

Planificación de la Asignatura: Tópicos Especiales de Humanidades e Idiomas: Relaciones Humanas y Dinámica de Grupos

Fecha: 23/10/2024 13:02

Código: OP001-2

Carrera: Licenciatura en Bioinformática

Departamento Académico: Humanidades e Idiomas

Docente a cargo:

Correo del docente a cargo: ricardo.rodriguez@uner.edu.ar

Régimen de Dictado: Cuatrimestral doble oferta

Carga Horaria Semanal: 3 horas semanales

Carga Horaria Total: 42 horas

Contenidos Mínimos:

Elementos de psicología. El conflicto. Los grupos. Relaciones humanas. Las relaciones humanas de la vida diaria y laboral. Factores que la condicionan. El liderazgo. Su manifestación en la empresa y en los grupos de trabajo. La comunicación en la empresa. Relaciones publicas: aplicación empresarial.

Competencias Genéricas:

CS 1: Fundamentos para el desempeño en equipos de trabajo. Nivel de dominio 2

CS 2: Fundamentos para una comunicación efectiva. Nivel de dominio 2

CS 3: Fundamentos para una actuación profesional ética y responsable. Nivel de dominio 2

CS 4: Fundamentos para evaluar y actuar en relación con el impacto social de su actividad profesional en el contexto global y local. Nivel de dominio 1

CS 5: Fundamentos para el aprendizaje continuo y autónomo. Nivel de dominio 1

CS 6: Fundamentos para el desarrollo de una actitud profesional emprendedora Nivel de dominio 2

Competencias Específicas:**Argumentación de aportes marcados en la matriz de competencias:**

La cátedra "Relaciones Humanas y Dinámica de Grupos" es un pilar fundamental en el desarrollo de competencias para el desempeño profesional, abordando específicamente y en profundidad temáticas como desarrollo de equipos de trabajo eficientes, la comunicación asertiva, la actuación ética y responsable, así como al fomento del aprendizaje continuo, el desarrollo de una actitud profesional emprendedora y la conciencia del impacto social de la actividad profesional.

Cabe aclarar, que si bien estas competencias son abordadas por una amplia cantidad de materias en la carrera, es ésta cátedra la que específicamente las trabaja como contenidos intrínsecos, con un enfoque fundamentalmente práctico que prepara al futuro profesional en los aspectos más requeridos en los perfiles y búsquedas laborales, incluso por sobre varios requisitos técnicos específicos.

A continuación, se enumera brevemente las competencias Sociales, Políticas y actitudinales desarrolladas:

CS 1 - Fundamentos para el desempeño en equipos de trabajo (Nivel de dominio 2):

La materia aborda la importancia del trabajo en equipo a lo largo de varias unidades temáticas, incluyendo el entendimiento de la dinámica de los grupos, cómo funcionan las organizaciones, y técnicas para promover la sinergia y el trabajo colaborativo.

Además, las actividades prácticas como "Nudo de personas" y "La Fábrica de Aviones" están diseñadas para fortalecer las habilidades de liderazgo y fomentar la cooperación entre los miembros del equipo.

CS 2 - Fundamentos para una comunicación efectiva (Nivel de dominio 2):

La materia incluye unidades específicas sobre la comunicación dentro de las organizaciones, tanto verbal como no verbal, así como la importancia de una comunicación efectiva para el liderazgo y la resolución de

conflictos.

Las actividades prácticas como "La barrera del sonido" y "Contando a ciegas" están diseñadas para mejorar la comprensión de la importancia de la comunicación y cómo puede afectar las relaciones interpersonales en un entorno laboral.

CS 3 - Fundamentos para una actuación profesional ética y responsable (Nivel de dominio 2):

La materia aborda aspectos éticos en la gestión del talento humano y en la resolución de conflictos dentro de las organizaciones.

Promueve el desarrollo de habilidades de empatía, negociación y resolución de conflictos de manera ética y responsable, como se evidencia en las actividades prácticas y los contenidos de las unidades temáticas.

CS 4 - Fundamentos para evaluar y actuar en relación con el impacto social de su actividad profesional en el contexto global y local (Nivel de dominio 1):

La materia promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión que tienen un impacto positivo en la cultura organizacional y, por extensión, en la sociedad.

