



## **PROGRAMA DE ACTIVIDAD FORMATIVA DE POSGRADO.**

### **1 - Título de la actividad**

Gestión de la diversidad, equidad e inclusión en organizaciones ágiles  
Alternativo:

### **2 - Formato curricular**

Curso teórico práctico

### **3 - Carga horaria**

Cantidad de horas totales: 40  
Cantidad de horas teóricas: 20  
Cantidad de horas prácticas: 20

### **4 - Duración**

Fecha de inicio del cursado: 06/06/2024  
Fecha de fin del cursado: 30/06/2024

### **5 - Modalidad**

- Opción pedagógica a distancia (más del 50% de horas no presenciales)

### **6 - Desarrollo de las clases**

Usa moodle: SI

### **7 - Cuerpo docente**

Nombre completo: flores magni, melisa diana  
Título mayor obtenido: especialista en políticas y programas socioeducativas  
Rol: Estable

Nombre completo: Troncoso, Laura Tatiana  
Título mayor obtenido: Especialista en Gestión del sistema educativo y sus instituciones  
Rol: Estable

### **8 - Destinatarios**

Estudiantes de carreras de posgrado y/o egresados/as con título de nivel universitario o superior. Otros requisitos:

### **9 - Fundamentación de la propuesta**

La gestión de la diversidad, equidad e inclusión en organizaciones ágiles es fundamental para impulsar la productividad, atraer y retener talento diverso, adaptarse a un entorno cambiante, fomentar la colaboración y cumplir con la responsabilidad social corporativa. Es importante para un profesional por varias razones:  
Mejorar la productividad y la innovación: La diversidad en el lugar de trabajo fomenta la generación de ideas frescas y diferentes perspectivas. Al tener equipos diversos en términos de género, etnia, edad, orientación

sexual, habilidades y antecedentes culturales, se promueve la creatividad y la innovación, lo que puede llevar a soluciones más efectivas y mejores resultados comerciales.

Atraer y retener talento: Las organizaciones ágiles que enfatizan la diversidad, la equidad y la inclusión son más atractivas para el talento diverso. Los profesionales buscan entornos de trabajo donde se sientan valorados, respetados y tengan igualdad de oportunidades. Al adoptar prácticas inclusivas, las organizaciones pueden atraer y retener a los mejores talentos, lo que a su vez puede impulsar el crecimiento y el éxito empresarial.

Adaptarse a un entorno cambiante: En un mundo cada vez más globalizado y diverso, es fundamental para las organizaciones ágiles adaptarse a las necesidades y expectativas de una fuerza laboral diversa. La gestión de la diversidad, equidad e inclusión ayuda a las organizaciones a comprender y responder a las demandas cambiantes de los clientes y la sociedad en general.

Impulsar la colaboración y el trabajo en equipo: Las organizaciones ágiles se basan en la colaboración y el trabajo en equipo efectivo. La diversidad y la inclusión fomentan un entorno en el que las personas se sienten valoradas y respetadas, lo que a su vez promueve la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo. Esto puede conducir a una mayor eficiencia ya la capacidad de abordar desafíos complejos de manera más efectiva.

Cumplir con la responsabilidad social corporativa: La gestión de la diversidad, equidad e inclusión no solo es importante desde una perspectiva empresarial, sino también desde una perspectiva ética y social. Las organizaciones ágiles tienen la responsabilidad de promover la equidad y la inclusión, y contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

## **10 - Objetivos**

Comprender qué es la diversidad, sus dimensiones e implicancias.

Analizar el marco conceptual y el marco legal que sustenta la gestión de la diversidad.

Promover un liderazgo inclusivo, con valores, empatía, cercanía e inclusión.

Diagnosticar y aplicar las herramientas pertinentes para avanzar hacia una cultura organizacional inclusiva.

## **11 - Contenidos**

### **BLOQUE I**

1.1 Definición diversidad e inclusión. Tipos de diversidad: étnica, generacional, de género, funcional, sexual. Sesgos mentales.

1.2 Marco legal que regula la DEI en las organizaciones. (Ley de Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad. Ley de protección a las mujeres..Ley Micaela).Experiencias en empresas.Organizaciones con perspectiva de género.

### **BLOQUE II**

2.1 Las identidades y su construcción social. Modelos de diversidad.Construcción de una cultura organizacional inclusiva.

2.2 Prácticas de gestión inclusivas. Gestión de la diversidad en las organizaciones: comité de diversidad e inclusión. Indicadores de gestión DEI y tablero de control

## **12 - Metodología de enseñanza aprendizaje**

Se promueve la reflexión teórica de textos visuales y audiovisuales propuestos por las docentes y su confrontación con situaciones concretas- análisis de casos del ámbito empresarial/organizacional, con el objetivo de reconocer y analizar la problemática de la cultura organizacional inclusiva el contexto actual, en general y en nuestro país en particular.

Los encuentros están organizados de modo espiralado para que los/las estudiantes vayan avanzando en la elaboración de un trabajo integrador final, a partir del diálogo y reflexión sobre la bibliografía propuesta.

Todos los contenidos indicados se trabajarán en su aplicación procedimental: el análisis de la diversidad en

las organizaciones concretas. Las instancias de trabajo serán individuales y grupales.

La exposición dialogada mediante videoconferencia, se propone como una presentación mediada de una temática conceptual, para el análisis por parte de los/las estudiantes y un constante feedback. A través de ejemplos, presentaciones, elaboración de presentaciones utilizando diversas herramientas se promoverá el trabajo colaborativo on-line, que podrá consistir en analizar un documento escrito o audiovisual y luego grupalmente representar mediante gráficos o dibujos, los acuerdos alcanzados en sus concepciones grupales. Se busca la mayor participación posible de las y los estudiantes en la construcción del conocimiento, en esta propuesta de "hacer análisis".

