



## PROGRAMA DE ASIGNATURA

<b>Unidad Académica: Facultad de Ciencias Económicas</b>	
<b>ASIGNATURA: GR022-COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>	<b>REQUISITOS DE CORRELATIVIDAD: Diseño de Organizaciones y Administración de Recursos Humanos I</b>
<b>CÁTEDRA:</b>	<b>REQUIERE CURSADA: SI</b>
<b>TIPO: Electiva</b>	<b>UBICACIÓN EN LA CARRERA: Noveno</b>
<b>DICTADO: Normal</b>	<b>MODALIDAD: Presencial</b>
<b>CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN (Plan 2009) -</b>	<b>*RTF: - / CRÉDITOS: 2.80</b>
<b>SEMESTRE DE CURSADO: PRIMERO</b>	<b>CARGA HORARIA: 56 Horas</b>
<b>CARGA HORARIA TEÓRICA: 36 Horas</b>	<b>CARGA HORARIA PRÁCTICA: 20 Horas</b>

\*1 RTF= 30 hs. de dedicación total del estudiante. Res 449/17 HCS; 1 Crédito= 15 hs. teóricas, 1 Crédito=30 hs. prácticas. Res. 412/00 HCS.

## FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS

1. Generar capacidad crítica para analizar modelos teóricos y de intervención de Comportamiento Organizacional como sistemas de interacciones recíprocas, como así también su articulación dentro de la sociedad.
2. Desarrollar competencias que permitan analizar los factores que intervienen en la configuración de los comportamientos individuales, grupales y organizacionales; de las relaciones entre ellos, y de su influencia en los niveles de satisfacción y eficiencia alcanzados en cada nivel de análisis, todo ello bajo la concepción diagnóstica organizacional.
3. Familiarizar al estudiante con los instrumentos conceptuales, metodológicos y operativos que le permitan actuar sobre los factores antes mencionados, ya sea revisando sus propias actitudes y comportamientos, ya sea adoptando medidas de gestión adecuadas, ya sea requiriendo la intervención de un experto cuando fuera menester.
5. Sensibilizar sobre el significado de las funciones directivas en un contexto caracterizado por el cambio, en el desarrollo de la capacidad de percepción del contexto interno y externo de las organizaciones, y en el conocimiento y operación de los procesos inherentes al Comportamiento Organizacional, tanto intra como Extra organizacionales.
6. Estimular en los estudiantes el desarrollo de una dimensión ética, para el abordaje de los contenidos y prácticas organizacionales vinculadas al logro de objetivos personales, grupales, organizacionales y sociales.

## PROGRAMA ANALÍTICO

### UNIDAD 1: El marco del Comportamiento Organizacional



**Objetivos Específicos:**

Analizar desde una perspectiva comprensiva el concepto de Comportamiento Organizacional y sus implicancias en desarrollo de los grupos y las organizaciones.

**Contenido:**

La organización, la administración. Roles de la administración. Comportamiento organizacional. Análisis del contexto. Entorno externo. Entorno de Tarea. Entorno interno.

**Bibliografía:**

\* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 1

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 1

## **UNIDAD 2: Diseño Organizacional**

**Objetivos Específicos:**

Proveer de herramientas conceptuales y metodológicas para la comprensión y el diseño de modelos organizacionales compatibles con necesidades de CO para la Dirección General de una organización

**Contenido:**

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:**

Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 13.

## **UNIDAD 3: Diferencias Individuales, habilidad mental y personalidad**

**Objetivos Específicos:**

Desarrollar, además de una comprensión conceptual de la dimensión humana individual, una sensibilidad crítica respecto de las características humanas desde la perspectiva del administrador orientado a la Dirección General de una Organización.

**Contenido:**

Diferencias Individuales. Diversidad demográfica. Habilidad mental. Inteligencia emocional. Diferencias de personalidad. Características generales de la personalidad. Análisis crítico de las diferentes teorías de la Personalidad. La pretensión de predictibilidad del comportamiento humano.

