



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Artes, Diseño y
Ciencias de la Cultura



RESOLUCIÓN N° 1357/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

(2)

A N E X O

**PROGRAMA DE LA ASIGNATURA:
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE ORGANIZACIONES CULTURALES**

Área Departamental: Gestión turística y Cultural
Carrera: Licenciatura en Gestión y Desarrollo Cultural
Asignatura: <i>Gestión y administración de organizaciones culturales</i>
Código:
Año: 2018
Equipo docente: Profesora Adjunta a cargo: Lic. Blanca Noelia Sobol Jefe de Trabajos Prácticos: Lic. Joaquín Bartlett

FUNDAMENTACIÓN

Las incumbencias profesionales de los graduados de la Tecnicatura y de la Licenciatura en Gestión y Desarrollo Cultural indican la formación de los mismos para entender en funciones vinculadas, en diversos grados de complejidad, al gerenciamiento y la administración de organizaciones culturales. Este propósito requiere, en primera instancia, reconocer que la planificación, diseño, operativización y evaluación de modelos, estrategias y herramientas orientadas a estos fines se sustentan en *paradigmas* que definen modos de concebir la realidad organizacional, las formas de organizar el trabajo y al sujeto trabajador que participa en la consecución de los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, la identificación y reflexión en torno a estos esquemas conceptuales subyacentes resultan primordiales no sólo para la eficacia gerencial, sino también –y principalmente– para dotar de valor social a los fines de las organizaciones. Esto último adquiere especial relevancia en las organizaciones culturales puesto que los bienes, servicios o producciones que en las mismas se gestan tienen como eje central la cultura, aspecto clave para el desarrollo integral de las sociedades. De allí la necesidad de identificar y analizar las particularidades que adquieren las organizaciones culturales reconociendo la heterogeneidad de las mismas y los elementos estructurales y procesuales que las diferencian de otro tipo de organizaciones.

En el mismo sentido es que adquiere relevancia la inclusión, en la formación de los/las estudiantes de esta carrera, de aspectos que les permitan idear modelos de gestión acordes con las especificidades de estas organizaciones y con el desempeño de las mismas en entornos complejos, entre los cuales se encuentran aquellos que apuntan al aprendizaje colectivo, a la formación de redes y a la promoción de la cooperación para el desarrollo cultural.

Todo lo anterior facilita la comprensión, implementación y evaluación de estrategias y herramientas que permiten la toma de decisiones y la planificación general en las organizaciones, pero también, y principalmente, las orientadas a la gestión del trabajo de grupos y personas que integran las organizaciones, aspecto esencial para su funcionamiento.

En este marco, la asignatura Gestión y Administración de Organizaciones Culturales, ubicada en el primer cuatrimestre del tercer año del plan de estudios, pretende brindar elementos teóricos que contribuyan a la reflexión y análisis crítico del funcionamiento de las organizaciones culturales de la región y que a la vez permitan sustentar e implementar herramientas propicias para su gestión. Para ello, y a partir de estrategias de enseñanza teórico-prácticas, se desarrollan contenidos estructurados en cuatro unidades temáticas, las que parten de la presentación de enfoques o teorías organizacionales, continuando con la identificación y análisis de las particularidades de las organizaciones culturales, para luego presentar herramientas de gestión y modelos organizacionales propicios para el desempeño de las organizaciones culturales en contextos sociales e institucionales complejos.

ES COPIA



(3)

RESOLUCIÓN N° 1357/18
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

Los contenidos de esta materia tienen vinculación directa, de acuerdo al sistema de correlatividades del Plan de Estudios de la carrera (Cfr. Res. N° 846/11 C.S.), con las siguientes asignaturas:

- Introducción a la Gestión y Desarrollo Cultural (1° año), cuya aprobación es exigida para el cursado de esta asignatura.
- Formulación y Gestión de Proyectos para el desarrollo cultural (2° año), la que se requiere tener regularizada para el cursado y aprobada para poder rendir la presente asignatura.
- Museología (3° año), que exige la aprobación de la presente materia para poder rendirla.

Asimismo, los contenidos a desarrollar constituyen una profundización de algunas temáticas tratadas en las asignaturas Taller de Práctica I: gestión de políticas e instituciones culturales (de 1° año) y Patrimonio cultural, gestión y promoción (de 2° año).

OBJETIVOS GENERALES

Se espera que el/la estudiante logre:

- reconocer y comprender diferentes teorías de la organización y reflexionar desde estos paradigmas sobre la realidad de las organizaciones culturales de la región;
- distinguir y analizar las características de los diferentes tipos de organizaciones y emprendimientos culturales;
- comprender y analizar distintas estrategias para la administración organizacional, la gestión del trabajo y la gestión del conocimiento en las organizaciones culturales, y;
- conocer y disponer de herramientas que permitan conducir y promover procesos de formación y consolidación de equipos y grupos en las instituciones y comunidades donde actúe profesionalmente.

CONTENIDOS

UNIDAD 1: ELEMENTOS PARA LA COMPRESIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

Objetivos específicos de la unidad:

- Reconocer diferentes enfoques y teorías propias del campo de estudio de las organizaciones
- Distinguir y comprender las concepciones acerca del sujeto trabajador y la organización del trabajo en cada uno de los enfoques
- Reflexionar, a partir de las diversas teorías, sobre la realidad de las organizaciones culturales de la región.

Contenidos de la Unidad

- 1.1. Los enfoques clásicos del estudio de las organizaciones, el enfoque de las Relaciones Humanas y el enfoque sistémico: contexto de surgimiento, aspectos distintivos y consideraciones acerca del sujeto trabajador y la organización del trabajo.
- 1.2. Nuevas formas organizativas (NFO): contexto de surgimiento, aspectos característicos y consideraciones acerca del sujeto trabajador y la organización del trabajo.
- 1.3. El enfoque de los Estudios Críticos en Gestión: contexto de surgimiento, principales enunciados y elementos conceptuales que aportan a la reflexión en torno a las organizaciones.

