Lic. en Recursos Humanos

Programa

“Desafíos Globales, Ciudadanía e Integración Multicultural”

Profesores

Titular: María Carolina Cebey

2023

Carrera: Lic. Recursos Humanos

Materia: Desafíos Globales, ciudadanía e integración multicultural

Carga Horaria: 32 hs

Comisión: TNA

1.- FUNDAMENTACIÓN:

Los constantes cambios a nivel mundial conforman diferentes escenarios sociales que impactan directamente en el comportamiento humano –y viceversa –.

Las transformaciones culturales producto de la evolución histórica han ido generando una heterogeneidad de condiciones humanas, creando, desarrollando y modificando diversas subculturas. Éstas inciden en la forma de establecer relaciones, potenciadas por los factores externos producto de las innovaciones.

Las actitudes, aptitudes, conocimientos y destrezas que el ser humano como eje de un grupo determinado posee, implican la necesidad de discriminar cada una de ellas para entender las características de la dinámica social y analizar las alternativas de gestión desde una perspectiva macro-laboral.

2.- OBJETIVOS:

Que los alumnos sean capaces de comprender e incorporar:

- Consecuencias de los cambios en las sociedades.
- Características de la cultura, las subculturas y su interrelación con la aldea global.
- Efectos de la transnacionalización.
- Transformaciones del mundo del trabajo.
- Problemáticas laborales a nivel global, local y *glocal*.
- La interconexión entre la cultura y la gestión de recursos humanos.

3.- CONTENIDOS FORMATIVOS:

UNIDAD I

El nuevo concepto de “mundo” en el siglo XXI: cambios en las necesidades del hombre. La concepción cultural y el sistema de creencias actual. Quiebres de paradigmas y modelos mentales sociales. Diversidad generacional. La globalización como factor preponderante para las soluciones y/o problemáticas culturales. Tendencias globales.

UNIDAD II

Identidades globales sobre identidades locales. Características de los subgrupos culturales. Contraposición de culturas dominantes sobre minoritarias. Heterogeneidad de concepciones. Diferencias entre multiculturalidad e interculturalidad. Integración multicultural. Problemáticas socio-laborales: discriminación, vulnerabilidad, inequidad. Incidencia organizacional. Particularidades de la gestión de recursos humanos en contextos globales.

UNIDAD III

Ética y valores. Diferencias entre el viejo y nuevo sistema de valores sociales. La ética en la actualidad. Nuevas problemáticas sociales. Transformaciones de las expectativas sociales. El conjunto de valores en contraste con los valores organizacionales. Alineación/transformación de cultura social y organizacional.

UNIDAD IV

Innovaciones tecnológicas. ¿Qué es la tecnología? Elementos integradores y segregantes de la tecnología. La transformación de la conectividad humana. Los nuevos hábitos de consumo de la tecnología. Surgimiento de nuevos medios y su impacto: las redes sociales. Impactos en la gestión de las personas. Oportunidades de mejora en las organizaciones. Nuevas formas de trabajo a partir de los recursos técnicos y tecnológicos. Problemáticas actuales y a futuro. Obsolescencia ocupacional y nuevas competencias.

UNIDAD V

El nuevo estilo de consumo. El hombre como centro de referencia. Diversificación del acceso a la información. Recursos de utilización. Expectativas culturales. Nuevas formas de internalización del consumo. Consumo, economía y medioambiente. Economía lineal. Economía circular. *Prosumer*. Sustentabilidad. Lo global, lo local y lo *glocal*.

4.- BIBLIOGRAFÍA:

4.1. - Bibliografía Obligatoria:

- Bauman, Z. (2008). Ni tener ni ser. *La Sociedad Sitiada* (pp.185-194). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Cebey, M.C. (2019). *Economía circular y sustentabilidad organizacional* [Proyecto de Investigación]. Facultad de Ciencias Económicas e Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino (UMSA).
- Council of Europe (s.f.). La globalización. Disponible en: <https://www.coe.int/es/web/compass/globalisation>
- Council of Europe (s.f.). Medio ambiente. Disponible en: <https://www.coe.int/es/web/compass/environment>
- Fraiberg, S. (2017). Nuevas Tecnologías y Mercado de Trabajo: Obsolescencia Ocupacional y Desarrollo de Competencias (Tesis de Grado. Licenciatura en Psicología, Universidad de Buenos Aires). Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI (s.f.). Gestión de las diversidades en las organizaciones del ámbito laboral. Buenos Aires: INADI. Disponible en: <http://www.inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2017/06/Gestion-de-las-Diversidades-en-las-Organizaciones-FINAL.pdf>
- Marin Salamero, M. (2011). Paradigmas ante la diversidad. *Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales* (pp.23-34). Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Marin Salamero, M. (2011). Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales. *Interculturalidad y gestión de la diversidad en los entornos laborales* (pp.50-60). Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- Relinque Medina, F. & Mora Quiñones, N. (2015). La diversidad es diversa. *Interculturalidad y gestión de la diversidad. El reto de la nueva sociedad* (pp.5-19). Sevilla: Consejería De Justicia E Interior, Junta De Andalucía.