**Bibliografía:**

\* Dubrin, Andrew. Fundamentos de Comportamiento Organizacional. Thomson. México. 2º Edición. 2003 Cap. 2

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 7

## **UNIDAD 4: Dinámica de los grupos, la efectividad de los equipos de trabajo y su comunicación.**

**Objetivos Específicos:**

Adquirir un conjunto de habilidades específicas referidas a la organización y conformación de equipos de trabajo y la dinámica comunicacional pertinente.

**Contenido:**

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:

\* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 9 y 10.

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 11

## **UNIDAD 5: Motivación y satisfacción en el campo laboral**

Objetivos Específicos:

Realizar un abordaje teórico-práctico de la problemática motivacional que provea de herramientas conceptuales y metodológicas para el diagnóstico y la acción.

Contenido:

La motivación humana. Perspectiva sociológico-situacional. La complejidad de la naturaleza humana. Teorías de la motivación. Motivación y Clima Organizacional. Motivación: diagnóstico y aplicaciones. Efecto de la administración en la motivación. Evaluación de la satisfacción en el trabajo.

Bibliografía:

\* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 5

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 9

## **UNIDAD 6: La salud mental en las organizaciones**

Objetivos Específicos:

Desarrollar habilidades de observación y analíticas que permitan la comprensión de la problemática de salubridad mental en el ámbito de organizaciones y los diferentes cursos de acción que se pueden encarar desde el rol del administrador.

Contenido:

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

Bibliografía:

\* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 7

\* Dessors, D y Molinier, P - La Psicodinámica del trabajo - En Organización del trabajo y salud. Ed. Lumen-Humanitas 1998. Bs. As, Cap. 1

\* Dejours, C. - Trabajo y Desgaste mental - Cap. 2 - Ed. Lumen-Humanitas Bs. As. - 2001.

## **UNIDAD 7: Elementos fundamentales del diagnóstico organizacional**

Objetivos Específicos:

Desarrollar capacidad crítica y aprehender las herramientas metodológicas generales de aplicación para la investigación, el relevamiento diagnóstico organizacional, y sus variantes de focalización en procesos y cultura organizacionales desde la perspectiva del administrador orientado a la Dirección General.

Contenido:

La metodología de la investigación en las Ciencias de la Administración. Fases del proceso de investigación. Estudios cualitativos, cuantitativos y mixtos. Trabajo de campo e instrumentos de relevamiento: Entrevista, cuestionario, observación y análisis documental. Análisis e interpretación de datos.

Concepto de Diagnóstico Organizacional. Diagnóstico y Eficiencia. Demanda inicial, Contrato y Proyecto.

Dimensiones relevantes para el análisis organizacional.



#### Bibliografía:

\* Fassio, A. (2018) - Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones - Revista Ciencias Administrativas, Año 6, N° 12 Julio - Ensayo - Diciembre 2018

<http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n12/2314-3738-cadmin-12-73.pdf>

\* Cohen, N y Gómez Rojas, G (2019) Metodología de la investigación ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños. Bs As. CLACSO TESEO - pág. 13 a 95.

\*Rodríguez, D. (2017) Diagnóstico Organizacional Ed. Pontificia Universidad Cat. de Chile - Cap 2, 4, 5 y 6

\* Schlemenson, A (1990) - La perspectiva ética en el análisis organizacional Cap 6 - Paidós. Bs. As

### **UNIDAD 8: El Liderazgo, relaciones de poder y toma de decisiones. Diagnóstico de los Procesos.**

#### Objetivos Específicos:

Desarrollar sentido crítico, para la construcción de liderazgo en los grupos y organizaciones, y para valorar la importancia del liderazgo ético.

Elaborar criterios personales y organizacionales para el análisis objetivo y la intervención operativa en situaciones organizacionales complejas, a través de las relaciones de poder y la toma de decisiones.