### **13 - Evaluación**

#### 13. Evaluación final

La evaluación final será la entrega de un trabajo escrito donde se vea reflejado los aprendizajes del Módulo.

El trabajo podrá ser en pareja o hasta 3 personas. Para esto deberán:

Elegir una institución donde trabajen o conozcan.

Describirla.

Analizar la institución a partir de las preguntas:

¿Qué tipos de diversidad encontramos?

¿Cuáles crees que son los sesgos mentales que dificultan la inclusión?

¿Se tiene en cuenta las leyes de protección?

¿Se tiene una mirada desde la perspectiva de género?

Elabore una propuesta de gestión de la diversidad: incluya metodología de implementación, indicadores de DEI y un tablero de control.

Formato del trabajo: PDF. Hasta 3 carillas. Letra número 12. Párrafo justificado.

Criterios de evaluación:

Ortografía y redacción

Relación con la teoría

Capacidad de síntesis

Respetar los elementos y formato pedido.

Dicha evaluación se entregará por plataforma virtual hasta el 5 de julio del 2024. Y se hará la devolución por el mismo medio. El último día de cursado se dejará un tiempo para avanzar en dicho trabajo y tendrán espacios de construcción en la plataforma.

### **14 - Cronograma**

Eje 1: Definición diversidad e inclusión. Tipos de diversidad: étnica, generacional, de género, funcional, sexual. Sesgos mentales. 6/6/2024

Eje 2: Marco legal de regulación de DEI en las organizaciones. (Ley de Sistema de Protección Integral de las personas con discapacidad. Ley de protección a las mujeres..Ley Micaela). Experiencias en empresas. Organizaciones con perspectiva de género. 7/6/2024

Eje 3: Las identidades y su construcción social. Modelos de diversidad. Construcción de una cultura organizacional inclusiva. 20/6/2024

Eje 4: Prácticas de gestión inclusivas. Gestión de la diversidad en las organizaciones: comité de diversidad e inclusión. Indicadores de gestión DEI y tablero de control 21/6/2024

### **15 - CV Abreviado del docente**

Nombre completo: flores magni, melisa diana

CV Abreviado:

Nombre completo: Troncoso, Laura Tatiana

CV Abreviado: Laura T. Troncoso

Especialista en Gestión del Sistema Educativo y sus Instituciones por Flacso Argentina. Licenciada y Profesora en Sociología, egresada de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Uncuyo. Docente investigadora en temas relacionados a la desigualdad y fragmentación educativa, las prácticas de enseñanza y didáctica de la sociología.

Docente titular del nivel secundario y superior no universitario en la Dirección General de Escuelas, docente en Práctica e investigación Educativa en FCPYS -Uncuyo y docente titular de Sociología de las Organizaciones - Universidad Maza.

He sido parte de equipos de investigación de la cátedra de Sociología de la Educación en la Facultad de Educación- Uncuyo, y en la cátedra Práctica e Investigación Educativa del Ciclo de Profesorado de la FCPyS- Uncuyo.

Últimas publicaciones:

Artículo completo: Reconfiguración del rol docente durante la pandemia por Covid-19 en la FED. RAIA, MARÍA LAURA; HERRERA, MARÍA GABRIELA; TRONCOSO, LAURA; ELGUETA, ANA CLAUDIA; MUÑOZ, ANA. Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo (11º : 2023 : Mendoza, Argentina) .Junio 2023- Mendoza. ISBN 978-987-575-246-7

Capítulo de libro: TRAMAS Y SENTIDOS AL EDUCAR EN LAS OTRAS CIENCIAS SOCIALES. EXPERIENCIAS Y REFLEXIONES DE CUATRO UNIVERSIDADES NACIONALES UNSA UNC UBA UNCUIYO. Co-autora: MARTÍN ELGUETA; MARCELA FICCARDI; PATRICIA PESSINO; CECILIA RAIMONDI; GABRIELA BARROS; LAURA TRONCOSO. Mendoza: Centro de Publicaciones Mendoza. 2022. pag.244. ISBN 978-987-46515-5-6

## **16 - Bibliografía obligatoria y/o complementaria:**

- Franklin Fincowsky, E. y Krieger (2011): Comportamiento organizacional. enfoque para América Latina. Pearson Educación. México.
- Ley 26485. Protección integral a las mujeres Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia. Buenos Aires, 11 de marzo de 2009. en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155>
- Ley 27636. Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "diana sacayán - lohana berkins". Buenos Aires 24 de junio de 2021. en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>
- Ley N° 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados. Buenos Aires, 16 de marzo de 1981 .<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/actualizacion>
- Manual de gestión de la diversidad e inclusión en las empresas. Línea temática personas y trabajo / 2021. en <https://accionempresas.cl/content/uploads/manual-de-gestion-de-la-diversidad-e-inclusion-en-las-empresas-2021.pdf>
- Morelos-Gómez, J., & Fontalvo-Herrera, T. J. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. Entramado, 10(1), 96-105.
- Mouratian, P. (2013): Derecho al trabajo sin discriminación : hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades. 1a ed. - CABA. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI.
- OIT (2022): Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ONU MUJERES (2014) Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad.
- ONU MUJERES (2016) Herramientas para el diagnóstico de capacidades en materia de igualdad de género.

• Pautassi, L.(2000): El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en Argentina. En: Ley, mercado y discriminación.El género del trabajo. H. Birgin compiladora. Ed. Biblos. Bs As.

**17 - Observaciones**