Se fomenta la creación de conciencia sobre la importancia de una gestión organizacional adecuada y cómo esto puede influir en el ambiente laboral y, por ende, en la comunidad.

CS 5 - Fundamentos para el aprendizaje continuo y autónomo (Nivel de dominio 1):

La materia se enfoca en proporcionar conocimientos y herramientas específicas, promoviendo el desarrollo de habilidades de autoconocimiento, autoanálisis y desarrollo personal a través de Unidades Temáticas específicas y de actividades como "Tu Modelo de Negocios" y "Cambio de roles".

Se espera que los estudiantes continúen desarrollando estas habilidades a lo largo de su carrera profesional, aplicando lo aprendido en la materia de manera autónoma.

CS 6 - Fundamentos para el desarrollo de una actitud profesional emprendedora (Nivel de dominio 2):

La materia promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo, gestión del talento humano y resolución de problemas, que son fundamentales para el desarrollo de una actitud emprendedora.

A través de actividades prácticas y el énfasis en la aplicación práctica de los conceptos aprendidos, se fomenta una mentalidad proactiva y orientada a resultados entre los estudiantes.

Correlativas Regulares para cursar:

Tercer año

Correlativas Aprobadas para cursar:

Segundo año

Correlativas Aprobadas para promocionar o rendir el examen final:

Segundo año

Insercion de la Asignatura en el plan de Estudios:

El propósito de la Cátedra es complementar la formación del Lic. en Bioinformática con conceptos y herramientas que le posibilite manejar mejor la complejidad de los problemas humanos en el ambiente laboral, a través del conocimiento de técnicas específicas para la interacción, comunicación, dirección y desarrollo de las personas que integran una organización.

La materia, tanto en sus contenidos cuanto en su forma de dictado, está focalizada en preparar profesionales aptos para la dirección y gerenciamiento de las organizaciones dedicadas al diseño, producción y prestación de servicios en el ámbito de la salud, con un fuerte compromiso social para el desarrollo regional y nacional.

En la actualidad, es notable comprobar que las causas de insatisfacción del desempeño y despido de los empleados por parte de los directivos de las empresas, es principalmente por su actitud inadecuada, por su incapacidad de relacionarse y por la incapacidad de liderar equipos de trabajo; y no por falta de conocimiento técnico.

El mercado laboral busca determinado tipo de personas y profesionales, busca a aquellos que no presentan patrones de conducta y desempeño que lleven a comentarios como el arriba mencionado. Toda organización, cuando contrata una persona, compra resultados, no su tiempo.

Esto significa que esta materia ocupa una posición de alto valor estratégico en lo referente al futuro desempeño y, principalmente, empleabilidad del futuro profesional, y es entonces, una excelente oportunidad para dotar al Lic. en Bioinformática de la FIUNER de los conocimientos necesarios para desempeñarse como líder y gestor de equipos en su actividad, cualquiera sea el tipo de esta, con el objetivo de maximizar los rendimientos (eficacia con la mejor eficiencia).

También está claro que la sociedad empresarial está tomando conciencia sobre la responsabilidad social que le cabe, entendiendo por esto que comienza a tener en cuenta los riesgos psicosociales que enfrenta el trabajador en su lugar de trabajo y la seguridad en la forma en que éste desarrolla sus actividades.

La Gestión del Talento Humano, bien aplicada, es hoy en día una de las principales herramientas estratégicas que pueden asegurar la competitividad de una organización, su permanencia en el mercado y un crecimiento de la misma.

Esta materia se propone analizar los aspectos clave del comportamiento de las personas en las organizaciones. Estos comportamientos están atravesados por una cantidad de variables que van desde variables macro como el entorno, la cultura organizacional y las normas y procedimientos organizacionales, hasta cuestiones más micro ligadas a las relaciones interpersonales y las propias características y motivaciones del individuo. La materia intentará avanzar sobre este hilo conductor, yendo desde los aspectos más generales de las organizaciones como las formas de concebirlas y pensarlas, hasta llegar a

los procesos interpersonales como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, etc.