#### Contenido:

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

Las relaciones de poder. La constelación de poder. Diagnóstico de las relaciones de poder. Intervenciones sobre las relaciones de poder en las organizaciones. Intervenciones sobre los roles y las fuentes de poder. Factores que impactan la toma de decisiones. El proceso de toma de decisiones. Toma de decisiones éticas. Manejo inteligente del proceso de toma de decisiones.

#### Bibliografía:

\* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 16

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 10

\* Rodríguez, Darío - Diagnóstico Organizacional - Cap. 10 - Ediciones Universidad Católica de Chile. 8va Edición actualizada - 2015

### **UNIDAD 9: Diagnóstico de la cultura organizacional**

#### Objetivos Específicos:

Desarrollar capacidad crítica y aprehender herramientas metodológicas para el abordaje de los fenómenos culturales organizacionales, particularmente en lo referido al análisis y diagnóstico de las culturas organizativas.

#### Contenido:

Concepto de Cultura. Formación de la cultura. Tipos culturales. Impacto de la cultura sobre la organización. La cultura organizacional en la era de la globalización. Auditoria y diagnóstico de la cultura organizacional.

#### Bibliografía:

\* SCHEIN, Edgar H. La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes - cap. 5 completo. - 1988

\* Rodríguez, Darío (2015) Diagnóstico Organizacional - Cap. 8 - Ediciones Universidad

Católica de Chile. 8va Edición actualizada - 2015

\* Aguilar Edwards, Andrea (2009) El Diagnóstico de 'la' Cultura Organizacional o las Culturas de la Cultura

\* Global Media Journal, vol. 6, núm. 11, 2009, pp. 67-81 - Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey - Monterrey, México.  
<https://www.redalyc.org/pdf/687/68711445005.pdf>

## **UNIDAD 10: Los procesos de cambio organizacional**

Objetivos Específicos:

Alcanzar una comprensión crítica, tanto conceptual como práctica, de la problemática de los procesos de cambio organizacional, desarrollando una capacidad diagnóstica y de intervención en base a criterios realistas.

Contenido:

Cambio: concepto. Fuerzas. Centros de cambios organizacionales. Evaluación de la necesidad de cambio. Tipos de cambio, alcance y profundidad. Modelos del proceso de cambio. Manejo de la resistencia. Implementación del cambio estratégico. Función estratégica del cambio. Paradigma de la complejidad. Desarrollo Organizacional (DO). Técnicas de DO.

Bibliografía:

\* Etkin, J. y Schvarstein. L. - Identidad de las organizaciones - Paidós Bs As. 5ta Edición. 2000. Cap. 5 y 6.

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 14.

## **UNIDAD 11: Procesos de constitución subjetiva laboral y organizacional en el siglo XXI**

Objetivos Específicos:

Desarrollar una comprensión conceptual de las dinámicas organizacionales referidas a producción de subjetividades y una capacidad crítica de análisis y elaboración de alternativas éticas desde la perspectiva del administrador general de una organización.

Contenido:

Constitución de nuevas subjetividades. Subjetividad, empleo y movilización de la inteligencia en el trabajo. Los jóvenes y sus trayectorias laborales, nuevas generaciones, articulación trabajo y estudio, factores estructurales, institucionales y bibliográficos como constitutivos de las perspectivas de los propios sujetos. La condición de empleabilidad en la actualidad.

Bibliografía:

\* El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe - Copyright © [2019]. Banco Interamericano de Desarrollo (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>)

\* La generación actual en la universidad: El impacto de los Millennials Ibáñez, E.; Cuesta, M.; Tagliabue, R.; Zangaro, M. (2008). La generación actual en la universidad: El impacto de los Millennials. V Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6146/ev.6146.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6146/ev.6146.pdf)

\* Ganem, Valerie - Organización del trabajo y procesos de subjetivación. En 'Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta (comp.) Córdoba, 2013. E-book.

