

RESOLUCIÓN N° 180/2014

VISTO:

El programa de la asignatura Comportamiento Organizacional, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 2009), propuesto por la Dirección del Departamento de Administración;

Y CONSIDERANDO:

Que se eleva en un todo de acuerdo a lo reglamentado por el inc. 10) del Art. 31 de los Estatutos de la Universidad Nacional de Córdoba;

Que el mismo contempla un Régimen de Promoción Indirecta, en los términos establecidos por la Ordenanza HCD N° 487/2010;

Que cuenta con la opinión favorable de la Secretaría de Asuntos Académicos; por ello,

EL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
RESUELVE:

Art. 1º.- Aprobar el programa de la asignatura Comportamiento Organizacional, correspondiente a la Licenciatura en Administración (Plan 2009), del Departamento de Administración, que en fotocopia forma parte integrante de la presente.

Art. 2º.- Aprobar el Régimen de Promoción Indirecta propuesto.

Art. 3º.- Comuníquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A VEINTIUN DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CATORCE.

rv



Cr. **SERGIO E. ZEN**
SECRETARIO TÉCNICO
Facultad de Ciencias Económicas



Lic. **FRANCISCO MANUEL HEGARAY**
DECANO
Facultad de Ciencias Económicas

 UNC	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA	Programa de : Comportamiento Organizacional		FCE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
		Año: 2013		
Plan 2009	Ord. HCD 451/07			
Carrera	LICENCIATURA ADMINISTRACIÓN			
Carga Horaria Total	70 Horas			
Carga horaria Teórica	56 Horas			
Carga horaria Práctica	14 Horas			
Horas semanales	5 Horas semanales			
Obligatoria/Electiva	Obligatoria del Área de Recursos Humanos			
Requisitos de Correlatividad	Administración de Recursos Humanos I			
Semestre de la carrera	9º semestre			
Ciclo lectivo	2013			
Coordinador	Lic. Elena Godoy			
Objetivos generales	El alumno deberá al finalizar el cursado de la materia, ser capaz de conocer e interpretar los fundamentos, conceptos, temas, modelos, metodologías y prácticas actuales en el campo del comportamiento organizacional con un enfoque orientado a América Latina.			
Programa Analítico				
PARTE I: Introducción al Comportamiento Organizacional				
Capítulo 1: Marco del Comportamiento Organizacional				
<u>Objetivos específicos:</u>				
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Definir el área de aplicación del comportamiento organizacional. ✓ Entender el significado de los roles de la administración en el ámbito del comportamiento organizacional ✓ Identificar cuáles son y cómo interactúan los niveles del comportamiento organizacional ✓ Desarrollar habilidades para implementar un análisis de contexto con el propósito de gestionar el comportamiento organizacional. 				
<u>Contenidos:</u>				
La organización, la administración. Roles de la administración				
Comportamiento organizacional. Análisis del contexto.				
Entorno externo. Entorno de Tarea. Entorno interno.				



Principales métodos de investigación del comportamiento organizacional

Bibliografía Básica:

- Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 1. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega- Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap. 1. **Solicitar por:** T 302.35 F 53622
- Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 1 **Solicitar por:** 302.35 W 53623

PARTE II: El individuo en la organización

Capítulo 2: Diferencias Individuales, habilidad mental y personalidad

Objetivos específicos:

- ✓ Explicar la forma en que las diferencias individuales influyen en el comportamiento organizacional.
- ✓ Identificar de que manera la habilidad mental se relaciona con el desempeño en el trabajo.
- ✓ Identificar las principales variables de personalidad que influyen en el desempeño del trabajo.

Contenido:

Diferencias Individuales. Diversidad demográfica. Habilidad mental. Inteligencia emocional. Diferencias de personalidad. Características generales de la personalidad. Teorías de la Personalidad: enfoque conductista, enfoque psicoanalítico, modelo cognitivo, **psicología de la Gestalt, teoría del campo del Lewin, enfoque sistémico, el análisis institucional.**

Bibliografía Básica:

- Dubrin, Andrew. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson. México. 2º Edición. 2003 Cap. 2. **Solicitar por:** 302.35 D 50956.

