

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA



FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS Y FORESTALES

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL

**PROGRAMA
CURSO**

TECNOLOGIAS DE ORGANIZACION

Y

**FORMACION DE EQUIPOS
DE TRABAJO**

CICLO 2017

FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS Y FORESTALES
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO RURAL

PROGRAMA
CURSO
TECNOLOGIAS DE ORGANIZACION
Y
FORMACIÓN
DE EQUIPOS DE TRABAJO

1. FUNDAMENTACIÓN

El presente Programa se articula alrededor de una determinada posición ante lo que tradicionalmente fue llamado "Psicología Social". Entendemos hoy por tal, al campo constituido por un conjunto de prácticas de intervención en aquellos espacios de la vida social donde se presentan en conexión ontológica las dimensiones de lo histórico-social, las subjetividades y lo psíquico; prácticas estas que requieren para su fundamentación y consolidación conceptual los aportes de linajes teóricos transdisciplinarios.

Tal posición teórica impone la necesidad de revisar los epistemes y paradigmas que basados en la oposición sujeto-objeto constituyeron las disciplinas sobre el requisito de postular definiciones de sus *objetos*. Como se verá, en nuestro Programa antes que a objetos nos referimos constantemente a los *campos de problemas* que diversas *prácticas de intervención* han abordado, en una secuencia que se inicia en los comienzos del siglo.

Entonces y hoy dichos campos de problemas organizan sus discursos a partir de ciertas urgencias históricas, de determinadas demandas sociales y de las estrategias específicas que constituyen las respuestas sociales a tales requerimientos.

El carácter multidimensional de estos campos de problemas requiere a su vez que apelemos a discursos que desde distintos ejes de pensamiento puedan suministrar herramientas conceptuales válidas que no estarán entonces caracterizadas ni por su pertenencia a un objeto o recorte disciplinario ni por su congruencia intra discursiva, sino precisamente por suministrar recursos teóricos y procedimentales apropiados para las tareas planteadas. La direccionalidad de éstas no pasa tanto por proponer *explicaciones* de la cuestión psicosocial sino por su capacidad para operar transformadoramente sobre ella.

En consecuencia, hemos concebido este Curso como un ámbito de producción colectiva de conocimientos, en el cual intercambiar marcos teóricos, métodos y experiencias concretas que fortalezcan la participación y optimicen las intervenciones del ejercicio profesional en los ámbitos grupal, organizacional, y comunitario.

La temática a desarrollar fue establecida a partir de la necesidad de construir un soporte teórico que brinde herramientas para operar las estrategias grupales de intervención con Productores Agropecuarios, tanto como la integración y coordinación de equipos profesionales de trabajo.

En múltiples talleres sobre Dinámicas Grupales realizados con profesionales del Programa Cambio Rural a nivel nacional, se relevaron como demandas los aspectos que se encontraban en el centro de las preocupaciones de los profesionales con grupos a cargo o integrando equipos técnicos.

A partir de ello, se diseñaron los ejes temáticos que le darán una direccionalidad al proceso ha desarrollar en este curso. Además, se seleccionaron algunos documentos "disparadores" que acompañaran los encuentros presenciales, generando un debate abierto que permita un intercambio fluido entre los participantes.

El desarrollo de este Curso intenta aportar a la construcción de un perfil mas competitivo entre los nuevos profesionales, que complemente la necesaria formación en las tecnologías productivas, con los conocimientos e instrumentos en tecnologías de procesos y de organización, que les permitan satisfacer las nuevas demandas de los sistemas productivos agroindustriales con integración vertical y horizontal.

Entendemos la capacitación como:

1. **Una didáctica** (estrategia para comunicar conocimiento) instrumental - interdisciplinaria - heterogénea - de emergentes - convergente - grupal - sistémica - procesual - problemática - dialéctica y dramática.

