



UBA Sociales
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Relaciones del Trabajo

Año lectivo 2020

INFORME PEDAGOGICO

a. Denominación completa de la asignación.

Desarrollo y Liderazgo en las Organizaciones.

b. Profesor a cargo.

Titular de cátedra: Lic. Nancy Palacios

Equipo docente: Laura Benitez

c. Objetivos

Objetivos Generales

Que los alumnos logren:

- IDENTIFICAR la situación actual de la gestión humana en las organizaciones.
- COMPRENDER la importancia de las competencias genéricas para el desarrollo humano.
- CONOCER sobre nuevos paradigmas y herramientas para generar cambios en las organizaciones en las cuales son parte.
- RECONOCER que el comportamiento de los líderes define la cultura y por lo tanto es necesario contar con líderes alineados al tipo de organización que queremos ser.

Objetivos Específicos

Que los alumnos logren:

- REFLEXIONAR acerca de los cambios que se necesitan introducir en las organizaciones para poder alcanzar los objetivos y desarrollar a las personas.
- CONOCER acerca de gestión de emociones.
- CONOCER acerca de competencias lingüísticas y conversacionales.
- CONOCER acerca de distintas teorías sobre liderazgo.
- CONOCER herramientas para generar cambios en la gestión de personas en las organizaciones.
- REFLEXIONAR acerca de las barreras que existen antes los cambios en las organizaciones.
- IDENTIFICAR herramientas para el desarrollo de las personas y los equipos.

d. Contenidos mínimos abordados en el dictado del curso y propuesta pedagógica de la modalidad de cursada y evaluación.

La materia abordó a lo largo de la cursada los conceptos y herramientas prácticas necesarias para el desarrollo de las personas de manera multidimensional dentro de las organizaciones.

Tomando el paradigma de la persona completa de Covey, identificamos que los seres humanos tenemos cuatro dimensiones: cuerpo, mente, corazón y espíritu. Este paradigma es fundamental para el análisis de las organizaciones del futuro, aquellas que descubran como aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de las personas en todos los niveles de una organización.

Para este fin, se introdujo a los alumnos en las nuevas competencias y habilidades principalmente de los líderes que componen una organización. Estas nuevas competencias son las que permiten la apertura hacia el aprendizaje como motor constante de crecimiento y desarrollo.

También se abordaron ejes centrales como “Gestión de las emociones”, “Competencias lingüísticas y conversacionales” “Formación de equipos” y “Gestión del cambio”.

Entendiendo que son los compartimientos de los líderes los que envían mensajes a la organización acerca de cómo se hacen las cosas y por tanto son los líderes los que ejercen la mayor influencia en la cultura de la organización.

El régimen de evaluación se desarrolló a través de tres instancias, la primera consistió en la entrega de un trabajo práctico individual, cada estudiante pudo reflexionar acerca de las barreras/limitaciones para alcanzar sus objetivos y se propuso a cada uno, reflexionar y comprometerse a los cambios necesarios para la apertura de su aprendizaje y el logro de sus objetivos.

En segunda instancia, se evaluaron los temas desarrollados en clase durante la primera parte del cuatrimestre a través de un examen escrito.

Y la tercera instancia, consistió en un trabajo final integrador. El trabajo fue abordado de manera grupal, mediante la presentación escrita y la exposición de los temas asignados. Las consignas fueron desarrolladas en base a películas que los invitaron a analizar y reflexionar sobre los conceptos teóricos desarrollados a lo largo de la cursada. Para lograr un intercambio y análisis más profundo de los temas, se propuso determinada cantidad de miembros por grupo y se dejó a elección de cada grupo la modalidad de exposición con carácter dinámico. Los grupos desarrollaron la misma con juegos, actuaciones, proyecciones de videos e intercambio con el resto de la clase de los temas asignados.

La metodología de enseñanza fue la siguiente:

Cada clase, de 4 hs, desarrollada de manera teórica-práctica.

Se compartieron los conceptos teóricos en las clases y se solicitará a los alumnos que realicen lecturas previas del material a consignar para trabajar en la reflexión de cada uno de los ejes abordados. Se buscó la participación de los alumnos a través de ejercicios y dinámicas en el aula en forma grupal e individual. Se utilizarán como soporte y material de trabajo en el aula: presentaciones en power point, videos y artículos afines.

La experiencia de la cursada así como los trabajos realizados de manera individual como

grupales, han sido de gran satisfacción para estudiantes como para el equipo docente. Pudiendo comprender el aprendizaje como un proceso que nos invita saltar la zona de confort y asumir la responsabilidad de los actos y consecuencias que nos suceden como miembros de una organización. De esta manera los estudiantes pudieron conocer y desarrollar las herramientas necesarias para la transformación y gestión de las organizaciones potenciando la capacidad efectiva.

Al finalizar la cursada ciclo 2019 y 2018, periodos en los que se dictó la materia se solicitó a los estudiantes feedback acerca del contenido y dictado de la cursada. En todos los casos los alumnos valoran la materia como una asignatura diferente dentro de la carrera, aportando un nuevo enfoque a los profesionales de Relaciones del Trabajo. Valorando la practicidad del enfoque y la posibilidad de aplicarlo a su carrera profesional como laboral.