UNIDAD 2: LAS ORGANIZACIONES CULTURALES

Objetivos específicos de la unidad:

- Identificar y analizar las particularidades de las organizaciones y emprendimientos culturales.
- Reconocer el rol de las organizaciones y emprendimientos culturales en los procesos de cooperación y desarrollo cultural.

Contenidos de la Unidad

- 2.1. Características de las organizaciones y emprendimientos culturales en términos de contextos, objetivos y estructuras.

ES COPIA

(4)

RESOLUCIÓN N° 1351/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

- 2.2. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en las organizaciones culturales: concepción tradicional y renovadora de las CyMAT. Análisis de los factores que hacen a las CyMAT en el ámbito de las organizaciones culturales y los riesgos a la salud derivados de los mismos.
- 2.3. Cooperación cultural y Redes culturales: Cooperación cultural (orígenes, fines, delimitaciones conceptuales, modalidades y ámbitos de la cooperación cultural). La conformación de redes en el ámbito cultural (características, modalidades y ámbitos).

UNIDAD 3: ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN EN ORGANIZACIONES CULTURALES

Objetivos específicos de la unidad:

- Reconocer y ejercitar herramientas básicas de planificación organizacional en vinculación con organizaciones y emprendimientos culturales.
- Analizar y ejercitar herramientas y técnicas orientadas a la planificación y gestión de personas en el ámbito de las organizaciones y emprendimientos culturales.

Contenidos de la Unidad

- 3.1. Planificación estratégica y operativa: delimitaciones conceptuales, ciclos del planeamiento estratégico (formulación, ejecución y evaluación), técnicas y herramientas para el análisis estratégico. Elementos intervinientes en el diseño de un plan operativo. Planificación participativa.
- 3.2. Planificación financiera: elementos básicos en el diseño presupuestario (el presupuesto y su contexto, el sistema presupuestario como sistema de información y modo de control), modos de financiamiento en organizaciones culturales.
- 3.3. Procesos de reclutamiento y selección de personal como herramientas de planificación: delimitaciones conceptuales, estrategias y técnicas propias de estos procesos.
- 3.4. Gestión de la comunicación interna y externa en organizaciones culturales: elementos básicos para el diagnóstico y planificación de la misma.
- 3.5. Grupos y equipos de trabajo: definiciones y distinciones entre ambos conceptos. Tipos de grupos en las organizaciones. Aspectos principales que hacen a la formación y desarrollo de equipos de trabajo.

UNIDAD 4: DINÁMICAS Y PROCESOS ORGANIZACIONALES

Objetivo específico de la unidad

- Comprender y manejar elementos conceptuales y metodológicos que permitan gestionar las dinámicas y procesos organizacionales considerando las particularidades de las organizaciones del ámbito cultural.

Contenidos de la Unidad

- 4.1 Cultura organizacional: conceptos, manifestaciones y formación.
- 4.2 Gestión del conocimiento en las organizaciones: origen, conceptos, relevancia y aspectos que hacen a los procesos de gestión del conocimiento en las organizaciones.
- 4.3 La organización como sujeto de conocimiento (organizaciones que aprenden): perspectivas y delimitaciones conceptuales, elementos para su definición y desarrollo en las organizaciones culturales.
- 4.4 Los conflictos en el ámbito de las organizaciones: acercamiento a la teoría de los conflictos y sus principales formas de gestión en el ámbito de las organizaciones.
- 4.5 Procesos de cambio organizacional: delimitaciones conceptuales, elementos intervinientes, aspectos a considerar en la gestión del cambio organizacional.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA

La metodología de enseñanza propuesta para la asignatura incluye estrategias que se orientan a promover en los estudiantes capacidades y habilidades para analizar críticamente problemáticas propias de la gestión y administración de organizaciones culturales, que les permitan concretar acciones, plantear estrategias y manejar técnicas y herramientas acordes a la complejidad y la realidad de las mismas en la región.

ES COPIA



RESOLUCIÓN N° 1357/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

(5)

De este modo, se prevé que el dictado de clases asuma una modalidad en la cual el desarrollo de contenidos teóricos se realice en vinculación con aspectos prácticos que hacen a las temáticas, integrando y complementando:

- Exposiciones orientadas a la presentación de los temas y el encuadre teórico conceptual de los mismos, en un marco de diálogo e intercambio, apoyadas en recursos audiovisuales que permitan la síntesis e ilustración de los contenidos de cada clase.
- Actividades de interpretación, problematización, análisis y ejercitación, a partir de:
 - Guías de lectura
 - Análisis de artículos de actualidad y material audiovisual
 - Ejercicios basados en la técnica del role-playing
 - Foros de discusión
 - Estudio de casos
 - Trabajo de campo

De acuerdo a la complejidad de estas actividades, se planifica que algunas de ellas se realicen de manera presencial en el marco del dictado de las clases, y en otros casos tendrán el carácter de domiciliario.

Así también, y reconociendo que los procesos de aprendizaje requieren momentos de elaboración y reflexión tanto individual como grupal, se prevé que en el cursado de la asignatura se realicen trabajos y evaluaciones en instancias individuales y grupales, en los cuales se promoverá, además de los objetivos particulares de cada actividad, el desarrollo de habilidades para la expresión escrita y oral.

Considerando que esta asignatura se ubica en el tercer año del plan de estudios, el dictado de las clases como así también la orientación de los trabajos prácticos buscará recuperar conocimientos previos de las estudiantes respecto a las temáticas tratadas, articulando de este modo, con los contenidos y actividades desarrolladas en asignaturas previas.