La propuesta programática y sus contenidos están orientados hacia las acciones y los resultados, o sea que es mayor el énfasis en formar determinado tipo de cultura que en transmitir conocimientos teóricos, en una propuesta más “vivencial” de los diferentes temas, atendiendo a las necesidades, temores y expectativas de nuestros estudiantes, y respondiendo también al modelo que el nuevo mercado, con foco en la persona, necesita para el desarrollo de sus actividades y para su crecimiento social y económico.

Objetivo General:

Objetivos Generales:

- Establecer en que formas se interrelacionan los individuos, los grupos y el ambiente en el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones buscando con ello la eficacia en las actividades de las mismas.
- Crear conciencia en el futuro profesional sobre la importancia de una gestión organizacional adecuada y que la raíz de los problemas organizacionales está principalmente en las relaciones humanas internas.
- Proponer conocimientos y herramientas para enfrentar uno de los retos que constituye una de las tareas más importantes del profesional: adaptarse a la gente que trabaja en y para la organización, con respeto de las diversidades de las personas, considerando que el aspecto humano es el factor determinante dentro de la posibilidad de alcanzar los logros de la organización

Objetivos Particulares:

En la cátedra de Relaciones Humanas y Dinámica de Grupos, se distingue entre objetivos generales y específicos. Los generales delinean metas amplias, mientras que los específicos detallan el "cómo" de su realización. Los generales dan una visión general del curso, mientras que los específicos se adentran en acciones concretas y habilidades a adquirir. Exploraremos los específicos como el "cómo" de los generales, destacando su papel en el aprendizaje y desarrollo de habilidades en relaciones humanas y dinámica de grupos en contextos organizacionales.

Objetivos Particulares:

- Analizar el papel de las personas en las organizaciones, incluyendo el estudio del comportamiento individual y la cultura organizacional resultante.
- Explorar la dinámica de los grupos y destacar la importancia del trabajo colaborativo y la sinergia en equipos.
- Desarrollar habilidades de autoconciencia y comprensión interpersonal para mejorar las relaciones profesionales y personales, así como definir metas profesionales y personales.
- Aprender técnicas y estrategias para abordar eficazmente los desafíos humanos en el entorno laboral.
- Investigar la motivación humana y examinar los procesos de cambio que afectan tanto a individuos como a organizaciones.
- Comprender los conflictos organizacionales, identificar sus causas y explorar métodos para resolverlos de manera efectiva.

-Fomentar una mentalidad de liderazgo que prepare a los estudiantes para asumir roles de liderazgo en sus futuras carreras profesionales.

Programa Analítico:**UT 1 | LAS RELACIONES HUMANAS**

¿Cómo impactan las relaciones humanas a la vida laboral?

Esta Unidad Temática propone entender la esencia de las relaciones entre las personas y su relación dentro del ambiente laboral.

Temas: Elementos de psicología. Relaciones humanas - Las relaciones humanas de la vida diaria y laboral - Factores que la condicionan.

UT 2 | COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES

¿Cómo funcionan las organizaciones?

Esta Unidad Temática tiene como propósito ayudar al estudiante a comprender la importancia de las personas en las Organizaciones, entender el proceso del comportamiento de las mismas, la dinámica de sus relaciones y la cultura organizacional que se genera.

Temas: Elementos de psicología. Comportamiento organizacional. Los Grupos. Funciones que desempeñan los grupos en una organización. Factores que afectan su conformación.

UT 3 | AUTOCONOCIMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL

¿Quién soy y que quiero para mi futuro?

Esta Unidad Temática apunta a brindar herramientas para poder realizar un autoanálisis y caracterización para la mejora de las relaciones con las personas y la vida laboral, como así también la definición de un propósito profesional y de vida.

Temas: El Autoconocimiento. Modelos Mentales. Características y competencias. Empatía. Canvas personal.

UT 4 | TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué hacer para que los equipos funcionen?

En esta Unidad Temática se pretende demostrar el efecto de la sinergia y de los beneficios de trabajar en Equipo.

Temas: Grupo y Equipo. Trabajo en equipo: Recomendaciones. Sinergia.

UT 5 | MOTIVACIÓN

¿Cómo motivar y promover a las personas en nuestra empresa?