## **UNIDAD 12: Gestión del conocimiento y las competencias de las personas en las organizaciones**

Objetivos Específicos:

Realizar una valoración crítica del campo del Comportamiento Organizacional, poniendo énfasis en su impacto como factor de adaptación, desarrollo e innovación organizacional en entornos complejos.

Contenido:



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.

Bibliografía:

\* Franklin-Krieger. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Cap. 15.

\* Chiavenato, Idalberto. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. Cap. 6.

\* Gore, Ernesto - La vida en las organizaciones - Cap. 1 y 2 - Ed. Granica - Bs As. 2020

## **METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

El programa se desarrollará en clases teóricas y prácticas durante el primer semestre del año académico.

Las clases teóricas serán dos semanales, de 1,5 hs horas de duración cada una y estarán a cargo del Coordinador de la Cátedra.

Las clases prácticas serán de 2 hs de duración y se desarrollarán en grupos de trabajo a cargo de un profesor ayudante una vez por semana.

Una vez por semana se dará una clase de consulta de asistencia no obligatoria.

En las clases teóricas se trabajará fundamentalmente con el procedimiento expositivo-coloquial, es decir que el docente realizará una exposición de temas a modo de apertura, orientación o cierre, de tal modo que el estudiante pueda indagar, consultar y opinar sobre los mismos, y como resultado final exponer también sobre los temas en cuestión.

Durante las clases no se pretenderá agotar los temas sino orientar al alumno para su estudio y comprensión, recurriendo a la clase práctica para lograr una mayor adecuación a las realidades organizacionales, y la posibilidad de aprehender metodologías operativas de indagación y operacionales de intervención.

La lectura de la bibliografía recomendada es parte esencial del método, tanto como la participación en clases.

Durante las clases prácticas se procurará desarrollar habilidades de aplicación aunque en ambos tipos de clases habrá aspectos teóricos y prácticos en proporciones variables, según lo requiera el tema y la necesidad didáctica que perciba el docente a cargo.

En los temas que la cátedra lo considere conveniente, el aprendizaje se realizará mediante lecturas guiadas, sin necesidad de que el tema sea desarrollado en clase.

Particularmente el enfoque de la cátedra, tanto para las clases Teóricas como Prácticas, será de secuenciación y articulación de contenidos previos vistos en las asignaturas Psicología de las Organizaciones, Administración de Recursos Humanos y Diseño de Organizaciones.

Si bien las asignaturas antes citadas, han posibilitado aprendizajes conceptuales y procedimentales en grados diversos, el énfasis de Comportamiento Organizacional estará puesto principalmente en los aspectos instrumentales de los contenidos del programa, haciendo base en los conocimientos ya aprehendidos en los trayectos precedentes de la carrera, para situar a los estudiantes en la complejidad del mundo organizacional y en las metodologías de resolución de sus demandas y proyectos desde la perspectiva de la Dirección General de una organización.

## **TIPO DE FORMACIÓN PRÁCTICA**

Las clases prácticas se articularán con los contenidos del programa abordados en las clases teóricas, con especial desarrollo de técnicas y métodos operativos de aplicación referidos al Comportamiento Organizacional.

Los recursos a emplear para la concreción de la dimensión instrumental de esta parte de la



asignatura, serán:

- \*) aplicación del método de casos
- \*) análisis de videos y films ad hoc,
- \*) actividades grupales de simulación y juegos de roles
- \*) análisis y propuesta de intervención de una organización real.

Tanto en clase presencial física como de forma presencial virtual sincrónica, se desarrollarán seis trabajos prácticos, los cuales serán evaluados, y la aprobación de 5 de ellos será uno de los requisitos para alcanzar la regularidad y la promoción directa, siendo obligatorio dentro de esos cinco, el TP Nro 6

Las temáticas y objetivos de dichos Trabajos Prácticos serán las siguientes:

1. Personalidad, habilidades mentales, Diferencias individuales

Objetivo: Desarrollar sensibilidad para percibir rasgos, habilidades y diferencias, en función de características y necesidades organizacionales.