A su vez, se considera que, en relación al desarrollo de algunos temas específicos, resultará interesante y significativo para los estudiantes poder convocar a profesionales referentes de los mismos en el ámbito local o regional.

Asimismo, la materia contará con un aula virtual, reconocida como complemento de la actividad presencial mediante el uso de la plataforma *MOODLE*, provista por el Programa UNNE Virtual dependiente de la Secretaría General Académica de la UNNE. En este espacio se promoverá el desarrollo de actividades tales como foros de debate en relación a los principales contenidos temáticos de la asignatura o la elaboración de tareas de modo colaborativo. Así también, se trabajará para que el aula constituya un medio para que los estudiantes realicen consultas vinculadas con la asignatura y para el acceso a la bibliografía, a novedades y noticias de interés, a sitios *web* de interés, entre otros aspectos.

Se establecerán espacios de tutorías para el seguimiento y apoyo a las actividades previstas, como así también para la orientación en la comprensión de temas desarrollados, y cuyos días y horarios se convendrán con los estudiantes.

RECURSOS DIDÁCTICOS

Para el dictado de la materia se prevé contar con:

- Pizarra y marcadores.
- Equipamiento informático: PC con acceso a internet, reproductor de CD/DVD y parlantes y cañón/proyector.
- Material bibliográfico, documentos científicos, material periodístico.
- Aula de Informática: se planifica el desarrollo de algunas clases en el aula de informática, con el objetivo de que los estudiantes puedan trabajar en la identificación y análisis de casos particulares, accediendo simultáneamente a la información disponible de organizaciones, emprendimientos y redes propias del ámbito cultural.

EVALUACIÓN

Las modalidades de evaluación definidas, derivan de las previstas en el Régimen Pedagógico vigente en la Facultad de Artes, Diseño y Ciencias de la Cultura, adoptando los siguientes regímenes para la acreditación de la asignatura:

- a) Régimen por Promoción mediante evaluaciones parciales sin examen final.
- b) Régimen por Promoción mediante evaluaciones parciales con examen final.

¹ Aprobado por Resolución N°021/16 CD.

ES COPIA

RESOLUCIÓN N° 135/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

(6)

c) Régimen Promoción mediante examen final.

a) Régimen por Promoción mediante evaluaciones parciales sin examen final

Para acceder a esta modalidad, el/la estudiante deberá:

- Cumplir con el 80% de asistencia a las clases dictadas.
- Aprobar tres (3) evaluaciones parciales con una calificación igual o mayor que 6, con derecho a recuperar una de ellas. Estas instancias consistirán en:
 - Dos (2) evaluaciones parciales individuales y escritas
 - Una evaluación parcial grupal: la misma comprenderá la entrega escrita de un trabajo práctico integrador y la exposición del mismo bajo la modalidad de coloquio.
- Recuperatorio: se podrá recuperar una (1) de las evaluaciones parciales individuales escritas, en los casos en los que se hubiera tenido insuficiente (1, 2, 3, 4 o 5) o se hubiere estado ausente en la misma y a fin de alcanzar la promoción. En caso de no aprobar esta instancia de recuperatorio o de inasistencia a la misma el/la estudiante pasará al Régimen por promoción mediante evaluaciones parciales con examen final, quedando bajo la condición de regular.
- La calificación final resultará de promediar las calificaciones obtenidas en las tres evaluaciones parciales aprobadas, según lo establecido en los Art. 36° y 37° del Régimen Pedagógico.

b) Régimen por promoción mediante evaluaciones parciales con examen final

Para acceder a esta modalidad, el/la estudiante deberá:

- Cumplir con el 60% de asistencia a las clases dictadas
- Aprobar dos (2) de las tres (3) evaluaciones parciales con una calificación igual o mayor que 6 y que consistirán en:
 - Una (1) evaluación individual escrita con derecho a recuperar
 - Una evaluación parcial grupal: la misma comprenderá la entrega escrita de un trabajo práctico integrador y la exposición del mismo bajo la modalidad de coloquio.
- Recuperatorio: se podrá recuperar una (1) de las evaluaciones parciales individuales escritas a fin de alcanzar la regularidad, en los casos en los que se hubiera tenido insuficiente (1, 2, 3, 4 o 5) o hubiere estado ausente en la misma y a fin de alcanzar la regularidad.
- Aprobación de examen final en los llamados propuestos según calendario académico dispuesto por la institución. La calificación final, será la que resulte del promedio y redondeo entre: la calificación de regularización y la del examen final aprobado.

c) Régimen por promoción mediante examen final:

Este régimen prevé:

- La presentación y aprobación de un trabajo práctico a definir por el equipo docente, por lo que el/la estudiante que desee acceder a la promoción de la materia mediante este régimen, deberá mantener al menos un encuentro con los docentes, a fin de acordar y definir las características que tendrá el trabajo.
- La aprobación del examen final establecido en los llamados propuestos según calendario académico. Esta evaluación tendrá dos instancias que deberán ser aprobadas: la primera escrita y la segunda oral, referidos a temas propuestos por el tribunal, extraídos del último programa de la materia y en vinculación con el trabajo práctico presentado.
- La calificación definitiva en este régimen, comprende el promedio de las notas correspondientes a los exámenes aprobados escrito y oral. La calificación de insuficiente en una de las instancias, tendrá carácter eliminatorio.

Criterios de evaluación:

De acuerdo a los objetivos propuestos, se evaluará a los estudiantes de acuerdo a los siguientes criterios:

- Adecuado manejo de las teorías que permiten comprender el funcionamiento de las organizacionales.