Bibliografía Complementaria:

- Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 6 **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32
- Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap. 4, 5. **Solicitar por:** T 302.35 F 53622

PK

Capítulo 3: El comportamiento humano en el campo laboral

Objetivos específicos:

- ✓ Identificar las características de género y conocer su influencia en el comportamiento organizacional.
- ✓ Delimitar la importancia del contrato psicológico en el vínculo individuo – organización.
- ✓ Determinar la relación entre contrato psicológico y motivación.
- ✓ Caracterizar el concepto de violencia laboral.

Contenidos:

Las diferencias de género y el comportamiento laboral. El contrato psicológico y la motivación en el trabajo. Comportamiento humano, rendimiento y productividad. Violencia laboral.

Bibliografía Básica:

- 📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 2. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 4. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

Capítulo 4: Motivación y satisfacción en el campo laboral

Objetivos específicos:

Contenidos:

La motivación humana. Perspectiva sociológico-situacional. La **complejidad de la naturaleza humana**. Teorías de la motivación. Motivación: diagnóstico y aplicaciones. Evaluación de la motivación y la participación en el trabajo. Evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Bibliografía Básica:

- 📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 5. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap. 6. **Solicitar por:** 30.235 A 53616-17
- 📖 Perez van Morlegan-Ayala. El comportamiento de las personas en las organizaciones. Pearson.

AK

Argentina. 1º Edición. 2011. Cap. 8. **Solicitar por:** 658.301 C 53618-19

- Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 3. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

Capítulo 5: La salud mental en las organizaciones

Objetivos específicos:

- ✓ Definir y resaltar el concepto e importancia de la salud mental en las organizaciones.
- ✓ Analizar el conflicto y la frustración en el campo laboral.
- ✓ Destacar la relevancia de la violencia laboral, el mobbing y el estrés.
- ✓ Exponer las diferentes adicciones que se pueden encontrar dentro de la organización y analizar su repercusión en el desempeño laboral.

Contenidos:

Salud mental: concepto. La salud mental y las organizaciones. Conflicto y frustraciones laborales. Violencia y acoso laboral (mobbing). Estrés laboral y adicciones. Diagnóstico y acciones de la organización frente a la problemática de las adicciones.

Bibliografía Básica:

- Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 7. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 7, 8. **Solicitar por:** 30.235 A 53616-17
- Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 4. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17
- Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 3. **Solicitar por:** 302.35 W 53623

PARTE III: Grupos y relaciones interpersonales

Capítulo 6: Dinámica de los grupos, la efectividad de los equipos de trabajo y su comunicación.

Objetivos específicos:

- ✓ Diferenciar grupos y equipos de trabajo.
- ✓ Visualizar como y para que se deben transformar grupos en equipos.
- ✓ Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo.
- ✓ Desarrollar una visión crítica respecto del paradigma comunicacional tradicional en las organizaciones.

- ✓ Reformular el paradigma tradicional a través de los avances en materia de las comunicaciones, de la lingüística y del análisis del discurso.
- ✓ Comprender la comunicación interna y externa de la organización y conocer como implementarla de manera efectiva.

Contenidos:

Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones. De grupos a equipos de trabajo. Técnicas de desarrollo del trabajo en equipo. Aprendizaje en equipos. Liderazgo en los equipos. Diagnósticos de las relaciones de equipo. Intervenciones en equipos. Técnicas, formación y desarrollo de equipos.

La comunicación: el paradigma de transmisión tradicional y su superación. Tipos de acción comunicativa y control de sus resultados. Comunicación y organización.

La comunicación total: la organización tipo hipertexto.