2. Constructora de un ECRO común.

Trabajamos desde un Esquema Conceptual, Referencial y Operativo, (ECRO) definido como conjunto organizado de nociones y conceptos generales teóricos, referidos a un sector de lo real construido grupalmente, que permite una aproximación instrumental para modificar la realidad. La didáctica operativa es una metodología que posibilita modificar actitudes para desarrollar habilidades potenciales, centrándose en la resolución y remoción del obstáculo para el aprendizaje. Permite a los participantes adquirir la capacidad de transformar situaciones llamadas "dilemáticas" en "problemáticas" superando la resistencia al cambio.

Este concepto de la formación es el que nos permite adaptarnos activamente a realidades de alta dinámica.

La estrategia grupal

Se utilizará una estrategia operacional en cada reunión que consta de dos momentos, uno teórico y uno practico. El primero se encargara de encuadrar temáticamente, aportando información. El segundo elabora alternativas de acción y prevé la evaluación de resultados. Los contenidos de las diferentes unidades se articulan en la capacitación atravesadas por la estrategia central del Curso que es la dinámica grupal.

Apuntamos a instrumentar a los alumnos en la importancia del encuadre de los procesos, la coordinación y la promoción del cambio para efectivizar la resolución de problemas que surgen de los procesos grupales y los cambios estructurales.

2.- OBJETIVOS

Generales

Que los alumnos:

1. Conceptualicen los aspectos epistemológicos que estructuran la **Psicología Social**.

2. Identifiquen y comprendan el carácter multidimensional de este enfoque y su **soporte sistémico**.
3. Desarrollen un proceso de **cambio actitudinal** para la resolución activa de conflictos.
4. Exploren la capacidad de resolver problemas de tipo intelectual (obstáculos epistemológicos) y de tipo vincular (obstáculos epistemofílicos) a través de la **estrategia grupal**.
5. Promuevan una actitud proactiva para la integración y/o coordinación de **equipos de trabajo**.
6. Interpreten la realidad y diseñen dispositivos en función del conocimiento de **las organizaciones** sociales.
7. Validen el proceso de **Gestión Social Planificada** como una herramienta de identificación, sistematización y canalización de demandas, facilitando el desarrollo local.

Objetivos específicos.

La Unidad N° 1 se propone discutir las definiciones de las disciplinas a partir de sus objetos. Realiza además una revisión crítica de ciertas posturas epistemológicas propias de los paradigmas de la modernidad que llevaron sistemáticamente a reduccionismos en la conceptualización de la relación sujeto histórico-social. El carácter multidimensional de la cuestión psicosocial es inherentemente contradictorio con los planteos simplistas o simplificantes.

De este modo en la Unidad 2 trabajamos las actuales epistemologías de la complejidad, las relaciones entre determinidad y azar en los sistemas complejos muy alejados del equilibrio, el papel de la irreversibilidad del tiempo en tales sistemas y las epistemes subyacentes a los postulados de la investigación-acción a los cuales estuvieron ligados los estudios psicosociales desde sus inicios.

En la Unidad 3 se pretende trabajar desde una perspectiva psicosocial, las características emprendedoras. Aquellos aspectos culturales y personales que condicionan un perfil actitudinal y permiten desarrollar habilidades sociales. La unidad está destinada a proponer un primer acercamiento a una teoría de la subjetividad desde ciertas orientaciones del pensamiento contemporáneo. En esta perspectiva, las *subjetividades*, producidas por los dispositivos socio-históricos, manifiestan además de su aspecto reproductivo, la posibilidad de alteración radical tanto de sumundo como del sí mismo, propia de toda constitución subjetiva. Plantear a lo histórico-social en tanto *creación por parte de los colectivos anónimos* se enfrenta a toda concepción de lo social que enfatiza más el polo de lo dado y que concibe al sujeto social caracterizado por el aprendizaje de actitudes y la internalización de representaciones sociales, temas típicos de cierta Psicología Social que aquí discutimos. De este modo no solo ratificamos la tesis de la construcción social de la realidad, sino que subrayamos la permanente creación de la realidad social por *lo instituyente*.