ES COPIA



RESOLUCIÓN N° 1.357/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

(7)

- Capacidad de reflexión y problematización de aspectos concernientes a la gestión y administración de organizaciones culturales.
- Habilidades para la apropiación y análisis críticos de herramientas y técnicas de gestión y administración.
- Capacidad de integración de los distintos temas de la asignatura.
- Creatividad en la realización de proposiciones que permitan abordar situaciones problemáticas en las organizaciones.
- Apropiado manejo de la redacción y la exposición oral. En caso de evaluaciones escritas se considerará la calidad de presentación de la misma: ortografía, sintaxis, coherencia textual. En caso de evaluaciones orales se tendrá en cuenta la buena expresión, la argumentación y el uso de términos correctos.
- Capacidad de trabajo en equipo
- Presentación de trabajos en tiempo y forma
- Cumplimiento de las actividades propuestas por la Asignatura para el trabajo en el aula, como así también las establecidas en el aula virtual.
- Asistencia y participación en clases

BIBLIOGRAFÍA

UNIDAD 1

Bibliografía Básica

- AHUMADA FIGUEROA, L. (2001). *Teoría y cambio en las organizaciones. Un acercamiento desde los modelos de aprendizaje*. Chile: Ediciones Universitarias de Valparaíso de la Universidad Católica de Valparaíso. Recuperado de <http://bit.ly/2sc5n32>. Capítulo 1.
- FERNANDEZ RODRIGUEZ, C. (2007). Estudios Críticos de la Gestión: una visión general. En FERNANDEZ RODRIGUEZ, C. (ed.) *Vigilar y Organizar*. Pp. 339 a 391. Madrid: Siglo XXI.
- KLIKSBERG, B. (1995). *El pensamiento organizativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial*. Buenos Aires: Tesis Grupo Editorial Norma. Parte Segunda y Tercera.
- NEFFA, J. C. (2003). *El trabajo Humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lume-Humanita. Tercera Parte, pp. 161-223

Bibliografía complementaria

- ALHAMA BELAMARIC, R. y otros (2004) *Nuevas Formas Organizativas*, Cuba: Instituto de Investigaciones y Estudios del Trabajo. Disponible en <http://goo.gl/RITZ72>.
- CALVO, Alicia (2010) *Nociones de Sociología de las Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Cooperativas. Pp. 9-19.
- RIVAS TOVAR, Luis Arturo. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresa*, Vol.11 (17),11-32. Recuperado de goo.gl/usgnv.
- SAAVEDRA MAYORGA, Juan Javier (2009) Descubriendo el lado oscuro de la Gestión: los *Critical Management Studies* o Una Nueva Forma de Abordar los Fenómenos Organizacionales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XVII (2), 45-60. Recuperado de goo.gl/2jHqS6.

UNIDAD 2

Bibliografía Básica

- BARTLETT, J. y SOBOL, B. (2015): "Preguntas para conceptualizar las organizaciones culturales". Documento elaborado para la cátedra Gestión y Administración de Organizaciones Culturales, Lic. en Gestión y Desarrollo Cultural, Facultad de Artes, Diseño y Ciencias de la Cultura, UNNE.
- BRUN, J. (Dir.) (2009) *Redes culturales. Claves para sobrevivir a la globalización*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes; Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Recuperado de <http://goo.gl/wValFW>.

ES COPIA



RESOLUCIÓN N° 135/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

(8)

- DE LA RIVA, F. y MORENO, A. (2002): *Redes Asociativas. Sumar fuerzas para multiplicar resultados*. Pág. 15 a 19, 21 a 27. Barcelona: EDEX-Fundación Esplai. Recuperado de: http://www.boluntariotza.net/comun/cuadernos/redes_asociativas.pdf.
- DURAN SALVATIERRA, S. (S/F): *El tercer sector en la cultural: redes, asociaciones y organizaciones*. Recuperado de <http://goo.gl/3uuqPe>.
- MANUAL ATALAYA. Apoyo a la gestión cultural (2014). Recuperado de goo.gl/D8hh92. Capítulos 1.3 y 1.3.3.
- MARTINELL, A. (2008). La gestión cultural: singularidad profesional y perspectivas de futuro. En LACARRIEU, M y ALVAREZ, M. *La (indi)gestión cultural. Una cartografía de los procesos culturales actuales*. Buenos Aires: La Crujía. Pp.267-298.
- NEFFA, J. C. (1998) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: HVMANITAS-CEIL. Capítulos I al V.
- NEFFA, J. C. (2015). *Factores de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Contribuciones a su estudio*. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. Capítulo III.

Bibliografía complementaria

- CASTELL ROS, R. (2009). ¿Es viable la gestión privada de la cultura? *Boletín Gestión Cultural (18)*: La gestión cultural desde el ámbito empresarial privado, junio 2009. Recuperado de <http://goo.gl/jlrWsV>.
- GARCÍA CANCLINI, N. (2002). *Las industrias culturales y el desarrollo de los países americanos*. Recuperado de <http://goo.gl/trZ8yx>.
- LAB CULTURAL (2006). Del dicho al hecho. Gestión de emprendimientos culturales. Asociatividad alianzas y cooperación. En *Caja de herramientas. Módulos de capacitación para emprendedores culturales*. Recuperado de <http://bit.ly/2sCkoxL>. Capítulo 3.
- MARTINELL, A. (Junio, 1999). Las Organizaciones Culturales en la Gerencia Cultural. *1er Congreso Internacional de Cultura y Desarrollo*, La Habana. Recuperado de <http://132.248.35.1/cultura/ponencias/#M>
- OLMOS, H. (2009) *Gestión Cultural y desarrollo. Claves del desarrollo*. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes; Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Recuperado de: <http://goo.gl/4uk45s>.
- ORTEGA RIQUELME, F. (2012): *Redes culturales, un intercambio internacional para la descentralización del arte y la equidad cultural en Chile-Redesearte Paz, un modelo metodológico de red para los centros culturales a lo largo del país*. Pp. 21 a 31. Chile: Universidad de Chile. Recuperado de goo.gl/NTXHqZcontent_copy.
- ORTIZ, M. (2009). *Es por Amor: las condiciones de creación, empleo y producción cultural en una ciudad ex-céntrica*. Córdoba: Ábaco/Cultura Contemporánea. Recuperado de goo.gl/VUcGyy Capítulo 1.
- ROWAN, Jaron (2010): *Emprendizaje en cultura. Discursos, instituciones y contradicciones de la empresarialidad cultural*. Madrid: Traficante de sueños. Útiles. Recuperado de: goo.gl/XACVBT. Capítulo 3.
- VICH, V. (2014). *Desculturizar la cultura*. La gestión cultural como forma de acción política. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.