Bibliografía Básica:

- Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1ª Edición. 2011. Cap. 9, 10. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2ª Edición. 2006. Cap 10. **Solicitar por:**30.235 A 53616-17
- Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 3. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17
- Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4ª Edición. 2004. Cap. 8, 9. **Solicitar por:** 302.35 W 53623
- Perez van Morlegan-Ayala. El comportamiento de las personas en las organizaciones. Pearson. Argentina. 1ª Edición. 2011. Cap. 9, 10. **Solicitar por:** 658.301 C 53618-19

Capítulo 7: Liderazgo en las organizaciones.

Objetivos específicos:

- ✓ Describir la naturaleza del liderazgo y sus componentes básicos.
- ✓ Identificar los diferentes tipos de liderazgo.
- ✓ Familiarizarse con las distintas teorías y prácticas del liderazgo.
- ✓ Conocer las técnicas de diagnóstico de situaciones de liderazgo en las organizaciones.
- ✓ Comprender el funcionamiento de las técnicas de resolución de problemas de liderazgo en

M

las organizaciones.

Contenidos:

El liderazgo. Teorías de liderazgo. Comportamiento del líder. Diagnóstico del liderazgo.
Intervenciones sobre el liderazgo. Construcción del liderazgo personal en la vida real.

Bibliografía Básica:

- 📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 12. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 12. **Solicitar por:** 30.235 A 53616-17
- 📖 Alles Martha, Comportamiento Organizacional Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 3. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17
- 📖 Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 10. **Solicitar por:** 302.35 W 53623
- 📖 Perez van Morlegan-Ayala. El comportamiento de las personas en las organizaciones. Pearson. Argentina. 1º Edición. 2011. Cap. 11. **Solicitar por:** 658.301 C 53618-19

Capítulo 8: Poder, influencia y gobernabilidad.

Objetivos específicos:

- ✓ Comprender la importancia de las relaciones de poder en las organizaciones.
- ✓ Conceptualizar el poder como fenómeno regulador de las relaciones interpersonales en la organización.
- ✓ Diferenciar las relaciones de poder, autoridad, liderazgo e influencia.
- ✓ Analizar los procesos políticos y la gobernabilidad en las organizaciones.
- ✓ Conocer técnicas de diagnóstico y resolución de situaciones de poder en las organizaciones.

Contenido:

Las relaciones de poder. La constelación de poder. Política y gobernabilidad. Diagnóstico de las relaciones de poder. Intervenciones sobre las relaciones de poder en las organizaciones. Intervenciones sobre los roles y las fuentes de poder.

Bibliografía Básica:

- 📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 11. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 8. **Solicitar por:** 30.235 A

AK

53616-17

Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4ª Edición. 2004. Cap. 3. 3 **Solicitar por:** 302.35 W 53623

PARTE IV: El sistema organizacional y el ambiente global

Capítulo 9: Toma de Decisiones

Objetivos específicos:

- ✓ Entender la importancia de la toma de decisiones en la administración de las organizaciones.
- ✓ Comprender como influyen las condiciones de complejidad, certidumbre, riesgo e incertidumbre en la toma de decisiones.
- ✓ Desarrollar la capacidad para superar las **barreras para la toma** de decisiones efectiva.
- ✓ Definir las ventajas y desventajas de los diferentes modelos de toma de decisiones.
- ✓ Valorar como una adecuada combinación de experiencias, conocimiento, habilidades y competencias, reduce el margen de error en la toma de decisiones en grupo.

Contenidos:

Factores que impactan la toma de decisiones. Tipos de decisiones. Influencias en la toma de decisiones organizacionales. El proceso de toma de decisiones. Toma de decisiones éticas. Toma de decisiones en crisis. Toma de decisiones en grupos. Toma de decisiones estratégicas. Modelos de toma de decisiones. Como fomentar la creatividad en la toma de decisiones. **Manejo** inteligente del proceso de toma de decisiones.

Bibliografía Básica:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1ª Edición. 2011. Cap. 16. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- ✓ **Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones.** Alfaomega - Oxford. México. 2ª Edición. 2006. Cap 11. **Solicitar por:** 30.235 A 53616-17
- ✓ **Dubrin, Andrew. Fundamentos de Comportamiento Organizacional.** Thomson. México. 2ª Edición. 2003 Cap. 4, 8. **Solicitar por:** 302.35 D 50956.