En la Unidad 4 trabaja las características estructurales e instrumentales para la coordinación e integración de grupos. La participación en los mismos implica la negociación de roles que intervienen desde realidades diferentes, posibilitando la formación de grupos donde coexisten diversas racionalidades. Esto permite que cada integrante del sistema aborde la información, recibida en común, aportando un conocimiento y un enfoque vinculado a sus propias experiencias. Aquí nos proponemos proporcionar un conjunto de herramientas básicas para las prácticas de intervención en agrupamientos e instituciones. Para la construcción de dispositivos prácticos es necesario referirse a los campos de análisis y de

intervención, tomar en consideración la transversalidad institucional, trabajar los analizadores de la situación y elucidar permanentemente los encargos y demandas sociales con las implicaciones que ellos imponen. Estas nociones son trabajadas a partir de los aportes del D.O. Desarrollo Organizacional.

En la Unidad 5 se presenta la gestión de equipos de trabajo como una de las herramientas más potentes para responder a los requerimientos de las organizaciones modernas. Este capítulo propone una mirada práctica sobre el tema basada en tres ejes paradigmáticos: las experiencias personales, los conceptos temáticos y los ejercicios y actividades que complementan la capacitación.

La Unidad 6 trata sobre el concepto de organización e institución, la comprensión de la estructuración, anclaje, identidad y cambio en las organizaciones. El propósito es incorporar conceptos y técnicas de diagnóstico y operación apuntando al desarrollo organizacional. El conocimiento de los perfiles organizacionales y las técnicas de intervención en cada caso. Aquí nos proponemos proporcionar un conjunto de herramientas básicas para las prácticas de intervención en agrupamientos e instituciones. Para la construcción de dispositivos prácticos es necesario referirse a los campos de análisis y de intervención, tomar en consideración la transversalidad institucional, trabajar los analizadores de la situación y elucidar permanentemente los encargos y demandas sociales con las implicaciones que ellos imponen. Estas nociones son trabajadas a partir de los aportes del D. O., Desarrollo Organizacional.

La Unidad 7 desarrolla la metodología de Gestión Social Planificada. Esta promueve a los diversos actores sociales involucrados en la problemática local, a través de una participación activa de sus representantes, produciendo una capacitación en acción a través del desarrollo de grupos que organizan y canalizan sus demandas. El desarrollo de este proceso no está enfocado a un grupo o sector específico, sino que acerca a la comunidad una plantilla metodológica mediante la cual problemáticas locales, técnicas, sociales, financieras, de medio ambiente o combinaciones de ellas, pueden resolverse en el espacio local y con la participación de todos los actores sociales.

Ciertas nociones esenciales de teoría social y política son imprescindibles para articular las complejas conexiones de lo socio-histórico, lo psíquico y las subjetividades. Así en esta Unidad (7), trabajamos nociones referidas a los procesos de imposición de hegemonía y construcción de consenso. La revisión de la crisis actual de ciertas instituciones básicas, y su repercusión sobre los roles familiares y sobre el mismo sujeto psíquico permiten trabajar ciertas cuestiones psicosociales de la más rigurosa actualidad.

3.- DESARROLLO PROGRAMATICO

La Unidad N° 1 se propone discutir las definiciones de las disciplinas a partir de sus objetos. Realiza además una revisión crítica de ciertas posturas epistemológicas propias de los paradigmas de la modernidad que llevaron sistemáticamente a reduccionismos en la conceptualización de la relación sujeto histórico-social

• UNIDAD I: BASES DE LA PSICOLOGIA SOCIAL

Objetivos específicos

1. Discutir el paradigma de constitución de las disciplinas por sus objetos.
2. Trabajar los modos de manifestación de los *reduccionismos*
3. Construir el concepto de *campo de problemas*
4. Revisar el particular punto de vista de lo psicosocial.
5. Mostrar la articulación de las demandas socio-históricas y la producción de conocimientos.