Recurso: Trabajo grupal por medio de Google Sites (sitio web para alojar las actividades, recortes de videos, textos temáticos y respuestas de lxs estudiantes).

2. Problemática de género en Instituciones y Organizaciones

Objetivo: Desarrollar habilidades sociales inclusivas respecto del género en las organizaciones.

Recurso: Trabajo Colaborativo Grupal mediante Google Drive consistente en el análisis de Informes de investigación sobre Segregación Vertical, Segregación Horizontal, y políticas de inclusión de personas trans en Organizaciones e instituciones, y la elaboración de propuestas basadas en recursos metodológicos del CO.

3. Salud mental en ámbitos organizacionales y prevención del Mobbing

Objetivo: identificar indicadores de violencia y mobbing, y elaboración de estrategias operativas de resolución de la problemática, con cursos de acciones posibles.

Recurso: Análisis grupal de un film y articulación con metodologías de resolución de problemáticas complejas.

4. Liderazgo ? Poder

Objetivo: vivenciar el pasaje de grupo a equipo y las acciones comunicativas vinculadas a los procesos de liderazgo, poder y toma de decisiones.

Recurso: Juego de Simulación de tarea grupal. La actividad es filmada y luego analizada individual y grupalmente para extraer aprendizajes vivenciales.

5. Diagnóstico Organizacional: a través de un caso organizacional sobre 'teletrabajo', se buscará determinar las categorías de análisis de acuerdo a las Dimensiones Relevantes planteadas por Schlemenson simulando resultados del relevamiento de acuerdo a las herramientas estudiadas en Diagnóstico Organizacional. Finalmente se expondrán en plenario los resultados del diagnóstico realizado por cada grupo.

6. Desafíos de la Gestión de los Recursos Humanos: que implicarán los contenidos de Cultura organizacional, Dinámica de grupos y toma de decisiones, proceso de cambio, diseño organizacional, y gestión del conocimiento. Su articulación práctica.

Objetivo: Aprender el desarrollo de estrategias de gestión de los Recursos Humanos, considerando la complejidad organizacional desde la perspectiva de la Dirección General o de RR.HH. de una Organización.

Recurso: Relevamiento de una organización real, de su problemática en relación a los contenidos del práctico, empleado los instrumentos de relevamiento vistos en las correspondientes unidades, y elaboración de un plan de acción considerando al menos dos de los contenidos propuestos.

En este último Trabajo Práctico, se pondrán en juego instrumentos metodológicos de la investigación cualitativa (aplicables tanto al diagnóstico organizacional, como a proyectos de investigación científica), tales como entrevista, cuestionario, observación no participante y análisis documental.

## EVALUACIÓN

Evaluaciones Parciales: 2

Trabajos Prácticos: 1



Recuperatorios: 1  
Otros: 2

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- \* Cantidad y calidad de conocimientos evidenciados
- \* Manejo fluido del vocabulario propio de la asignatura
- \* Capacidad de relacionar los contenidos y de aplicarlos al análisis de casos
- \* Creatividad y originalidad en los trabajos prácticos;
- \* Orden, claridad, y calidad de las presentaciones escritas.
- \* Implementación de recursos conceptuales e instrumentales para la elaboración de estrategias de diagnóstico e intervención en CO.

## CONDICIONES DE REGULARIDAD Y/O PROMOCIÓN

Las condiciones para alcanzar la REGULARIDAD son:

1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases prácticas
2. Aprobar el 80 % de los trabajos prácticos y de los controles de lectura que se propongan.
3. Aprobar dos evaluaciones parciales.