Capítulo 10: Diseño Organizacional

Objetivos específicos:

- ✓ Entender la importancia que reviste el **manejo inteligente del diseño** organizacional.
- ✓ Dimensionar la relevancia del diseño organizacional para enfrentar contingencias y lograr ventajas competitivas sostenibles.

- ✓ Adquirir o mejorar la habilidad para utilizar estructuras mecanicistas u orgánicas en el diseño organizacional.
- ✓ Dominar la técnica para representar los distintos modelos de estructura organizacional.
- ✓ Desarrollar la capacidad para fortalecer la cadena de valor de una organización a través de sus modelos estructurales.

Contenidos:

Teoría, estructura y diseño organizacional. Importancia y retos del diseño organizacional. Bases de la estructura organizacional. Enfoque clásico y alterno. Modelos de estructura organizacional. Estructuras: de líneas de negocio, de proyectos, en red, abiertas, virtuales, a nivel global, móviles. Su impacto en el comportamiento organizacional.

Bibliografía Básica:

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 13. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 14. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 4, 5. **Solicitar por:** 302.35 W 53623

Capítulo 11: La cultura organizacional y la gestión del cambio

Objetivos específicos:

- ✓ Definir la cultura y el cambio organizacional.
- ✓ Familiarizarse con los distintos enfoques de la cultura y comprender su papel en la actuación de las organizaciones.
- ✓ Valorar los aspectos culturales en los procesos de cambio.
- ✓ Entender el fenómeno del choque cultural en las empresas globales, en directivos y empleados migrantes.
- ✓ Examinar los métodos de diagnóstico y las técnicas de intervención en materia de cultura organizacional.
- ✓ Aprender a determinar cuándo es necesario evaluar el cambio.
- ✓ Comprender el modelo del proceso de cambio, y relacionar el manejo del mismo, los agentes y la resistencia al cambio.
- ✓ Comprender cuál es la función estratégica del cambio.

Contenidos:

Cultura: concepto. Formación de la cultura. Tipos culturales. Hacia una sistematización del paradigma cultural en las organizaciones. Cultura y comunicación organizacional. Impacto de la cultura sobre la organización. La cultura organizacional en la era de la globalización. Auditoria y diagnóstico de la cultura organizacional.

Cambio: concepto. Fuerzas. Centros de cambios organizacionales. Evaluación de la necesidad de cambio. Tipos de cambio, alcance y profundidad. Modelo del proceso de cambio. Manejo de la resistencia. Implementación del cambio estratégico. Función estratégica del cambio.

Bibliografía Básica:

 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1ª Edición. 2011. Cap. 14, 18. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2ª Edición. 2006. Cap 13, 14. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

 Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4ª Edición. 2004. Cap. 6. **Solicitar por:** 302.35 W 53623

Capítulo 12: Desafíos de la Gestión de Recursos Humanos

Objetivos específicos:

- ✓ Comprender el proceso de incorporación de conocimiento en las organizaciones.
- ✓ Conocer el proceso de gestión del conocimiento.
- ✓ Desarrollar los mecanismos de aprendizaje en las organizaciones.
- ✓ Visualizar el modelo de gestión de competencias de las personas en las organizaciones, para potenciar la gestión del conocimiento en las mismas.
- ✓ Diagnosticar e intervenir en procesos organizacionales que involucren la gestión del conocimiento.

Contenidos:

La generación de conocimiento y su incorporación a las organizaciones. La gestión de la calidad y su relación con la gestión del conocimiento. La gestión de procesos y su relación con la innovación. El aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias como formas de incorporar y manejar el conocimiento en las organizaciones. Diagnóstico de la gestión del conocimiento y la incorporación de tecnologías en las organizaciones. Intervención organizacional en el aprendizaje, la innovación y la incorporación de conocimientos.

