo han incluido como un derecho humano de rango constitucional.

La universalización del conocimiento y el accesos al mundo virtual /real sin solución de continuidad donde uno y otro se entremezcla de modo cotidiano en cada acto de la vida. Definir hoy el término "Realidad" y "Conciencia" son mucho más debatidos por los públicos que se acercan al seminario con opiniones y fundamentos propio de rica ponderación. 2

**En la manera:**

La comunicación en línea, instantánea, el poder de la imagen, el formato serie, los e-books, el entrenamiento a distancia ha permitido que los públicos se adueñen de los contenidos de diversas maneras diferentes a la tradicionales y por ende el espacio áulico es más una esperanza de debate y construcción colectivas de ideas que propendan a que la guía del profesor se más la amable posibilidad de facilitar el proceso antes que ser el comunicador de novedades que no son tales. En ese sentido el proceso del seminario de primero en mí, luego en el grupo y luego a la vida organizacional, esquema que siempre trabajamos como potente inspirador de los cambios culturales, hoy se siente altamente sostenido por todos estos nuevos hallazgos científicos que lo potencian como nunca hubiéramos creído.

En los hechos estos cambios nos hacen revisar todas las posibilidades momento a momento y reflexionar que aspectos son centrales y cuales más circulares para que desde el inicio podamos concretar un contacto persona a persona entre el docente y el participante, donde el proceso de enseñanza aprendizaje sea cada vez más rico.

**Conclusión:**

La Calidad de Vida Laboral según estos parámetros, al alentar los enfoques creativos, vitales y de autorrealización, conforman una estrategia de gestión que tiende a mostrar que el aumento de inversión en las personas comporta una aumento muy superior al aumento de inversión en otros rubros. Esto que el mercado en muchos dirigentes aun lo ven como conflicto, de allí los planes de austeridad recortes etc. dan por tierra con este enfoque, **y se produce la alianza que a mayor felicidad laboral y personal, mayor productividad.**

Al ser a nuestro entender una estrategia desbordante de potencial y realidad. **Es que se estudie la posibilidad de considerarla una materia de las Obligatorias** en algún momento de la carrera, es una oportunidad que concluye en salida de altura los conocimientos que los alumnos tienen de su recorrido

**e) Contenidos desglosados por unidades.****Objetivos generales de la misma**

Desplegar las técnicas derivadas de este modelo con vistas a su internalización por parte de los integrantes del curso.

Repensar, expandir, revalorar y enriquecer las técnicas tradicionales de administración de personal y de relaciones industriales, frente a los nuevos paradigmas de gestión estratégica del talento humano, la gestión del cambio cultural y la gestión de los impactos sociales asociados a una medición estricta.

Inducir y canalizar vocaciones afines a una irradiación activa de esta propuesta; así como permitir el desarrollo de nuevas competencias e incumbencias propias del despliegue de estas técnicas en las organizaciones de muy alta performance. 3

## **Objetivos específicos**

Competencias de intervención en el desarrollo organizacional enfocado a la concurrencia de los factores de satisfacción percibida de los integrantes de la organización y la alta performance de la misma: Desarrollo del sistema cultural y de las herramientas de soporte: Visión, misión, valores y sistema de políticas de la alta dirección, dentro del modelo Hoshin Kanry.

Habilidades y competencias relativas a los estilos de pensamiento requeridos por el proceso de planeamiento estratégico, su formulación y despliegue.

Competencias referidas al proceso de construcción de una sólida cultura organizacional orientada a la arquitectura de los climas laborales, organizacionales y motivacionales, con perspectiva sustentable.

Habilidades comunicacionales desde una perspectiva no defensiva y asertiva.

Competencias y formación en liderazgo transformacional compatibles con el modelo de la organización que gestiona su conocimiento desde un enfoque de mejora incesante.

Formación propia en el terreno de la psicoeducación, orientada a proveer los elementos que permiten desplegar una vida más saludable y productiva, en cada uno de los integrantes del curso.

## **Contenidos, desglosados por unidades, módulos o segmentos similares.**

I Conceptos generales de Calidad: redefinición expandida del concepto.

Formulación y despliegue de las estrategias de de partes interesadas (cliente).

Vinculación entre la Calidad del producto o del servicio y la Calidad de Vida.

II Calidad de Vida personal.

Armonización intrapersonal y psicología del potencial humano.

Modelo del funcionamiento humano pleno.

Técnicas comunicacionales: Autoestima y Asertividad.

III Calidad de Vida grupal:

Desarrollo de los principios del funcionamiento sinérgico grupal.

Grupo eficiente y maduro. Su evaluación.

Características del proceso grupal. Liderazgo centrado en el grupo.

IV Calidad de Vida organizacional:

Desarrollo de una organización en términos de Calidad.

"Management" de la Calidad. Proceso de calidad ajustada a valores sociales y de sostenibilidad.

Paso de la organización centrada en la jerarquía a la orientada a las partes interesadas (cliente). Perfil de ambos paradigmas. Concepto de Felicidad en términos neurocientíficos y desarrollo del concepto de cliente y servicio interno.

V Calidad de Vida interorganizacional:

Sistemas de Responsabilidad Social, Cadena de valor expandida.

La ecología empresarial. 4

**f) Bibliografía general y específica dentro de cada unidad.**

Bibliografía específica para cada módulo o unidad.

Abraham Maslow: El hombre autorrealizado. Keiros-Troquel

D. Corkille Briggs: El niño feliz. Gedisa.

Blanchard: Administración por valores. Norma

Viktor Frankl: El hombre en busca de sentido - Herder

McKenna: Marketing de relaciones. Paidós

Karl Albrecht: Cliente Interno. Paidós Empresaria.

Schonberger: Cómo desarrollar la cadena cliente-proveedor. Norma

Branden Natahaníel: La autoestima en el trabajo.

Primero las Personas: Amartya Sen y Bernandro Klisberg.

Diez referencias obligadas de PSI Positiva

«La auténtica felicidad», de Martin E. P. Seligman

**g) Metodología de enseñanza (Clases teóricas, prácticas, teórico – prácticas y carga horaria en cada caso).**

El seminario se desarrollo en 4 horas semanales, en general es teórico práctico. En los primeros dos meses 70 % teórico, 30 % práctico, en los otros dos, se invierte la cifra, a 70 % práctico y 30 % teórico.

**h) Régimen de evaluación y promoción, según lo establecido por Reglamento académico; asistencia libre u obligatoria; carga de asistencia a prácticos; requisitos de regularidad; promoción directa o con examen final; modalidad de evaluación de los estudiantes: parciales, monografías, trabajos prácticos.**

La asistencia a clase es obligatoria en todos los casos y se pondera especialmente la presencialidad. La metodología de evaluación está bien detallada en Anexo 1, pero a los efectos de sintetizar el participante es evaluado en función de su participación, test de lectura, testimonios y aportes voluntarios, participación en su grupo, realización de bitácoras grupales y síntesis de clases, manejo de las herramientas, una pre – presentación del trabajo final (podría llamarse parcial) y el trabajo final. La materia es de final Obligatorio.