Condiciones para la Promoción Directa (conforme a la ordenanza 487/10 artículo 8):

1. Cumplir con la asistencia mínima (80%) a las clases teórico/prácticas
2. Aprobar el 80 % de los trabajos prácticos y de los controles de lectura que se propongan.
3. Aprobar las dos evaluaciones parciales con nota de 7 (siete) o mayor.

No promocionará quien haya recuperado una de las instancias evaluativas parciales.

4. Aprobar con nota de 7 o más una tercera evaluación consistente en un Ensayo, en el cual articularán bajo una metodología Ad-Hoc provista por la cátedra, los contenidos de las tres unidades de la Parte 4 del Programa.

Una vez cumplimentados los requisitos del SAP, el alumno conservará el carácter de promocional durante una época general de exámenes normalmente desarrollada siguiente al cursado de la materia (OHCD 487/10 art. 9). Transcurrido el plazo otorgado, sin que la asignatura haya sido

aprobada, caducará el carácter promocional, y el alumno conservará su condición de regular hasta completar las épocas generales faltantes para completar su período de regularidad (OHCD 487/10 art. 10)

## MODALIDAD DE EXAMEN FINAL

Estudiantes Regulares: Examen oral teórico/práctico de los contenidos de la materia según el siguiente programa combinado.

Bolilla 1: unidades 1 y 3

Bolilla 2: unidades 2 y 10

Bolilla 3: unidades 4 y 6

Bolilla 4: unidades 5 y 11

Bolilla 5: unidades 7 y 12

Bolilla 6: unidades 8 y 9

Alumnos Libres: Se compone de dos Instancias. La 1ra parte consiste en un examen escrito teórico/práctico de opciones múltiples de todos los contenidos de la materia, debiendo aprobar con nota de 4 como mínimo para pasar a la 2da parte, consistente en un examen oral sobre contenidos del programa combinado vigente.

## CRONOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE LA ASIGNATURA

Semana 1: Unidad 1





Semana 2: Unidad 2  
Semana 3: Unidad 3  
Semana 4: Unidad 4  
Semana 5: Unidad 4  
Semana 6: Unidad 5  
Semana 7: Unidad 6  
Semana 8: Unidad 7  
Semana 9: Unidad 8  
Semana 10: Unidad 9  
Semana 11: Unidad 10  
Semana 12: Unidad 11  
Semana 13: Unidad 12  
Semana 14: Unidad 12

## PLAN DE INTEGRACIÓN CON OTRAS ASIGNATURAS

La asignatura es electiva para el Área de Profundización de Dirección General.  
Existen relaciones directas con las siguientes materias de la carrera:

Psicosociología de las Organizaciones (2º año).  
Diseño de Organizaciones (3º año)  
Administración de Recursos Humanos I (4º año)

En la relación con estas tres asignaturas del Plan de Estudios, con las que se comparten contenidos comunes, desde Comportamiento Organizacional se pondrá énfasis en los aspectos instrumentales de dichos contenidos, tomando como base que en Psicosociología de las Organizaciones, se desarrolló principalmente el plano conceptual de algunos contenidos que en CO se vuelven a abordar.

Respecto de Diseño de Organizaciones, partiremos de la premisa de que 'el comportamiento organizacional es una disciplina que depende de las contingencias y las situaciones, así como de la mentalidad que existe en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones' (Chiavenato, I ? 2008-). Por ello abordaremos distintos aspectos referidos al Diseño organizacional, su estructura y factores externos involucrados, contenidos que plantean desafíos a tener en cuenta a nivel operativo en el Comportamiento Organizacional.

En el caso de Administración de Recursos Humanos I, no se generan importantes superposiciones dado que la asignatura desarrolla aspectos operativos referidos a las funciones del departamento o área de Recursos Humanos, en cambio Comportamiento Organizacional los hace en relación a la dimensión Psicosociológico-Organizacional. No obstante hay contenidos como los de comunicación, liderazgo y motivación que son transversales a ambas asignaturas y de distinguirán en base a lo señalado anteriormente.