Esta Unidad Temática permite adquirir conocimientos teórico-prácticos sobre la motivación de las personas en la empresa, desde el punto de vista de pares como de líderes de equipos.

Temas: Motivación: etapas del proceso motivacional. Distintas Teorías. Interpretación y posibilidades de aplicación. Factores Motivacionales. Frustración y su significado. Síntomas y su incidencia en la conducta personal y laboral. La técnica del Refuerzo.

UT 6 | LIDERAZGO

¿Cómo desarrollar mis habilidades de liderazgo?

Esta es una de las Unidades centrales, que apunta al descubrimiento de las características de un buen líder y al desarrollo de las habilidades de liderazgo.

Temas: El liderazgo - Su manifestación en la empresa y en los grupos de trabajo. Características y Comportamiento del Líder. Desarrollo de las habilidades de liderazgo. Liderazgo y Supervisión.

UT 7 | NEGOCIACION Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

¿Cómo resolver los conflictos y negociar exitosamente?

En esta Unidad Temática se adquirirá habilidades básicas de negociación y de la comprensión de la situación de conflicto, el dominio y control del proceso comunicativo y la exploración de áreas de intereses comunes y compartidos.

Temas: El Conflicto. Factores que posibilitan su aparición. Negociación. Pasos para la negociación exitosa.

UT 8 | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

¿Cómo gestionar el Capital Humano de las organizaciones, desarrollando al mismo tiempo sus competencias, en función de las necesidades reales de las mismas?

La Unidad contiene un esquema más estratégico, con temáticas relacionadas a los Procesos de Gestión de Recursos Humanos, teniendo como marco de referencia el desarrollo de las personas.

Temas: Gestión por competencias. Procesos de RRHH. Ciclo de una persona en una organización.

Descripción de Responsabilidades. Perfil de Cargo. Evaluación de Desempeño. Manejo de Situaciones de Mal Desempeño.

UT 9 | COMUNICACIÓN Y RELACIONES HUMANAS

¿Cómo mejorar los procesos comunicacionales?

Esta Unidad Temática trabaja los procesos comunicacionales y su importancia, tanto para el logro de los

objetivos de la organización, como para evitar problemas por fallas en la comunicación.

Temas: El proceso comunicacional. La comunicación en la empresa. Relaciones públicas: aplicación empresarial.

Metodología Didáctica:

Como modalidad se priorizará un trabajo dinámico y participativo, trabajando por momentos, y dependiendo del tema, a través de la técnica del taller. Se destaca la permanente orientación a la aplicación práctica, y en la utilidad que tiene los conceptos trabajados, en pos del desarrollo profesional.

Desde el primer momento se hace tomar conocimiento, y si es posible, conciencia, a los alumnos sobre la alta posibilidad de que en un corto tiempo de práctica profesional, estarán frente al desafío de ocupar un cargo dentro de una organización.

Así, se incentiva a los alumnos a posicionarse, mentalmente, en un lugar de responsabilidad y compromiso, en una organización hipotética, para apreciar desde un punto de vista lo más realista posible la aplicación de los conceptos que serán vertidos en el aula.

Las clases tendrán 2 momentos diferenciados, en donde se realizarán instancias principalmente TEÓRICAS, donde se abordarán los conceptos y profundizará en cuestiones teóricas para aquellos temas específicos donde, por su complejidad, los alumnos requieren la transmisión de conocimientos puntuales que enriquezcan los propios y los introduzcan a la terminología específica, y momentos de desarrollo PRÁCTICO, que pueden ser del tipo autoanálisis, proyecciones, dinámicas grupales y de aplicación del tema desarrollado.

Dichas actividades se realizarán durante la clase, a excepción de algunos temas específicos, a desarrollar en forma extra-áulica, y debiendo presentar los resultados de la misma en la fecha a convenir (normalmente la clase siguiente).

Para la mayoría de los temas se utilizan diversas técnicas didácticas, como juego de roles, estudio de casos, test, simulaciones, películas y diversas dinámicas de grupo, privilegiando a los métodos vivenciales, y al “aprender haciendo” como pilares de la metodología a aplicar.