UNIDAD 3

Bibliografía Básica

- BRANDOLINI, A. y GONZALEZ FRÍGOLI, M. (2009). *Comunicación interna*. Buenos Aires: La Crujía. Capítulos 2, 3,5 y 6.
- CIDEAL (2005): *Planificación Estratégica. Guía para entidades sin ánimo de lucro que prestan servicios de inserción sociolaboral*. Madrid: CIDEAL-Fundación Asistencia Técnica para el Desarrollo (ATD). Recuperado de <http://bit.ly/2t4Aai8>. Pp. 55 a 60 y 68 a 88.
- CIMAS (2009). *Metodologías Participativas*. Manual. Recuperado de <http://bit.ly/J3XmEL>.
- ENZ A., FRANCO V., SPAGNUOLO V. (2012). *Manual de comunicación para organizaciones sociales: hacia una gestión estratégica y participativa*. Buenos Aires: Asociación Civil Comunia. Recuperado de <http://bit.ly/2to7dwM>. Capítulo 3 y 4.

ES COPIA



(9)

RESOLUCIÓN N° 135/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

- ETKIN, E. (2012). *Comunicación para organizaciones sociales. De la planificación a la acción*. Buenos Aires: La Crujía. Capítulos 3 y 5.
- GONZALES, P. (coord.) (1999) *Psicología de los grupos. Teoría y aplicación*. Madrid: Síntesis. Capítulos 3 y 5.
- HERRSCHER, E. (2013). *Presupuesto Sistémico. Claves para la supervivencia de emprendimientos y PyMES*. Buenos Aires. Ed. Granica. Capítulos 2, 3,4 y Anexo I.
- MANUAL ATALAYA. Apoyo a la gestión cultural (2014). Recuperado de goo.gl/D8hh92. Capítulos 5.1, 5.2
- RÍO, A.M. (2012). Empleos 2.0. El proceso de búsqueda y selección de personal en tiempos virtuales. En CARDOZO, A.P. (Ed.) *Desarrollo humano en las organizaciones*. Buenos Aires: Ed. Temas Grupo Editorial. Capítulo IV.
- ZAPATA, L. (coord.) (2008) *Aprendizaje Organizacional*. Mexico: McGraw-Hill. Capítulo 4.
- ZAYAS AGÜERO, P.M. (2010) *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. Recuperado de <http://bit.ly/2sC0b15>. Capítulo 1.

Bibliografía complementaria

- BURÍN, D., KARL, I. y LEVIN, L. (1995). *Hacia una gestión participativa y eficaz: Manual con técnicas de trabajo grupal para organizaciones sociales*. Buenos Aires: Ciccus. Capítulo 6.
- HERRSCHER, E. (2008). *Planeamiento Sistémico. Un enfoque estratégico en la turbulencia*. Buenos Aires. Ed. Granica. Capítulo 3.
- LAB CULTURAL (2006). Cuentas Claras. Organización contable y jurídica para emprendimientos culturales. En *Caja de herramientas. Módulos de capacitación para emprendedores culturales*. Recuperado de <http://bit.ly/2sCkoxL>.
- LAB CULTURAL (2006). Ver, oír, decir. La comunicación en emprendimientos culturales. Estrategias, acciones, soportes. En *Caja de herramientas. Módulos de capacitación para emprendedores culturales*. Recuperado de <http://bit.ly/2sCkoxL>.
- MANUAL ATALAYA. Apoyo a la gestión cultural (2014). Recuperado de goo.gl/D8hh92. Capítulos 7.2, 7.3.
- MARTÍN RODRIGUEZ, A. (comp.) (2010). *Promoción cultural. Una nueva mirada. La Habana. Centro Nacional de Superación para la Cultura*. Recuperado de <http://bit.ly/2sunkwm>. Pp. 79-86
- OSPINA JIMÉNEZ, H. (2010). Nuevos Paradigmas en Gestión Humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, (18), 79-97. Recuperado de <http://goo.gl/P3b8ra>.
- POOGIESE, H. (2011). *Planificación participativa y gestión asociada (PPGA)*. Buenos aires: Espacio editorial.
- SALDARIAGA RÍOS, J.G. (2008). Gestión humana. Tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24 (107). 137-159. Recuperado de <http://goo.gl/2xeyXu>.
- RITTER, M. (2008). *Cultura Organizacional: gestión y comunicación*. Buenos Aires: La Crujía. Capítulos I.