Handwritten initials or signature.

Bibliografía Básica:

- Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1ª Edición. 2011. Cap. 15. **Solicitar por:** T 302.35 F 53629-32

Bibliografía Complementaria:

- Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 5. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

Metodología de enseñanza y aprendizaje

La carga horaria de la asignatura como obligatoria del Área de profundización de Recursos Humanos es de 5 horas semanales según el plan de estudios.

El programa se desarrollará mediante:

- . clases teóricas y de aplicación,
- . y clases prácticas.

Las dos clases teóricas y de aplicación semanal tendrán una duración de 1:30 horas, con una distribución del tiempo de la siguiente manera:

- conceptos teóricos: 1:10 horas,
- aplicaciones: 0:20 horas

En la clase teórica se desarrollarán los aspectos centrales de cada unidad, siendo imprescindible que los alumnos utilicen y estudien de manera cotidiana la bibliografía indicada para cada unidad. La exposición verbal dialogada, permitirá a través de preguntas disparadoras la generación de inquietudes y debates, propiciando la participación activa de los alumnos en la construcción de los conocimientos. Su asistencia no es obligatoria.

En los últimos veinte minutos, se abordará un caso de aplicación de empresas de América Latina que permitirá aplicar y debatir los conceptos teóricos vertidos durante la clase teórica, permitiendo la autoevaluación respecto de la comprensión de los temas planteados.

Las clases prácticas se desarrollarán en un encuentro semanal que tendrá una duración de 2 horas de asistencia obligatoria, en la cual se asignará el tiempo de la siguiente manera:

- utilización de herramientas de diagnóstico, ejercicio de desarrollo de habilidades, o análisis de notas de actualidad propuestas: 1:30 horas,
- Evaluación o Control de lectura: 0:30 horas

En las clases prácticas, se fomentará la participación activa de los alumnos, y por ello, será requisito indispensable la lectura en forma previa, del material bibliográfico, y la resolución en grupos formados de tres a cinco alumnos de las actividades pautadas, correspondientes a la unidad desarrollada en la semana anterior en la clase teórica.

Cumpliendo con el requisito expuesto, los alumnos estarán reparados

<p>Tipo de Formación Práctica</p>	<p>para la asimilación y aplicación de los distintos conceptos, y con dudas e inquietudes que tendrán un efecto motivador en la clase práctica.</p> <p>En las clases prácticas se evaluará el desempeño de los alumnos en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Nivel de estudio de los contenidos de la asignatura. Esto se logrará mediante la aplicación de controles de lectura a cada alumno. . La resolución de cualquiera de los trabajos propuestos en grupo, para la unidad. . Nivel de participación de los estudiantes en las clases prácticas.
<p>Sistema de evaluación</p>	<p>Parciales: dos evaluaciones parciales y uno de recuperación, según el cronograma de clases.</p> <p>2) Evaluación en clases prácticas: se calificará el desempeño del alumno en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> El avance periódico en el estudio de los contenidos de la asignatura. Esto se logrará mediante la aplicación de controles de lectura a cada alumno. <input checked="" type="checkbox"/> La resolución de cualquiera de los trabajos propuestos en grupo, para la unidad. <input checked="" type="checkbox"/> Nivel de participación de los estudiantes en las clases prácticas. <p>Cada evaluación se aprueba con 50 puntos sobre un total de 100, distribuidos en las distintas consignas.</p>
<p>Criterios de evaluación</p>	<p>En cada una de las instancias evaluativas de la asignatura se tienen en cuenta los siguientes criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> . <u>Manejo Conceptual:</u> el alumno deberá demostrar un uso adecuado y preciso de los distintos conceptos teóricos de la materia. . <u>Manejo del lenguaje propio de la disciplina:</u> se tendrá en cuenta la utilización del lenguaje técnico apropiado para la resolución de las actividades propuestas y las respuestas a las consignas planteadas. . <u>Capacidad de análisis y de sentido crítico:</u> deberá identificar los aspectos principales a resolver en las situaciones propuestas y aplicar el sentido crítico. . <u>Capacidad de síntesis:</u> resolver las actividades propuestas en forma sintética, pero manteniendo la debida profundidad para abarcar todos los aspectos esenciales del mismo.
<p>Condiciones de regularidad y/o Promoción</p>	<p>Para regularizar la materia el alumno deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Aprobar al menos dos de las tres evaluaciones parciales. El alumno tendrá que consultar el día y hora de cada una de las evaluaciones parciales en la Web de la Facultad de Ciencias Económicas o en el box de la materia. 2) Aprobar las evaluaciones y actividades de las clases prácticas. Del total de evaluaciones se obtendrá una nota final a considerar por cada alumno. 3) Asistir al 80 % de las clases prácticas <p>La nota mínima para aprobar cada evaluación es de 4 (cuatro) puntos y todas las evaluaciones contendrán contenidos teóricos y de aplicación.</p> <p>Para promocionar de manera indirecta la materia, el alumno deberá cumplimentar los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Haber aprobado las dos primeras evaluaciones parciales, con un promedio de 7 (siete) puntos, con nota no inferior a 6 (seis).