Contenidos

El campo de problemas de la Psicología Social. La tensión: subjetividad/histórico social. Paradigmas subyacentes en el planteamiento de la oposición sujeto/sociedad. El problema de los reduccionismos. La Psicología Social como punto de vista de la conexión psicosocial. Demandas socio-históricas, producciones conceptuales y dispositivos técnicos en las teorías de Psicología Social desde el Siglo XIX a la actualidad.

Bibliografía obligatoria

1. **R. Lourau y G. Lapassade:** *Claves de la Sociología*. Cap.8: "El análisis de grupo" (págs. 133 a 151) - Edit Laia, Barcelona 1973
2. **R.Bozzolo:** (Ficha de cátedra) *Los grupos, demandas socio-históricas, epistemes hegemónicas y producciones conceptuales*.
3. **P.Bourdieu:** "Algunas propiedades de los campos", en *Sociología y Cultura*, Edit.Grijalbo, Mexico, 1990 y fragmento del Prólogo de N.García Canclini (ficha)
4. **Germani, Gino:** "La Psicología Social". En *Psicologías del siglo XX*, Edna Heidbreder (Comp.) Edit. Paidós.
5. **R. Bozzolo:** (Ficha de cátedra) *La Psicología Social hoy, nuevos problemas, nuevas perspectivas*.

• UNIDAD II: ENFOQUE SISTEMICO Y CONTEXTO ACTUAL

En esta unidad hacemos un paneo del enfoque sistémico desde los sistemas biológicos a los sistemas sociales. Se trabajan las actuales epistemologías de la complejidad, las relaciones entre determinidad y azar en los sistemas complejos muy alejados del equilibrio, el papel de la irreversibilidad del tiempo en tales sistemas y las epistemes subyacentes a los postulados de la investigación-acción a los cuales estuvieron ligados los estudios psicosociales desde sus inicios.

Objetivos específicos

1. Instalar el enfoque sistémico como soporte para el desarrollo del curso.
2. Conceptualizar el contexto en el que se desarrollan los sistemas complejos.
3. Identificar y diferenciar las cuestiones fundamentales que atraviesan a los sistemas complejos en la actualidad.

4. Identificar las nuevas formas de trabajo que surgen en el mundo globalizado.

Contenidos:

El Enfoque de Sistemas: Características de los Sistemas abiertos - Sistemas biológicos. Sistemas mixtos. Sistemas sociales. Sistemas complejos.
La globalización y el espacio local. Desarrollo del par dialéctico global-local. La representación. Fractura del espacio -tiempo en las relaciones laborales y familiares.
Las nuevas formas de trabajo: el equipo - las redes.

Bibliografía principal:

1. **Giddens, Anthony.** "Consecuencias de la modernidad". Alianza Editorial. 1990
2. **Castells, Manuel .** "La Era de la Información". Vol. 1. La Sociedad en Red.1997. Alianza Editorial.
3. **Sarlo, Beatriz.** "Escenas de la vida posmoderna"1994. Ariel Editorial.
4. **Kaës, R.:** "La categoría del intermediario y la articulación psicosocial", en *La invención psicoanalítica del grupo*. Public. de la AAPPG (Págs.129 a 133 142)
5. **Moscovici, Serge.** *Psicología Social*. Tomo 1. Introducción: el campo de la psicología social (Págs. 17 a 37) Edit. Paidós.

• UNIDAD III: RASGOS CULTURALES Y PERFIL ACTITUDINAL

A través de esta Unidad se pretende trabajar desde una perspectiva psicosocial, las características emprendedoras. Aquellos aspectos culturales y personales que condicionan un perfil actitudinal y permiten desarrollar habilidades sociales.

Objetivos específicos:

1. Centrarse en las cuestiones actitudinales, valores y creencias que tanto a nivel individual como de aptitud social, facilitan la sostenibilidad del proyecto grupal.
2. Desarrollar un proceso de cambio actitudinal para la resolución activa de conflictos.

Contenidos:

Actitud personal para el emprendimiento: Autoconocimiento. Autorregulación. Motivación. Ansiedad y miedo ante las situaciones de cambio. Los obstáculos internos y externos. Rescate de aptitudes, capacidades y aprendizajes. Revisión de los valores y creencias. Construcción del perfil actitudinal para integrar equipos.