En cuanto a las instancias de evaluación y seguimiento de los alumnos, se tomará como un elemento más en el proceso de aprendizaje, donde se integran varios componentes, entre ellos: la asistencia a clases, participación, conocimiento adquirido, desarrollo de trabajos prácticos y Trabajo Práctico Integrador Final, más algunas instancias evaluativas particulares.

Como trabajo integrador final deberán armar un video CV de hasta 2 minutos de duración y completar un perfil en la red LINKEDIN.

Formación Práctica:

Como modalidad se priorizará un trabajo dinámico y participativo, trabajando por momentos, y dependiendo del tema, a través de la técnica del taller. Se destaca la permanente orientación a la aplicación práctica, y en la utilidad que tiene los conceptos trabajados, en pos del desarrollo profesional.

Desde el primer momento se hace tomar conocimiento, y si es posible, conciencia, a los alumnos sobre la alta posibilidad de que en un corto tiempo de práctica profesional, estarán frente al desafío de ocupar un cargo dentro de una organización.

Así, se incentiva a los alumnos a posicionarse, mentalmente, en un lugar de responsabilidad y compromiso, en una organización hipotética, para apreciar desde un punto de vista lo más realista posible la aplicación de los conceptos que serán vertidos en el aula.

Las clases tendrán 2 momentos diferenciados, en donde se realizarán instancias principalmente TEÓRICAS, donde se abordarán los conceptos y profundizará en cuestiones teóricas para aquellos temas específicos donde, por su complejidad, los alumnos requieren la transmisión de conocimientos puntuales que enriquezcan los propios y los introduzcan a la terminología específica, y momentos de desarrollo PRÁCTICO, que pueden ser del tipo autoanálisis, proyecciones, dinámicas grupales y de aplicación del tema desarrollado.

Dichas actividades se realizarán durante la clase, a excepción de algunos temas específicos, a desarrollar en forma extra-áulica, y debiendo presentar los resultados de la misma en la fecha a convenir (normalmente la clase siguiente).

Para la mayoría de los temas se utilizan diversas técnicas didácticas, como juego de roles, estudio de casos, test, simulaciones, películas y diversas dinámicas de grupo, privilegiando a los métodos vivenciales, y al “aprender haciendo” como pilares de la metodología a aplicar.

En cuanto a las instancias de evaluación y seguimiento de los alumnos, se tomará como un elemento más en el proceso de aprendizaje, donde se integran varios componentes, entre ellos: la asistencia a clases, participación, conocimiento adquirido, desarrollo de trabajos prácticos y la realización de una presentación en las Jornadas de Ingeniería Humanística, más algunas instancias evaluativas particulares.

Listado de Actividades de Formación Práctica:**LISTADO DE TRABAJOS PRÁCTICOS Y DINÁMICAS**

1 | “El Escudo de Armas”. Dinámica de presentación y autodescubrimiento.

2 | “Tu Modelo de Negocios”. Diseñar un modelo de negocios personal que permita definir metas profesionales.

3 | “Cambio de roles”. Evaluar las sensaciones que experimentamos de manera personal en la relación con

los distintos miembros del grupo.

4 | “Contando a ciegas”. Comprender la importancia de la cohesión y organización dentro del grupo.

5 | “Nudo de personas”. Potenciar la capacidad analítica del líder y su función de dar directrices al resto de compañeros.

6 | “El caso de la planta de albahaca”. Desarrollar habilidades de negociación.

7 | “Usos del clip”. Demostrar el efecto de la sinergia obtenido del trabajo en equipo y la consecuente maximización de los resultados.

8 | “La Fábrica de Aviones”. Contribuir a reforzar las habilidades del líder.

9 | “La barrera del sonido”. Vivenciar la importancia de una buena comunicación.

Intensidad de la formación práctica

Detalle de la carga horaria total prevista para cada una de las siguientes actividades:

Actividades prácticas que aportan a las competencias específicas en el Nivel de dominio 1: 0 horas

Actividades prácticas que aportan a las competencias específicas en el Nivel de dominio 2: 0 horas

Actividades prácticas que aportan a las competencias específicas en el Nivel de dominio 3: 0 horas

Horas totales de actividades de formación práctica: 18 horas

Metodología de Evaluación Durante el cursado:

En cuanto a las instancias de evaluación y seguimiento de los alumnos, se tomará como un elemento más en el proceso de aprendizaje, donde se integraran varios componentes, entre ellos: la asistencia a clases, participación, conocimiento adquirido, desarrollo de trabajos prácticos y Trabajo Práctico Integrador Final, más algunas instancias evaluativas particulares.