Handwritten signature or initials.

	<p>2) Aprobar las evaluaciones y actividades de las clases prácticas con un puntaje de por lo menos 7 (siete) puntos en promedio, en las evaluaciones y aplicaciones de las clases prácticas, con nota no inferior a 6 (seis) en cada ítems a evaluar.</p> <p>3) Hayan asistido al 80 % de las clases prácticas.</p>																																																
<p>Modalidad de examen final</p>	<p>El examen final alumnos regulares: será escrito, y abordarán contenidos teóricos y de aplicación de todo el programa vigente de la materia.</p> <p>El examen final de los alumnos promocionados, examen especial reducido, el cual se basará en los contenidos de las unidades 10, 11 y 12 de la asignatura o aquellos contenidos del programa que la cátedra seleccione. Serán comunicados oportunamente por el profesor responsable de la materia.</p> <p>La promoción indirecta se conservará por dos épocas de examen generales de la materia y transcurrido dicho plazo, caducará el carácter de alumno promocionado, conservando el alumno la condición de alumno regular, de la materia según la normativa vigente en la facultad.</p> <p>El alumno libre deberá rendir un examen escrito. Cada examen presenta dos cuerpos, para aprobar el mismo se requiere como mínimo el 50% aprobado de cada parte, primero rendirá el examen final práctico y luego el correspondiente a los contenidos teóricos. El puntaje mínimo para aprobar es de 4 (cuatro) o su equivalente porcentual 50% en cada una de las partes y en forma total. El examen teórico será evaluado en la medida que el alumno haya aprobado el examen práctico con los criterios observados.</p>																																																
<p>Cronograma de actividades de la asignatura</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Fecha</th> <th>Clases teóricas/de aplicación</th> <th>Clases Prácticas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1º semana</td> <td>Clase Informativa</td> <td>--</td> </tr> <tr> <td>2º semana</td> <td>Cáp.1</td> <td>--</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cáp.2 – Primera Parte</td> <td>--</td> </tr> <tr> <td>3º semana</td> <td>Cáp.2 Segunda P. - Cáp. 3</td> <td>Práctico Cap. 1 y 2</td> </tr> <tr> <td>4º semana</td> <td>Cáp. 4</td> <td>Práctico Cap. 3</td> </tr> <tr> <td>5º semana</td> <td>Primer Parcial</td> <td>Cap.1 al 4</td> </tr> <tr> <td>6º semana</td> <td>Cáp. 5 – Cáp. 6 Primera P.</td> <td>Práctico Cap. 4</td> </tr> <tr> <td>7º semana</td> <td>Cáp. 6 Segunda P. – Cáp. 7</td> <td>Práctico Cap. 5</td> </tr> <tr> <td>8º semana</td> <td>Cáp. 8</td> <td>Práctico Cap. 6 y 7</td> </tr> <tr> <td>9º semestre</td> <td>Cáp. 9</td> <td>Práctico Cap. 8</td> </tr> <tr> <td>10º semana</td> <td></td> <td>Práctico Cap. 8</td> </tr> <tr> <td>11º semana</td> <td>Segundo Parcial</td> <td>Cap. 5 al 9</td> </tr> <tr> <td>12º semana</td> <td>Cáp. 10/11</td> <td>Práctico Cap. 9</td> </tr> <tr> <td>13º semana</td> <td>Cáp. 11/12</td> <td>Práctico Cap. 10 y 11</td> </tr> <tr> <td>14º</td> <td>Recuperatorio</td> <td>Parcial Aplazado</td> </tr> </tbody> </table>	Fecha	Clases teóricas/de aplicación	Clases Prácticas	1º semana	Clase Informativa	--	2º semana	Cáp.1	--		Cáp.2 – Primera Parte	--	3º semana	Cáp.2 Segunda P. - Cáp. 3	Práctico Cap. 1 y 2	4º semana	Cáp. 4	Práctico Cap. 3	5º semana	Primer Parcial	Cap.1 al 4	6º semana	Cáp. 5 – Cáp. 6 Primera P.	Práctico Cap. 4	7º semana	Cáp. 6 Segunda P. – Cáp. 7	Práctico Cap. 5	8º semana	Cáp. 8	Práctico Cap. 6 y 7	9º semestre	Cáp. 9	Práctico Cap. 8	10º semana		Práctico Cap. 8	11º semana	Segundo Parcial	Cap. 5 al 9	12º semana	Cáp. 10/11	Práctico Cap. 9	13º semana	Cáp. 11/12	Práctico Cap. 10 y 11	14º	Recuperatorio	Parcial Aplazado