Bibliografía principal:

- Goleman, Daniel.** "La inteligencia Emocional". Atlántida Editorial. 1995
Goleman, Daniel. "La psicología del autoengaño". Atlántida Editorial. 1997
Watzlawick, Paul. "Teoría de la comunicación humana"
Quiroga, Ana P. "Matrices de aprendizaje".Ediciones Cinco. 1991

• UNIDAD IV: LOS GRUPOS

La Unidad 4 trabaja las características estructurales e instrumentales para la coordinación e integración de grupos. La participación en los mismos implica la negociación de roles que intervienen desde realidades diferentes, posibilitando la formación de grupos donde coexisten diversas racionalidades. Esto permite que cada integrante del sistema aborde la información, recibida en común, aportando un conocimiento y un enfoque vinculado a sus propias experiencias.

Objetivos específicos

1. Definir un sistema social
2. Identificar los elementos estructurales de la teoría de grupos.
3. Explicar la estructura y funcionamiento de un sistema grupal.
4. Describir y caracterizar las bases de poder en los grupos humanos.
5. Generar una forma grupal interactiva y co-participativa de resolución de tareas.

Contenidos:

Los grupos1: Dinámica e indicadores de los procesos grupales. La comunicación. El aprendizaje. Organizadores: Encuadre. Necesidades. Objetivos. Tareas. Roles. Red vincular. Los grupos2: Coordinación. Supervisión. Bases de poder en los grupos. Liderazgo. Perfiles Grupales. Del grupo al equipo de trabajo.

Bibliografía principal:

Pichón Riviere, Enrique. "El Proceso Grupal". Edit. Nueva Visión. 1985

Schvarstein, Leonardo. "El grupo en la organización" .1992

Fernández, A.M. "De lo Imaginario Social a lo Imaginario Grupal", en *Tiempo histórico y campo grupal* - Ana M. Fernández y Juan C. DE Biasi (compilado) Edit. Nueva Visión 1993. (Págs. 69 a 91).

Fernández, A.M.: *El Campo Grupal*. Cap. II "Lo singular y lo colectivo", (Págs. 37 a 59). Edit. Nueva Visión.

J. Bleger: "Grupos operativos en la enseñanza", Edit. Nueva Visión

Simonetti, Alejandro. "Que es un grupo operativo? 1996

• UNIDADIV: LOS EQUIPOS DE TRABAJO

En este tramo del curso se presenta la gestión de equipos de trabajo como una de las herramientas más potentes para responder a los requerimientos de las organizaciones modernas. Este capítulo propone una mirada práctica sobre el tema basada en tres ejes paradigmáticos: las experiencias personales, los conceptos temáticos y los ejercicios y actividades que complementan la capacitación.

Objetivos específicos

1. Describir y caracterizar los equipos de trabajo.
2. Identificar sus elementos estructurales.
3. Instalar un proceso continuo de reflexión, evaluación y aprendizaje grupal, tendiente a la formación de **equipos de trabajo**.
4. Recorrer un proceso compartido y crecientemente democrático de toma de decisiones.

Contenidos:

Aptitud social para la formación de equipos : Empatía - Habilidades Sociales - El grupo como apoyo. La red afectiva- La consolidación del equipo. Rol y Función. Conducción, Coordinación, Supervisión, Evaluación.

Dependencia, independencia, interdependencia.

Bibliografía principal:

Burin, David- Istvan, Karl. "Hacia una participación efectiva y eficaz". Editorial Ciccus. 1995.

Fainstein, Hector. "La Gestión de equipos eficaces". Ediciones Macchi. 1997.

Senge, Peter. "La quinta disciplina". Editorial Granica. 1995

• UNIDAD V: LAS ORGANIZACIONES

Esta Unidad trata sobre el concepto de organización e institución, la comprensión de la estructuración, anclaje, identidad y cambio en las organizaciones.