## LECTURAS EXIGIDAS

- \* FRANKLIN-KRIEGER. Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. México. 1º Edición. 2011. Capítulos 1,5,7,9,10,13,15,16.
- \* CHIAVENATO, IDALBERTO. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009. ? Cap. 1,6,7,9,10,11,14.
- \* RODRÍGUEZ, D. Diagnóstico Organizacional Ed. 2017 ? Cap. 2,4,5,6,8,10.
- \* DEJOURS, C. - Trabajo y Desgaste mental ? Cap. 2 ? Ed. Lumen-Humanitas Bs. As. ? 2001.
- \* DESSORS, D y MOLINIER, P ? La Psicodinámica del trabajo ? En Organización del trabajo y salud. Ed. Lumen-Humanitas 1998. Bs. As, Cap. 1
- \* SCHLEMENSON, A (1990) - La perspectiva ética en el análisis organizacional Cap. 6 - Paidós. Bs. As.
- \* ETKIN, J. Y SCHVARSTEIN. L. - Identidad de las organizaciones ? Paidós Bs As. 5ta Edición. 2000. Cap. 5 y 6.



- \* DUBRIN, ANDREW. Relaciones Humanas ? Comportamiento Humano en el trabajo. 9na Edición. Pearson educación, México, 2008 . Cap. 2.
- \* SCHEIN, EDGAR H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes ? Cap. 5.
- El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe - Copyright © [2019]. Banco Interamericano de Desarrollo.
- \* IBÁÑEZ, E.; CUESTA, M.; TAGLIABUE, R.; ZANGARO, M. (2008). La generación actual en la universidad: El impacto de los Millennials. Jornadas de Sociología de la UNLP, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina. En Memoria Académica.
- \* GANEM, VALERIE - Organización del trabajo y procesos de subjetivación. En 'Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta (comp.) Córdoba, 2013. E-book.
- \* GORE, ERNESTO ? La vida en las organizaciones ? Cap. 1 y 2 - Ed. Granica ? Bs As. 2020
- \* Fassio, A. (2018) - Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones ? Revista Ciencias Administrativas, Año 6, N° 12 Julio ? Ensayo - Diciembre 2018  
<http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n12/2314-3738-cadmin-12-73.pdf>
- \* Cohen, N y Gómez Rojas, G (2019) Metodología de la investigación ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños. Bs As. CLACSO TESEO ? pág. 13 a 95.
- \* Aguilar Edwards, Andrea (2009) El Diagnóstico de 'la' Cultura Organizacional o las Culturas de la Cultura - Global Media Journal, vol. 6, núm. 11, 2009, pp. 67-81 - Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey - Monterrey, México.  
<https://www.redalyc.org/pdf/687/68711445005.pdf>

### **LECTURAS RECOMENDADAS**

- \* CHIAVENATO, IDALBERTO. Comportamiento Organizacional. 2da Edición. Ed. Mc Graw-Hill México 2009.
- SCHEIN, Edgar H. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo: una visión dinámica. Barcelona, Plaza & Janes - Cap. 1 y 2
- \* SCHLEMENSON, ALDO. Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos. Buenos Aires, Paidós, 1987. Solicitar por: 658.1141 S 38220.
- \* ANDREA PUJOL Y CONSTANZA DALL'ASTA (comp.) - Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba, 2013. E-book.
- \* GORE, ERNESTO ? La vida en las organizaciones ? Cap. 1 y 2 - Ed. Granica ? Bs As. 2020
- \* DUBRIN, ANDREW. Relaciones Humanas ? Comportamiento Humano en el trabajo. 9na Edición. Pearson educación, México, 2008 Cap 7 ? Pág. 139 a 143
- \* DESSORS, D y MOLINIER, P ? Organización del trabajo y salud. Ed. Lumen-Humanitas 1998. Bs. As