4.2.- Bibliografía Complementaria:

- Dalsasso, A. (2019). *El teletrabajo como estrategia de inclusión para personas con discapacidad motriz* (Trabajo Integrador Final de Grado. Carrera de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Económicas). Universidad del Museo Social Argentino (UMSA), Argentina.
- Di Tella, G. (2008). *La Estrategia del Desarrollo Indirecto*. Tercera Edición. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Foglia, G. y O’Gorman, P. (2012) *Diginomics, El Impacto de la Tecnología en los Negocios*. Primera Edición. Buenos Aires: Editorial Pearson Educations.

- Friedman, T. (2006). *El mundo es Plano*. Primera Edición. Barcelona: MR Ediciones.
- Gibson, J. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos*. Duodécima Edición. Buenos Aires: Editorial Mc Graw Hill.
- Hatum, A. (2011). *El Futuro del Talento*. Primera Edición. Buenos Aires: Temas Grupo Editorial.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI (s.f.). Entender la discriminación. Buenos Aires: INADI. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/11/Entender-la-Discriminaci%C3%B3n.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI (s.f.). Accesibilidad y no discriminación. Buenos Aires: INADI. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/05/Discapacidad-ACCES222.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI (s.f.). Aspectos discriminatorios de los avisos de ofertas laborales. Buenos Aires: INADI. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2019/05/GUIA-OFERTAS-LABORALES-27022019.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI (s.f.). Trabajo sin discriminación. Buenos Aires: INADI. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2018/06/TRABAJO-AC.pdf>
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI (s.f.). Diversidad sexual. Buenos Aires: INADI. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/contenidos-digitales/wp-content/uploads/2018/06/DIVERSIDAD-SEXUAL.pdf>
- Maison, P. (2013). *El trabajo en la Posmodernidad*. Primera Edición. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Morales, L. (2019). *Inclusión laboral trans en CABA* (Trabajo Integrador Final de Grado. Carrera de Recursos Humanos, Facultad de Ciencias Económicas). Universidad del Museo Social Argentino (UMSA), Argentina.
- Piketty, T. (2013). *Capital en el Siglo XXI*. Primera Edición. Paris: Éditions du Seuil.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. Buenos Aires: Editorial Pearson Educations.

5.- METODOLOGÍA DE TRABAJO Y ENSEÑANZA:

El desarrollo de la cursada estará compuesto de clases teóricas y prácticas expuestas en forma presencial por el cuerpo docente a cargo de la asignatura.

Las clases teóricas serán con exposición dialogada y estarán a cargo de las docentes de la asignatura.

Las clases prácticas promoverán el trabajo individual y grupal del alumnado, cumpliendo las docentes un rol de facilitadoras de sus procesos de aprendizaje.

Sumado a ello, se implementarán actividades de análisis de casos sobre los temas tratados.

Se utilizarán materiales didácticos complementarios, como dinámicas áulicas participativas y recursos audiovisuales (videos).

Se proveerá al alumnado de un cronograma de actividades teóricas y prácticas que guiará la cursada.

6.- PAUTAS DE ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN:**Examen parcial escrito: CLASE 10**

Se realizará un examen parcial obligatorio y eliminatorio, con la finalidad de evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El examen será domiciliario. Para su realización, se dará una consigna con al menos 15 días de anticipación.

El resultado obtenido será presentado al alumnado para que reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora en los temas desarrollados hasta el momento.

Examen recuperatorio escrito: CLASE 14

Se realizará un examen recuperatorio obligatorio y eliminatorio para quienes deban mejorar su desempeño en el rendimiento del primer parcial. Quienes no se presenten, podrán hacerlo en la instancia de final.

Examen final:

Será en fecha a designar por la institución. Tendrá carácter obligatorio, será oral e integrador. Se accederá al mismo habiendo cumplimentado las pautas de regularidad estipuladas por UMSA.