Fecha	Clases teóricas/de aplicación	Clases Prácticas																																															
1º semana	Clase Informativa	--																																															
2º semana	Cáp.1	--																																															
	Cáp.2 – Primera Parte	--																																															
3º semana	Cáp.2 Segunda P. - Cáp. 3	Práctico Cap. 1 y 2																																															
4º semana	Cáp. 4	Práctico Cap. 3																																															
5º semana	Primer Parcial	Cap.1 al 4																																															
6º semana	Cáp. 5 – Cáp. 6 Primera P.	Práctico Cap. 4																																															
7º semana	Cáp. 6 Segunda P. – Cáp. 7	Práctico Cap. 5																																															
8º semana	Cáp. 8	Práctico Cap. 6 y 7																																															
9º semestre	Cáp. 9	Práctico Cap. 8																																															
10º semana		Práctico Cap. 8																																															
11º semana	Segundo Parcial	Cap. 5 al 9																																															
12º semana	Cáp. 10/11	Práctico Cap. 9																																															
13º semana	Cáp. 11/12	Práctico Cap. 10 y 11																																															
14º	Recuperatorio	Parcial Aplazado																																															

A

<p>Plan de integración con otras asignaturas</p>	<p>La materia Comportamiento Organizacional se integra con Recursos Humanos I, Recursos Humanos II, Recursos Humanos III.</p>
<p>Bibliografía General Obligatoria</p>	<p>PARTE I: Introducción al Comportamiento Organizacional</p> <p>Capítulo 1: Marco del Comportamiento Organizacional</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 1. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>PARTE II: El individuo en la organización</p> <p>Capítulo 2: Diferencias Individuales, habilidad mental y personalidad</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Dubrin, Andrew. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson. México. 2º Edición. 2003 Cap. 2</p> <p>Capítulo 3: El comportamiento humano en el campo laboral</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 2 Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 4: Motivación y satisfacción en el campo laboral</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 5. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 5: La salud mental en las organizaciones</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 7. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>PARTE III: Grupos y relaciones interpersonales</p> <p>Capítulo 6: Dinámica de los grupos, la efectividad de los equipos de trabajo y su comunicación.</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para</p>