Metodología de Evaluación en Exámenes Finales:

Los alumnos regulares rendirán un Examen Final, que puede ser oral y/o escrito según las condiciones.

Los alumnos libres rendirán Examen Final, que puede ser oral y/o escrito según las condiciones.

Además deberán presentar todos los trabajos prácticos de la cursada y el Trabajo Final (Video CV y perfil de linkedin).

Condiciones de Regularidad :**REGULARES CON EXÁMEN FINAL**

80% de asistencia a Clases Teóricas y Prácticas.

Parciales aprobados con el 60% promedio de las mismas con derecho recuperatorio.

Aprobación de los informes y trabajos grupales e individuales.

Asistencia a actividades prácticas propuestos por la Cátedra.

Aprobación del trabajo integrador final, con nota superior a 60%.

Aprueban la Materia con Examen Final (oral y/o escrito según las condiciones)

REGULARES SIN EXÁMEN FINAL (PROMOCIÓN)

80% de asistencia a Clases Teóricas y Prácticas,

Parciales aprobados con el 80% promedio de las mismas con derecho recuperatorio.

Aprobación de los informes y trabajos grupales e individuales.

Asistencia a actividades prácticas propuestos por la Cátedra.

Aprobación del trabajo integrador final, con nota superior a 80%.

LIBRES

Se considerará libres a los alumnos que no cumplan con las condiciones descriptas para los alumnos regulares con examen final.

Aprueban la Materia con Examen Final (oral y/o escrito según las condiciones) y la presentación de los trabajos prácticos.

Cronograma de parciales durante el primer Cuatrimestre:

Primer Examen Parcial: 17 de Abril de 2024

Segundo Examen Parcial: 05 de Junio de 2024

Recuperatorio 01: 12 de Junio de 2024

Recuperatorio 02: 12 de Junio de 2024

Cronograma de parciales durante el segundo Cuatrimestre:

Primer Examen Parcial: 18 de Septiembre de 2024

Segundo Examen Parcial: 30 de Octubre de 2024

Recuperatorio 01: 06 de Noviembre de 2024

Recuperatorio 02: 06 de Noviembre de 2024

Bibliografía Principal:

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- COVEY, STEPHEN R., "Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva". Editorial Paidós, Bs. As, 1997.
- COVEY, STEPHEN R., "El 8º hábito. De la efectividad a la grandeza". Editorial Paidós, Bs. As, 2005.
- DALE CARNEGIE, "Cómo ganar amigos e influenciar sobre las personas". Sudamericana - 2001 - 113 ra. Edic.
- IDALBERTO CHIAVENATO, "Recursos Humanos". Editora Atlas S.A. 2000.
- JAMES C. HUNTER, "La Paradoja", Empresa Activa. 1993.
- MAYO, ANDREW Y LANK, "Las organizaciones que aprenden", ElizabethGestion. 2000.
- PETER DRUCKER, "El Management del Siglo XXI". 1º edición, Edhasa, Barcelona, 2000.
- PETER DRUCKER, "La Gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas". Librería El Ateneo Editorial 6º edición, Buenos Aires, 1990.

BIBLIOGRAFÍA ESPECÍFICA POR UNIDAD

UT 1

- SORIA, MURILLO, "Relaciones Humanas", Editor Limusa. 1982.

UT2

- DAVIS, K, NEWSTROM, J, "Comportamiento Humano en el Trabajo". McGrawHill. Méjico. 1999.
- EDGAR SCHEIN, "Psicología de la Organización. Tercera Edición. Impresora Roma S. A, 2000.
- ROBBINS, STEPHEN, "Comportamiento Organizacional". Capítulos 2, 3, 5, 6, 7 y 8. Edición 15. Editorial Pearson Mexico 2013.

