

A N E X O II

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°920/18

AÑO: 2026

1. Datos de la asignatura

Nombre ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

Código 570

Obligatoria x
Optativa

Presencial X
Híbrida¹

Pregrado
Grado X

Área curricular a la que pertenece ADMINISTRACION

Departamento ADMINISTRACION

Carrera/s Lic. en Administración, Lic. En Turismo

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s Ciclo de Orientación, 5TO año, 2do cuatrimestre.

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total 64
Semanal 4

Relación docente - estudiantes:

Cantidad estimada de estudiantes inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
30	1	1			1

2. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DOCENTE

Nº	Nombre Y Apellido	Títulos
1.	Teyseyre, Jesica	Magister en Gestión Universitaria. CP/LA
2.	Patricia Mantek	Lic. En Administración

Nº	Cargo								Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: *				
	T	As.	Ad.	J.T.P.	A1	A2	Ads.	Be c.	E	P	S	Reg.	In t.	Otro s	Docencia		Invest .	Ext.	Ge st
															Frente estu dian tes	Totales			
1			X								X			Afect	4	10			
2					X						X			Afect	4	10			

3. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA.

- Brindar marcos teóricos y referenciales que permitan captar el fenómeno organizacional dentro del contexto de la sociedad contemporánea.
- Aportar elementos teórico-conceptuales y metodológicos que faciliten el razonamiento del fenómeno organizacional desde una perspectiva interdisciplinaria, privilegiando un enfoque comparativo, crítico, contextual y operativo.
- Desarrollar capacidades que les permitan analizar organizaciones de manera integral, identificando y evaluando las dimensiones relevantes para la elaboración de diagnósticos organizacionales y el diseño de estrategias de intervención pertinentes, fundamentadas y contextualizadas.

4. CONTENIDOS MINIMOS

- Análisis organizacional y diagnóstico. Análisis organizacional: desarrollo teórico-Metodológico. Etapas. Dimensiones del análisis organizacional. Tensiones.
- Momentos, tensiones. Análisis organizacional como estrategia de cambio. Rol del analista profesional. Rol del usuario del análisis organizacional.

PROGRAMA SINTÉTICO

Unidad 1: Fundamentos del análisis organizacional.

Unidad 2: Consultoría para Organizaciones

Unidad 3: Diseño organizacional.

Unidad 4: Diagnostico Organizacional

4.1. Planificación y Control

4.2. Cultura Organizacional

4.3. Comunicación Organizacional

4.4. Clima Organizacional

4.5. Estructura;

Unidad 5: Poder; autoridad y conflicto en las organizaciones

Unidad 6: Gestión del Cambio

PROGRAMA ANALITICO

1. Unidad 1: Fundamentos del análisis organizacional.

1.1 Antecedentes y orígenes del análisis organizacional. Caracterización del objeto de estudio. Modelos Organizacionales.

1.2. Organizaciones e instituciones. Dialéctica de lo instituido y lo instituyente. Atravesamiento y transversalidad. Análisis organizacional e institucional.

2. Unidad 2: Consultoría para Organizaciones

2.1 : La Consultoría como intervención Racional y Social.

La Consultoría. Definición. Rasgos particulares de la consultoría. Funciones de la consultoría. Roles del Consultor. La Consultoría como modelo de la Investigación Acción.

Consultor y crisis. Roles del consultor. El pasaje del pedido a la demanda. Vinculo consultor- cliente. Relevamiento: Naturaleza de las intervenciones.

2.2 : Tipologías de Consultoría. Modelos y Procesos.

El modelo de adquisición de servicio experto: El modelo médico-paciente: El modelo de Consultoría de Procesos Principios Básicos que Sustentan las Estrategias de Cambio Planificado en la organización.

Estrategias Básicas de Cambio. Cambio Planeado: Fases de la Consultoría. Diagnóstico. Intervención: concepto. Factores Críticos. Resultados.