UNIDAD 4

Bibliografía Básica

- ACOSTA R, C. A (2002). Cuatro preguntas para iniciarse en cambio organizacional. *Revista Colombiana de Psicología* (11), 9-24. Recuperado de <http://bit.ly/2sCNIUK>.
- BRICEÑO MORENO, M. y BERNAL TORRE, C.A. (2010): Estudios de caso sobre la gestión del conocimiento en cuatro organizaciones colombianas líderes en penetración de mercado. *Estudios Gerenciales*, Vol. 26, (117), 173-193. Recuperado de <http://bit.ly/2riUwTr>.
- DEL MORAL, A., PAZOS, J., RODRÍGUEZ, E., RODRÍGUEZ-PATÓN, A. y SUÁREZ, S. (2007). *Gestión del conocimiento*. Madrid: International Thomson Editores. Págs. 29 a 37.
- ENTELMAN, R. (2002). *Teoría de Conflictos. Hacia un nuevo paradigma*. Barcelona: Gedisa.
- GORE, E., VÁSQUEZ MAZZINI, M. (2010). *Hacer visible lo invisible: una introducción a la formación en el trabajo*. Buenos Aires: Granica. Páginas 15 a 24, 64 a 67, 140 a 144 y 169 a 173.

ES COPIA



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Artes, Diseño y
Ciencias de la Cultura



(10)

RESOLUCIÓN N° 1357/18 CD-
RESISTENCIA, 29 MAY 2018

- KRIEGER, M. (2001). *Sociología de las Organizaciones: una introducción al comportamiento organizacional*. Brasil: Edic. Prentice Hall. Cap. 8.
- PÉREZ ZAPATA, J. y CORTÉS RAMÍREZ, J. A. (2007). Barreras para el aprendizaje organizacional. Estudio de casos. *Pensamiento & Gestión*, (22), Universidad del Norte Colombia, 256-282. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602208>. Pp.268-274.
- ZAPATA, L. (coord.) (2008). *Aprendizaje Organizacional*. Mexico: McGraw-Hill. Capítulo 6

Bibliografía Complementaria

- CALVO, A. (2010). *Nociones de Sociología de las Organizaciones*. Buenos Aires: Ediciones Cooperativas. Pp.97-139.
- ETKIN, J. (2002). *Gestión de la complejidad en las organizaciones: estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado*. México: Oxford University Press. Cap. 1, p. 45 a 84
- GORE, Ernesto (2004) *La educación en la empresa: aprendiendo en contextos organizativos*. 2ª.ed. Buenos Aires: Granica.
- MANUAL ATALAYA. Apoyo a la gestión cultural (2014). Recuperado de goo.gl/D8hh92. Capítulos 7.10
- RITTER, Michel (2008) *Cultura Organizacional: gestión y comunicación*. Buenos Aires: La Crujía. Capítulos II y III.

ES COPIA

(2)

RESOLUCIÓN N° 187/18 CD-
RESISTENCIA, 28 AGO 2018

ANEXO

PROGRAMA DE LA ASIGNATURA:
ÉTICA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y TURISMO

Área Departamental: Estudios Socio-Culturales
Carrera: Licenciatura en Turismo
Asignatura: Ética, Responsabilidad Social y Turismo
Código:
Año: 2018
Equipo docente: Prof. Adjunta: Mgter. Romina Picech Jefe de Trabajos Prácticos: Lic. Natalia Cáceres

Fundamentación

El licenciado en turismo es responsable de decisiones que afectan a organizaciones y destinos, y de los impactos que estas generarán tanto positivos como negativos en el medio en el cual se desenvuelven. Por lo tanto, será responsable relevante al momento de pensar el rumbo de una sociedad.

Las actividades como el turismo cobran cada vez mayor importancia en la región, y es un sector de la economía que utiliza recursos y genera impactos, por lo que deberá preservar los ecosistemas y a su vez satisfacer la demanda de servicios de los turistas, generando acciones que tengan en cuenta el balance entre el consumo, los ingresos y el cuidado de las comunidades locales.

La Argentina y en particular la región del Nordeste con sus atractivos y singularidades conforma, a partir de su muy variada oferta de paisajes naturales y humanos, un área de grandes posibilidades turísticas, con altos contenidos de protección ecológica en línea con la exigente demanda actual de un turismo sustentable.

Además, la creciente participación e involucramiento de la ciudadanía ha contribuido a generar mayor conciencia y preocupación por el cuidado del medio ambiente, la seguridad, la educación, la salud, la desigualdad, la violencia de género, la pobreza, y la cultura, entre otros.

Por todos estos aspectos, la asignatura pretende facilitar al estudiante conocimientos, experiencias y habilidades para desempeñarse con eficiencia como colaboradores en la administración y gestión de servicios turísticos, considerando que los graduados serán profesionales comprometidos con el desarrollo y la innovación en el campo del turismo desde una visión holística, crítica, pluralista, democrática y comprometida con el crecimiento sustentable. Así como también comprometidos con el respeto de los valores éticos, la normativa vigente y diferentes manifestaciones culturales históricas y contemporáneas existentes en los contextos en los que le toque actuar.

Y tomando como marco que el turismo es un sistema complejo, que está compuesto por un conjunto de elementos, estructuras, relaciones y consecuencias de carácter social, cultural, económico, político y ecológico y, convencidos de la necesidad de desarrollar acciones responsables y atentas para que no sea reducido a una única dimensión de índole economicista, esta materia busca la reflexión sobre este aspecto a través del desarrollo de 4 unidades que abordan la ética y la responsabilidad social en el ámbito de trabajo del graduado.

ES COPIA



RESOLUCIÓN N° 1.871/18 CD-
RESISTENCIA, 28 AGO 2018

(3)

Objetivos

Que el/la alumno/a logre:

- Reflexionar acerca de la ética en el ejercicio de la profesión;
- Adquirir capacidad crítica en la consideración de dilemas éticos a fin de dirimirlos responsablemente;
- Identificar los conflictos éticos que se presentan en las organizaciones del sistema turístico como asimismo en el desarrollo de cualquier aspecto que se considere en la actividad turística y sus posibles implicancias sociales, culturales, económicas, etc.;
- Comprender el alcance del concepto responsabilidad social y las implicancias de la actividad turística en los sistemas sociales de producción y en los territorios;
- Desarrollar y aplicar estrategias y herramientas de gestión aplicados a la actividad turística en los ámbitos de mediación, gestión y evaluación.