El propósito es incorporar conceptos y técnicas de diagnóstico y operación apuntando al desarrollo organizacional. El conocimiento de los perfiles organizacionales y las técnicas de intervención en cada caso.

Aquí nos proponemos proporcionar un conjunto de herramientas básicas para las prácticas de intervención en agrupamientos e instituciones. Para la construcción de dispositivos prácticos es necesario referirse a los campos de análisis y de intervención, tomar en consideración la transversalidad institucional, trabajar los analizadores de la situación y elucidar permanentemente los encargos y demandas sociales con las implicaciones que ellos imponen. Estas nociones son trabajadas a partir de los aportes del D. O., Desarrollo Organizacional.

Objetivos específicos:

Definir el concepto de organización

Diferenciar el enfoque organizacional del enfoque institucional.

Comprender cómo funcionan las organizaciones con el objetivo de operar en ellas.

Incorporar conceptos y técnicas a cerca del diagnóstico, operación y cambio.

Conocer mecanismos motivacionales y elementos generadores de conflictos.

Diseñar los dispositivos adecuados para cada operación.

Instrumentarse para sostener entrevistas de presentación, diagnósticas y operativas.

Generar las condiciones para la construcción de espacios de "nueva subjetividad"

Aplicar técnicas de indagación para cada objetivo operacional.

Implementar procesos correctores a los mecanismos de exclusión y marginación.

Sostener las conductas tácticamente adecuadas a cada momento de la operación.

Identificar los procesos de desarrollo y cambio organizacional.

Contenidos:

La organización: Concepto, propiedades. Cultura organizacional. Una tipología de las organizaciones. Paradigmas de la simplicidad y de la complejidad. Alcances y límites de los procesos organizativos. El sujeto y la organización. Organización e Institución. Perfiles organizacionales. Cambio organizacional. Tendencias. La virtualidad. Nuevas tecnologías de gestión y de organización. Cultura y modelos organizacionales. Las organizaciones locales. Las Instituciones públicas. La articulación con el espacio local. La co-gestión público-privada. La integración horizontal y vertical de los grupos organizados.

Bibliografía principal:

- Katz, Daniel- Kahn, Robert.** "Psicología Social de las organizaciones". Editorial Trillas.1977.
Lapassade, Georges: *Grupos, Organizaciones e Instituciones.* Granica Editor - 1977.
Prefacio y fragmentos de los Cáp. II, V (Selección de la Cátedra)
Etkin, Jorge- Schvarstein, Leonardo. "Identidad de las organizaciones". Editorial Paidós.1992.
Crook, Charles. "Ordenadores y aprendizaje colaborativo". Ediciones Morata. 1994.
Etkin, Jorge. "La doble moral de las organizaciones". Edit. Mc Graw Hill. 1993.
Guizae, Rafael. "Desarrollo Organizacional " Edit. Mc Graw Hill. 1997.
Gregorio Baremlitt. Felix Guattari. Fernando Ulloa y otros. "El espacio Institucional ". Lugar Editorial. 1991
Loureau, Rene. " El análisis institucional. " Edit. Amorrortu. 1975
Oswaldo Saidon- Leonardo Schvarstein "Análisis Institucional- Analisis Organizacional."

• UNIDAD VII : LA GESTION SOCIAL

Esta Unidad desarrolla la metodología de Gestión Social Planificada. Esta promueve a los diversos actores sociales involucrados en la problemática local, a través de una participación activa de sus representantes, produciendo una capacitación en acción a través del desarrollo de grupos que organizan y canalizan sus demandas.

El desarrollo de este proceso no está enfocado a un grupo o sector específico, sino que acerca a la comunidad una plantilla metodológica mediante la cual problemáticas locales, técnicas, sociales, financieras, de medio ambiente o combinaciones de ellas, pueden resolverse en el espacio local y con la participación de todos los actores sociales.