3. Unidad 3: Diseño organizacional.

Diseño de organizaciones. Componentes de la organización susceptibles de diseño. Metodologías para el diseño organizacional El modelo de Diseño Organizacional de Juan José Gilli. El modelo de Diseño de Mario Krieger. Auditoría administrativa de Enrique Benjamín Franklin

4. Unidad 4: Diagnostico Organizacional

- 4.1. Planificación y Control:** Diagnóstico de los pilares. Planeamiento estratégico El Balancead scorecard como herramienta para el análisis organizacional. Perspectivas, Indicadores.
- 4.2. Comunicación Organizacional:** El discurso en las organizaciones. Su análisis. Acciones comunicativas: tipos. Análisis e intervención sobre las acciones comunicativas. Desarrollo de planes comunicacionales.
- 4.3. Clima organizacional** concepto y significado: Variables Criticas. Indicadores: herramientas para el diagnóstico del clima laboral. Gestión de emociones.
- 4.4. Cultura Organizacional:** Concepto. Auditoría Cultural. Materiales Básicos. Formas de estudio de la cultura. Metodologías. Cultura empresarial e intervención sobre la organización. Nuevos paradigmas
- 4.5. Perspectiva de Género y Diversidad:** Paradigma de Diversidad, Equidad, pertenencia, inclusión. Roles y estereotipos de género. Deconstrucción
- 4.6. Estructura:** Partes de la organización, Diseño de puestos individuales, Mecanismos de Coordinación. Bases de agrupamiento. Alcance de control. Relaciones de autoridad. Centralización /Descentralización. Estructura Formal, Estructura presunta, Estructura existente, estructura requerida. Nuevas opciones de diseño organizacional.

5. Unidad 5: Poder; autoridad y conflicto en las organizaciones.

5.1. El poder. El análisis del poder. Autoridad. Dominación. Las dimensiones estructurales y personales del poder en las organizaciones. Los recursos de poder y su utilización. Las constelaciones de poder en las organizaciones. Poder y gobernabilidad de las organizaciones.

5,2. Conflicto en las organizaciones Elementos estructurales. La contradicción en las organizaciones. Tipos de conflicto. Proceso del conflicto. Motivos del conflicto.

5.3 Resolución de conflictos en las organizaciones Negociación. El problema. El método. Mediación concepto. Ventajas La resolución de las disputas. El gerente mediador. El consultor mediador.

6. Unidad 6: Gestión del Cambio

El Cambio en la Organización. Gestión del cambio. El cambio Planificado: proceso Resistencia al cambio. Implicación, Comunicación, Información y Formación. Metodologías para la gestión del cambio.

7. BIBLIOGRAFIA

- ABADIA JORDANA Carlos "Soy Consultor" Ediciones Urano 2008
- ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura organizacional" autoresvarios. Editorial Legis
- ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa.4.- ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.
- ANSOFF, Igor "La Estrategia de la Empresa". Edit. Universidad de Navarra S.A. Barcelona. BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001
- British Council Argentina (20 de marzo de 2019). Video YouTube "Equidad, diversidad e inclusión en América. #We are diverse" <https://www.youtube.com/watch?v=6LOpXwLzMPw>
- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I, pág.813.8-. Davenport, T. y Prusak, L. Conocimiento en Acción. Editorial. Prentice-Hall, 2001.
- DUCK, Jeani Daniel, " El monstruo del Cambio" Empresa Activa 2002
- ECHEVERRIA, RAFAEL - 2005. "La ontología del Lenguaje" Capítulo V. Chile, Lom Ediciones SA. ISBN: 956-7802-33-5
- ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. "Identidad de las Organizaciones". Edit. Paidós.
- FAUR, ELEONOR (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.
- FRANKLIN, Enrique Benjamín. "Auditoría Administrativa Gestión Estratégica del Cambio" Prentice Hall, 2007.
- GAMBA, SUSANA (2008) ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? En
- Diccionario de estudios de Género y Feminismos. Biblos.
- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica.
- GOLEMAN, D. (1998). La inteligencia emocional en la empresa. Vergara. Barcelona
- GORDON, J. (1997). Comportamiento organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México. 16.-JAQUES, Eliot, " La organización Requerida". Edit. Business y Economics 2004.
- KAPLAN, Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.
- KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México. 19.-
- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona.
- MINTZBERG, Henry. " Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo, 2000.
- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
- MORGAN, G. (1989). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
- PIÑEYRO PRINS R. Y ARAGÓN LUIS. (2015), Diagnostico Organizacional, Herramientas y Práctica. Osmar D. Buyatti, Librería editorial,
- PORTER, Michel. "Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia". Cía. Editorial Continental.
- PRESS Eduardo: "Psicología de las organizaciones. Ed Macchi 2008"
- RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Diaz de Santos. España, 2006. 28.-. Rodriguez Mansilla, Darío, "Diagnostico Organizacional "Editorial Alfaomega; México, 2010.
- RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio. Edit. Paidós 2000. 30.- SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana. 31.-SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall, 3ª Edic. 1997
- SCHEIN Edgard "La Cultura Empresarial y el Liderazgo" Edit. Plaza y Janes. 1ª Edic. 1988. 33.-SCHLEMENSON Aldo "La estrategia del Talento". Edit. Paidós 2002.
- SCHLEMENSON Aldo, " Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia. Edit Granica ,2013. SCHVARSTEIN Leonardo "Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit Paidós, 2001. 36.- SCHVARSTEIN Leonardo "Diseño de Organizaciones. Tensiones y

