



Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

La juventud y el desarrollo humano en las organizaciones

Año
2014

Autor
Verhaege, Edgardo

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Verhaege, E. y Peccoud, C. (2014). *La juventud y el desarrollo humano en las organizaciones*. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

**III CONGRESO DE ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO DE
LA REPÚBLICA**

ENCUENTRO REGIONAL CENTRO OESTE DE ADENAG

**INTEGRACIÓN Y COMPETITIVIDAD PARA EL FUTURO DE LAS
ORGANIZACIONES**

VILLA MARÍA

06 y 07 DE NOVIEMBRE DE 2014

LA JUVENTUD Y EL DESARROLLO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

MG. VERHAEGHE, EDGARDO: AUTOR

LIC. PECCOUD, CLEDIS: AUTOR

LA JUVENTUD Y EL DESARROLLO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

INTRODUCCIÓN

El propósito de la siguiente investigación, es analizar los modelos de gestión en las organizaciones y estudiar de qué manera dichos modelos puede generar contenedores en donde prevalezcan aspectos de desarrollo en los elementos humanos de las mismas, como así también ser continente para la motivación y desarrollo de los jóvenes del siglo XXI.

Nos planteamos las siguientes preguntas:

¿Las empresas están utilizando modelos de gestión acordes con las características de las personas del siglo XXI?

¿Podemos encontrar en los nuevos paradigmas relacionados con la conformación biológica de los seres vivos especialmente los humanos, como así también en las teorías del caos y la complejidad, información relevante que nos permita a los que formamos parte del campo epistemológico de la administración, encontrar otras maneras de hacer el quehacer administrativo que genere organizaciones más efectivas y sustentables no solo desde el aspecto económico sino humano?

¿Estos nuevos paradigmas pueden brindar luz en este camino donde parece que nadie, ni empleados ni directivos, se manifiestan conformes sobre cómo se sienten en las organizaciones?

¿Los jóvenes que están transcurriendo los primeros años del siglo XXI encuentran en las empresas propósitos significativos que le permitan comprometerse en sus tareas?

¿Los adultos de este siglo, saben cómo comunicarse con el joven y canalizar la energía que este tiene hacia el desarrollo sustentable, tanto de él como individuo y el del equipo, grupos y sociedad?

¿Podemos encontrar nuevas maneras de comunicarnos y generar equipos de trabajos comprometidos con los objetivos organizacionales?

Para ello creemos necesario: abordar la evolución de la Administración como ciencia e identificar bajo cuales paradigmas se fueron construyendo los diferentes modelos de gestión. Identificar los modelos de gestión que se están desarrollando en las organizaciones de la región centro de la provincia de Córdoba.

A su vez hacer un análisis de los nuevos paradigmas que consideramos importantes por la información que incorporan, como son: Autopoieses, complejidad y caos. Continuando el diseño y aplicación de nuevas maneras de hacer en la organización.

El abordaje científico lo proponemos desde miradas multidisciplinarias, entendiendo que es de esta manera que podremos avanzar con diseños de herramientas útiles para colaborar en el conocimiento epistémico de la Administración.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

General

Contribuir al desarrollo de nuevos modelos/prácticas de gestionar las organizaciones del siglo XXI.

Específicos

Analizar los modelos de gestión más conocidos y aplicados en las empresas de nuestra región.

Analizar de manera exhaustiva las diferentes teorías sobre autopoieses, complejidad y caos.

Diseñar modelos y herramientas que permitan lograr resultados más adecuados en relación a los sentires y el desarrollo humano en las organizaciones.

Entender cómo se moviliza la energía de la juventud y cómo está pueda integrarse en el proceso de una organización, generando espacios contenedores donde la creatividad y la energía sean las principales características desarrolladas.

HIPÓTESIS DE TRABAJO

Los modelos de gestión utilizados hasta el momento en las organizaciones, al tener como sustento la teoría de la mecanicidad, no generan espacios contenedores, que permita lograr que los jóvenes se sientan motivados a participar, como así también, conseguir que entre los resultados se consideren aspectos humano y estos se desarrollen al mismo tiempo que los aspectos económicos.