	<p>América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 9, 10. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 7: Liderazgo en las organizaciones.</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 12. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 8: Poder, influencia y gobernabilidad.</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 11. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>PARTE IV: El sistema organizacional y el ambiente global</p> <p>Capítulo 9: Toma de Decisiones</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 16. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 10: Diseño Organizacional</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 13. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 11: La cultura organizacional y la gestión del cambio</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 14, 18. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p> <p>Capítulo 12: Desafíos de la Gestión de Recursos Humanos</p> <p><u>Bibliografía Básica:</u></p> <p>📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 15. Solicitar por: T 302.35 F 53629-32</p>
<p>Bibliografía General Complementaria</p>	<p>PARTE I: Introducción al Comportamiento Organizacional</p> <p>Capítulo 1: Marco del Comportamiento Organizacional</p>

Handwritten signature

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega- Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap. 1.
- 📖 Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 1

PARTE II: El individuo en la organización

Capítulo 2: Diferencias Individuales, habilidad mental y personalidad

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 6 Solicitar por: T 302.35 F 53629-32
- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap. 4, 5.

Capítulo 3: El comportamiento humano en el campo laboral

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 4. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

Capítulo 4: Motivación y satisfacción en el campo laboral

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap. 6.
- 📖 Perez van Morlegan-Ayala. El comportamiento de las personas en las organizaciones. Pearson. Argentina. 1º Edición. 2011. Cap. 8.
- 📖 Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 3. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17

Capítulo 5: La salud mental en las organizaciones

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento

del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2ª Edición. 2006. Cap 7, 8.

- ☰ Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 4. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17
- ☰ Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4ª Edición. 2004. Cap. 3.

PARTE III: Grupos y relaciones interpersonales

Capítulo 6: Dinámica de los grupos, la efectividad de los equipos de trabajo y su comunicación.

Bibliografía Complementaria:

- ☰ Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2ª Edición. 2006. Cap 10. lles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2007. Cap. 3.
- ☰ Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4ª Edición. 2004. Cap. 8, 9.
- ☰ Perez van Morlegan-Ayala. El comportamiento de las personas en las organizaciones. Pearson. Argentina. 1ª Edición. 2011. Cap. 9, 10.

Capítulo 7: Liderazgo en las organizaciones.

Bibliografía Complementaria:

- ☰ Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2ª Edición. 2006. Cap 12.
- ☰ Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 2012. Cap. 3. **Solicitar por:** 302.35 A 53616-17
- ☰ Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4ª Edición. 2004. Cap. 10.
- ☰ Perez van Morlegan-Ayala. El comportamiento de las personas

en las organizaciones. Pearson. Argentina. 1º Edición. 2011.
Cap. 11.

Capítulo 8: Poder, influencia y gobernabilidad.

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 8.
- 📖 Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 3.

PARTE IV: El sistema organizacional y el ambiente global

Capítulo 9: Toma de Decisiones

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 11.
- 📖 Dubrin, Andrew. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson. México. 2º Edición. 2003 Cap. 4, 8.

Capítulo 10: Diseño Organizacional

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 14.
- 📖 Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 4, 5.

Capítulo 11: La cultura organizacional y la gestión del cambio

Bibliografía Complementaria:

- 📖 Furnham Adrián. Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. Alfaomega - Oxford. México. 2º Edición. 2006. Cap 13, 14 .
- 📖 Wagner III- Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la ventaja competitiva. Thomson. España. 4º Edición. 2004. Cap. 6.

Capítulo 12: Desafíos de la Gestión de Recursos Humanos

Handwritten signature or initials.

	<p><u>Bibliografía Complementaria:</u></p> <p>Alles Martha, Comportamiento Organizacional. Como lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias. Granica. Argentina. 20. Cap. 5. Solicitar por: 302.35 A 53616-17</p>
<p>Distribución de docentes por división</p>	<p>Lic. Elena Godoy</p>

AK