Objetivos específicos:

1. Consensuar e instalar el proceso de **Gestión Social Planificada** como una herramienta de identificación, sistematización y canalización de demandas, apuntando a resolver cuestiones comunitarias.
2. Facilitar la creación de un **espacio de articulación interinstitucional**.
3. Construir una secuencia lógica de diseño e implementación de proyectos.

4. Que los alumnos aprendan a realizar Talleres de Trabajo tendientes a instalar dicha metodología para la coordinación de los recursos locales.
5. Optimizar la **representatividad de los actores** involucrados y la articulación fluida con sus respectivas instancias decisorias institucionales.
6. Facilitar la formación de **Grupos Comunitarios** con capacidad operativa para la resolución de problemas locales.
7. Optimizar la organización de la sociedad civil en pos del **Desarrollo Local**.

Contenidos:

Los modelos de gestión mixta. La estrategia de formación de grupos locales: Experiencias por estratificación social, por sistema productivo y a través de grupos comunitarios. La comunidad y los Modelos de organización. Objetivos y Soportes de los grupos comunitarios: Técnico, Financiero e Institucional. Implementación de proyectos. Enfoque Territorial.

Bibliografía principal:

Schvarstein, Leonardo. "Seminario de Psicología Social de las Organizaciones". Edit. Paidós. 1991

Jorge Etkin v Leonardo Schvarstein. "Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio. . Edit. Paidós. 1992

Mara Selvini Palazzoli y otros . "Al frente de la Organización. Estrategia y Táctica". Edit. Paidós. 1990

Greiner, Larry- Schein, Virginia. "Poder y Desarrollo Organizacional". Edit. Addison-Wesley.1988.

Bozzano, Horacio. "Territorios Reales, Pensados y posibles." Editorial Espacio. 2000.

Robirosa, Mario- Lapalma, Antonio. "Turbulencia y planificación Social". Editorial Siglo XXI. 1990.

4. BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Textos Disparadores

SOBRE EL COMPROMISO Y LA PARTICIPACION DE LA GENTE EN LAS ORGANIZACIONES

Ing. Agr./ Psic. Social Rossana Cacivio

UNA REFLEXION SOBRE LAS EMOCIONES Y EL APRENDIZAJE (texto enviado en el Taller Virtual sobre Grupalidad. Programa Cambio Rural. 1999.)

Ing. Agr./ Psicol. Social Rossana Cacivio

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La evaluación a los alumnos incluirá como mínimo, el cumplimiento obligatorio del 85% de asistencia. Se preverá el control sistemático del cumplimiento de dicho porcentaje.

Se desarrollará una evaluación diagnóstica a los mismos en relación con la temática del curso y los objetivos que se esperan alcanzar.

Durante el desarrollo del curso, estos serán evaluados a través de un seguimiento personalizado de su proceso de aprendizaje individual y grupal, además de una presentación final individual donde se articulen los contenidos generales del curso con la experiencia personal de cada alumno. La misma dará cuenta en qué medida se están poniendo en práctica los conceptos claves del aprendizaje. Esta valoración del proceso permitirá realizar las rectificaciones necesarias.

5.1. Sistema de Promoción

El mismo está encuadrado en las disposiciones vigentes en el ámbito institucional, siguiendo las normas establecidas por el Plan de Estudios de Grado, aprobado oportunamente y las actualizaciones reglamentarias aprobadas a posteriori por el Honorable Consejo Académico.

En este marco, se ha entendido conveniente implementar un sistema que contempla el desarrollo de un Trabajo de Promoción Final, el cual consiste en la resolución de un caso práctico sobre Formación de Equipos de Trabajo, el cual será aprobado con 7 puntos.

5.2. Control de Lectura

En forma complementaria a las Evaluaciones que se mencionaran en los párrafos precedentes, se llevará adelante un Control de Lectura (CL). Este tiene por objetivo hacer un seguimiento del proceso de aprendizaje. Esta instancia contribuye a la evaluación continua, traduciéndose en una calificación conceptual, a la vez que dará pautas sobre aspectos complementarios de la situación particular de cada uno de los alumnos.

Se efectuará un monitoreo sobre el nivel de comprensión de los materiales y contenidos abordados durante las distintas actividades.