UT 3

- ALEXANDER OSTERWALDER, TIMOTHY CLARK, Tu Modelo de Negocio, Editorial Deusto, 2012.
- SCHOEMAKER, PAUL, "Puntos ciegos mentales". Revista Gestión. Volumen 9 N° 2. 2004.

UT 4

- BUCHLOZ Y ROTH., "Cómo crear un Equipo de Alto Rendimiento en su Empresa" .Ed. Atlántida, Buenos Aires. 1992.
- HARVEY ROBBINS Y MICHAEL FINLEY, "Porque los equipos no funcionan". Editora Campus 1997 - 11va. Edición.

UT 5

AGNEW, TOM, "Empleado frustrado, oportunidad perdida". Revista Gestión. Volumen 13 N° 4. 2008.
DAVID SIROTA ET AL, "The Enthusiastic Employee", Wharton School Publishing. 2005.
FREDERICK HERZBERG, Harvard Business Review – Business Classics

UT 6

JOHN C. MAXWELL., "Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo". Ed. Del Nuevo Extremo. 1998.
SCHONFELD, RUBÉN "El liderazgo es un sentimiento. Manual de liderazgo para organizaciones sociales".
Granica. Buenos Aires, 2000.

UT 7

FISHER ROGER, URY WILLIAM Y PATTON BRUCE, "Sí... ¡de acuerdo!". Editorial Norma, Arg. 1994.
URY, W., "De la negociación al acuerdo", Parramón, Barcelona, 1993.

UT 8

CHIAVENATO, IDALBERTO, Administración de Recursos Humanos, Editorial Mc Graw Hill, Quinta Edición,
Méjico 1999.
LUIS MARÍA CRAVINO, "Las personas son lo más importante. Pero, ¿Quiénes, cómo, cuándo y cuánto?,
Capítulo 6: La gestión del desempeño". Arte Gráfico Editorial Argentino, 2009, 1º Edición.

UT 9

MANUEL MORA Y ARAUJO, MANUELA GÓMEZ DEL RÍO Y OTROS, "La comunicación es servicio. Manual
de comunicación para organizaciones sociales". Ediciones Granica, Bs. As., 2001.
MARK GOULSTON M.D. AND KEITH FERRAZZI , "Just Listen". Edit. AMACOM 2010.

Bibliografía Complementaria:

Equipo de Cátedra:

Bioing. Ricardo Rodríguez

Actividades de Investigación Gestión y Extensión:

Requisitos de admisión para alumnos oyentes:

Se admitirá como alumno oyente a todo alumno que curse la carrera de Bioingeniería y que posea un grado de avance en su carrera que sea coherente con los temas considerados en la asignatura. Al efecto el titular de cátedra mantendrá un coloquio con el alumno interesado, a efectos de evaluar las posibilidades y conocimientos del mismo. Se le brindará toda posibilidad de efectuar consultas en clases y fuera de ellas. Para mantener coherencia con el llamado Circulo Virtuoso del Aprendizaje, el Responsable de Cátedra orienta a que los alumnos que intenten cursar estén lo más avanzados posible en la carrera y cercanos a su inserción en la actividad laboral profesional.

Infraestructura, equipamiento y recursos necesarios:

Cañón proyector.

Notebook

Puntero láser.

Pizarrón y marcadores.

Pantalla para proyección.

Acceso al sistema wi-fi e internet.

Equipo de sonido.

Aula amplia con capacidad para formar grupos de trabajo independientes y distanciados entre sí (solo para los trabajos prácticos).

Nota: El resto de los materiales necesarios serán provistos por la catedra (artículos de librería, “premios” estímulos al trabajo, material para dinámicas).

Será necesario contar además con espacios para desarrollar actividades al aire libre.

Medios de información continua:

 Correo electrónico

 Servicio de almacenamiento de datos en una nube de la red (Google Drive, Dropbox)

Otros:

Es altamente recomendable que los Alumnos cursen esta materia en su estado más avanzado de la carrera, o sea lo más próximo al término de la misma.

Esta condición es a los efectos de aumentar el grado de aprovechamiento del aprendizaje, ya que se procura acortar los tiempos entre la adquisición de la teoría y el desarrollo de las habilidades y su implementación en la práctica profesional.