Contenidos

UNIDAD 1: La ética profesional

- 1.1 Moral y ética profesional. Conceptos y origen..
- 1.2 Valores, principios y normas éticas aplicadas al ejercicio profesional en el ámbito de la actividad turística.
- 1.3 La ética como ciencia.
- 1.4 La clasificación de la ética.
- 1.5 La ética general y la ética aplicada (ética teleológica y ética deontológica).

UNIDAD 2: La ética en la actividad turística.

- 2.1 Códigos de ética profesional en la actividad turística.
 - 2.1.2 Código mundial de ética de la OMT
- 2.2 Pacto global de naciones unidas
- 2.3 Implicancia de conductas éticas en la actividad y el desarrollo turístico.
- 2.4 Instrumentos para un turismo más sostenible.

UNIDAD 3: La Responsabilidad social y el turismo.

- 3.1 Responsabilidad social: concepto y aplicaciones.
- 3.2 Evolución histórica
- 3.3 La ética empresarial como disparador de la RSE
- 3.4 Experiencias de RSE en el mundo
 - 3.4.1 Prácticas de RSE en América Latina y Argentina
- 3.5 El rol del Estado, de las Empresas y del Tercer Sector vinculados al turismo, en relación a la sociedad y el territorio.
- 3.6 La RSE y los diferentes actores: sociedad civil, corporaciones, organizaciones del tercer sector y política estatal.
- 3.7 La gestión de la responsabilidad social.

UNIDAD 4: La gestión de los impactos del turismo.

- 4.1 La gestión de los impactos del turismo.
- 4.2 Instrumentos de medición: Indicadores de responsabilidad social y el turismo: ética ambiental, laboral, convivencia (inclusión, accesibilidad, diversidad, protección de grupos vulnerables, etc.)
 - 4.2.1. Aspectos generales acerca de los indicadores y sus atributos.
 - 4.2.2. Patrones para la especificación de indicadores.
 - 4.2.3. Ventajas de contar con indicadores.
 - 4.2.4- Introducción a la metodología general de establecimiento de indicadores.
- 4.3. Reportes de Sostenibilidad.

ES COPIA



(4)

RESOLUCIÓN N° 1.871/18 CD-
RESISTENCIA, 28 AGO 2018

Metodología de enseñanza

La materia tendrá un dictado cuatrimestral, con un total de 64 horas de clases teóricas y prácticas, donde se complementarán los estudios de bibliografía con el análisis de casos y la presentación de un proyecto de RSE de aplicación en organizaciones turísticas de la región.

Se desarrollarán clases expositivas, exposiciones dialogadas con participación de los alumnos, trabajos grupales, resolución individual y grupal de ejercicios, lectura de textos, entre otros.

Se propiciará la articulación teoría-práctica durante el dictado de la materia, complementando las clases presenciales con trabajos domiciliarios de los estudiantes.

Las clases incluirán temas específicos de debate teórico-práctico referidos a las unidades temáticas de la materia.

Recursos didácticos

Para el desarrollo de las clases se utilizarán materiales impresos y audiovisuales, que serán facilitados por el equipo docente para lograr la enseñanza y el aprendizaje de la asignatura.

Evaluación¹

Con el objeto de fomentar la aplicación y el razonamiento de los conceptos teórico-práctico desarrollados durante el dictado de la asignatura, el alumno será evaluado siguiendo los lineamientos Régimen pedagógico de la Facultad de Artes Diseño y ciencias de la Cultura, según ítem III. 6), de la siguiente manera:

a) Promoción mediante evaluaciones parciales, sin examen final

EVALUACIÓN: Aprobar 4 instancias de evaluaciones parciales.

ASISTENCIA: registrar una asistencia mínima del 80% a todas las clases dictadas.

b) Promoción mediante evaluaciones parciales, con examen final.

INSTANCIAS DE EVALUACIÓN: Aprobar 3 instancias de evaluaciones parciales.

ASISTENCIA: registrar una asistencia mínima del 60% a todas las clases dictadas.

c) Promoción mediante examen final.

En caso de optar por este régimen, el alumno deberá concretar una entrevista con el docente a fin de solicitar orientaciones sobre la bibliografía y los contenidos de la asignatura. Los exámenes finales de este régimen tendrán dos instancias: la primera escrita y la segunda oral, referidos a temas propuestos por el tribunal y extraídos del último programa de la materia. La evaluación escrita tendrá la duración que considere el tribunal, dentro de un lapso no mayor de dos (2) horas.

Los criterios de evaluación del docente sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes se centrarán en la valoración de la capacidad demostrada para aplicar los conceptos desarrollados en clases en las diferentes instancias de evaluación. Se considerará:

- La exposición de ideas en las evaluaciones escritas y orales.
- La estructuración del texto que constituyen como respuesta, sus argumentaciones y conclusiones.
- La claridad en sus afirmaciones, valorando expresión, comprensión, presentación y orden.
- La referencia a autores abordados en las diferentes unidades y la capacidad de abordar diferentes teorías y aplicarlas al análisis de casos.
- La formación de opinión propia.
- La consideración del contexto y las partes interesadas pertinentes de cada caso trabajado.
- El grado de vinculación con la actividad turística.
- La capacidad de trabajo en equipo.
- La innovación en el desarrollo de los trabajos prácticos de las unidades 3 y 4.

ES COPIA

(5)

RESOLUCIÓN N° 187/18 CD-
RESISTENCIA, 28 AGO 2018

Cronograma

- Días y horarios de las clases presenciales: Miércoles de 14.30 a 19 hs
- Tutorías: 1 hora y media. Días y horarios a confirmar.
- Fechas de evaluaciones parciales: a confirmar.