6.- EVALUACION DEL CURSO

La evaluación y calibración del curso se efectuará a través de reuniones de análisis y discusión con el cuerpo docente del Depto. de Desarrollo Rural. La evaluación por parte de los alumnos consistirá en el relevamiento de su opinión sobre diferentes aspectos que hacen al desarrollo del curso mediante encuestas. Se propone una serie de preguntas orientadas a indagar sobre tres aspectos centrales: 1) tratamiento de los contenidos, 2) aporte del docente y 3) el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De la discusión interna y el aporte crítico de los estudiantes, a través de encuestas, surgirán los puntos fuertes y débiles del trabajo realizado durante el ciclo lectivo. A partir de allí se identificarán los cambios necesarios, las posibilidades de llevarlos a cabo y su potencial puesta en marcha al año siguiente.

7.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Marzo

Encuentro 1

Presentaciones

Contrato psicológico de trabajo. Expectativas.
Desarrollo general de los contenidos del curso.

Duración: 3hs

Encuentro 2

Bases de la Psicología Social

El campo de problemas de la Psicología Social. La tensión: subjetividad/histórico social. Paradigmas subyacentes en el planteamiento de la oposición sujeto/sociedad. El problema de los reduccionismos.

Duración: 3hs

Abril

Encuentro 3

El Enfoque de Sistemas

Características de los Sistemas abiertos - Sistemas biológicos. Sistemas mixtos - Sistemas sociales.

Duración: 3hs

Encuentro 4

El Contexto Actual

La globalización y el espacio local. Desarrollo del par dialéctico global-local. La representación. Fractura del espacio -tiempo en las relaciones laborales y familiares. Las nuevas formas de trabajo: el equipo - las redes.

Duración: 3hs

Encuentro 5

La globalización y el espacio local.

Desarrollo del par dialéctico global-local. La representación. Las nuevas formas de trabajo : el equipo - las redes. Presentación de experiencias.

Duración: 3hs

Encuentro 6

Los grupos I

Dinámica e indicadores de los procesos grupales. La comunicación. El aprendizaje.

Organizadores: Encuadre. Necesidades. Objetivos. Tareas. Roles. Red vincular.

Duración: 3hs

Mayo

Encuentro 7

Los Grupos II

Coordinación. Supervisión. Bases de poder en los grupos. Liderazgo. Perfiles Grupales. Del grupo al equipo de trabajo.

Duración: 3hs

Encuentro 8

Actitud personal para el emprendimiento

Autoconocimiento. Autorregulación. Motivación. Ansiedad y miedo ante las situaciones de cambio. Los obstáculos internos y externos.

Rescate de aptitudes, capacidades y aprendizajes. Revisión de los valores y creencias.

Construcción del perfil actitudinal para integrar equipos.

Duración: 4hs

Encuentro 9

Aptitud social para la formación de equipos

Empatía - Habilidades Sociales - El grupo como apoyo. La red afectiva- La consolidación del equipo. Rol y función. Dependencia, independencia, interdependencia.

Duración: 3hs

Junio

Encuentro 10

Formación de Equipos de Trabajo

Planificación de la tarea: Estrategia, táctica, técnica y logística. Toma de decisiones. Objetivos. Metas. Plazos. Recursos. La operatividad del equipo de trabajo.

Duración: 3 hs

Encuentro 11

La organización I

Concepto, propiedades. Cultura organizacional. Una tipología de las organizaciones.

Alcances y límites de los procesos organizativos..

Duración: 3 hs

Encuentro 12

La organización II

Perfiles organizacionales. Cambio organizacional. Tendencias. Nuevas tecnologías de gestión y de organización

Duración: 3 hs

Encuentro 13

Presentación de Trabajos de Integración Final.

Cierre del Curso. Ronda evaluatoria. Satisfacción de expectativas.

Duración: 3 hs.

Rossana Cacivio
Curso de Tecnologías de Organización
Departamento de Desarrollo Rural
2017