Bibliografía

- Asencio, Marta (2010). Ética profesional del Graduado en turismo. Jornada Turismo y Desarrollo. 18 de octubre de 2010. FCE. Universidad Nacional de La Plata.
- Beltran Jaramillo, Jesús Mauricio (2005). Indicadores de gestión. Herramientas para lograr la competitividad. 2º edición.
- Cañas Quiros, Roberto. Ética general y ética profesional. Consultado en: http://www.kaleidoscopio.com.ar/fs_files/user_img/%C3%89tica/Etica%20general%20y%20%C3%A9tica%20profesional.%20Extractos.pdf
- Casanova Ferro. Código de ética en la legislación argentina. http://www.atodoturismo.com.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=439&Itemid=0
- Código mundial de ética OMT. Consultado en: <http://ethics.unwto.org/es/content/codigo-etico-mundial-para-el-turismo>
- Cortina, Adela y Collin J. (2000). Diez palabras claves en ética de las profesiones. Navarra. Editorial Verbo Divino.
- Cortina, Adela (2009). Ética de la Empresa: No sólo Responsabilidad Social. Revista Portuguesa de Filosofía, T. 65, Fasc. 1/4, (Janeiro-Dezembro 2009), pp. 113-127
Consultado en: <http://www.jstor.org/stable/41220792> .
- Camacho Laraña, I., Fernandez Fernandez, J.L. y Miralles Massanés, J. 2007. Ética de la empresa. 5ª edición. Universidad Jesuitas.
- Cluster de turismo de Galicia. Guía de RSE para el sector turístico.
- Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. Consultado en: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- Forbes: Top 7 de las empresas con mayor responsabilidad social. Consultado en: <http://www.forbesargentina.com/responsabilidad-social-2017/>
- Forbes: En qué invierten las empresas argentinas en RSE. Consultado en: <http://www.forbesargentina.com/empresas-argentinas-en-rse/>
- Hortal Alonso, agosto. Ética de las profesiones. 3ª edición. Universidad Jesuita.
- Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria (2010) (2010). Guía de Autoaplicación de indicadores de Responsabilidad Social Empresaria IARSE-ETHOS Versión 2.0. Córdoba.
- ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social
- Klisberg, Bernardo (2007). Primero la Gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado. Ediciones Deusto: Barcelona.

ES COPIA



RESOLUCIÓN N° 187/18 CD-
RESISTENCIA, 28 AGO 2018

(6)

Klisberg, Bernardo (comp.) (2005) La agenda ética pendiente de América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo y Fondo de Cultura Económica de Argentina: Buenos Aires.

Ley 2737 Ejercicio de las profesiones Provincia de Río Negro.

Ley 3816 Colegio profesional de turismo de Misiones.

Ley 25.188 Ética en el ejercicio de la función pública. Consultado en:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anxos/60000-64999/60847/texact.htm>

Maliandi, Ricardo (2004). Ética, conceptos y problemas. 3ª edición. Biblos: Buenos Aires.

Ministerio de Turismo de la Nación y Centro Nacional de Responsabilidad Social Empresaria y Capital Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA (CENARSECS) (2016). Guía de primeros pasos en Responsabilidad Social Empresaria para Pymes en el sector turismo. Buenos Aires.

Minube (2016). Libro blanco sobre un turismo sostenible y responsable. RSE Retos y oportunidades para el sector turístico

OMT y Naciones Unidas (2006). Por un turismo más sostenible. Guía para responsables políticos.

Peña Miranda, David Daniel y Serra Cantallops, Antoni (2013) La práctica de la responsabilidad social empresarial. Estudio de caso en el sector turístico. Innovar. Volumen 23. Número 49. P. 101-113

Roadmap. (s/f) RSE: ideas claves y buenas prácticas en hoteles. PIMEM: Baleares.
Consultado en: http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/05/rse_ideas_claves_buenas_practicas_hoteles.pdf

Santana Talavera, Agustín y otros (coords.) (2012). Turismo y Responsabilidad. Revista Pasos. Asociación Canaria de Antropología: Tenerife.

Sen, Amartya (2000). Qué impacto puede tener la ética. Presentación en la Reunión Internacional sobre "Ética y Desarrollo" del Banco Interamericano de Desarrollo en colaboración con el Gobierno de Noruega
<http://red.pucp.edu.pe/ridei/files/2012/11/121118.pdf>

Legna, Pablo (2007). Reportes de sostenibilidad. Parte 1: concepto, beneficios y Contenido. Universidad Abierta Interamericana. Consultado en: <http://www.sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/rse/UAIS-RSE-300-001%20-%20Reportes%201.pdf>

Zamora Viquez, Andrea (2010) Ética Aplicada a la Actividad Turística. Núcleo de Turismo, Instituto Nacional de Aprendizaje: San José de Costa Rica.

WEBGRAFÍA:

Sostenibilidad y RSE: tendencias:
<https://otromanagement.blogspot.com.ar/2018/03/sustentabilidad-y-rse-cinco-tendencias.html>

www.iarse.com.ar

www.mapeo-rse.info

<https://issuu.com/fonres>

ES COPIA

U

Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Artes, Diseño y
Ciencias de la Cultura



(7)

RESOLUCIÓN N° 1877/18 CD-
RESISTENCIA, 28 AGO 2018

<http://rseonline.com.ar/>

Trenes argentinos: <http://www.youblisher.com/p/1907025-Reporte-de-Sostenibilidad-2016-Trenes-Argentinos-Infraestructura/>

Kliskberg, Bernardo. El informe Kliskberg. Canal Encuentro.
<http://encuentro.gob.ar/programas/serie/81877>

<http://www.bibliotecavirtual.info/>

ES COPIA