- Paradojas" Edit. Paidós 2001
- SCHVARSTEIN L. "La Inteligencia Social de las Organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social" Edit. Paidós 2003
- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.
- SUAREZ, Francisco y Otros," Analista Organizacional ¿Profesión o saber? Edit. Macchi 1999. THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.
- URY, Williams, Fisher y otros" Si de Acuerdo" Editorial Norma, 1990.

1

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA OBLIGATORIA y COMPLEMENTARIA POR UNIDAD

Unidad 1 Básica

- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- MORGAN, G. (1989). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
- SCHVARSTEIN Leonardo "Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós, 2001.
- SHILA PEINE GRANDON "Manual de Diseño e Intervención Organizacional" -Versión 2019

Complementaria

ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. "Identidad de las Organizaciones". Edit. Pianos, Jorge.
GOFFMAN, Erving. "Internados". Edit. Amorrortu. Bs. As.

Unidad 2 Básica

- ABADIA JORDANA Carlos "Soy Consultor" Ediciones Urano 2008
- ECHEVERRIA, RAFAEL - 2005. "La ontología del Lenguaje" Capítulo V. Chile, Lom Ediciones SA.
- SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana. Ed. 1995

Complementaria

KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall.
SUAREZ, Francisco y Otros," Analista Organizacional ¿Profesión o saber? Ed. Macchi 1999.

Unidad 3 Básica

- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica.
- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- SCHVARSTEIN Leonardo "Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001

Complementaria

Piñeyro Prins R. y Aragón Luis. (2015), Diagnostico Organizacional, Herramientas y Práctica. Osmar D. Buyatti, Librería editorial.
SCHVARSTEIN Leonardo "Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit. Paidós 2001 21.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo 2000.

Unidad 4 Básica

- ANSOFF, Igor "La Estrategia de la Empresa". Edit. Universidad de Navarra S.A. Barcelona.
- BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001
- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I, pág. 81312-
- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica.
- FAUR, ELEONOR (2008). Desafíos para la igualdad de género en la Argentina. - 1a ed. - Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.
- GAMBA, SUSANA (2008) ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? En British Council Argentina (20 de marzo de 2019). Video YouTube "Equidad, diversidad e inclusión en América. #We are

diverse" <https://www.youtube.com/watch?v=6LOpXwLzMPw>

- PAOLA CONSUELO LADINO MARIN (2017) Comunicación organizacional / / Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina.
- JAKES, Elliot, "La organización Requerida" Edit. Business y Economics 2004.
- KAPLAN, Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.
- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- MINTZBERG, Henry. "Diseño de organizaciones Eficientes" Edit. Ateneo 2000
- RODRIGUEZ MANSILLA, DARIO, "Diagnostico Organizacional" Editorial Alfaomega; México, 2010
- SCHLEMMERSON Aldo, "Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia. Edit. Granica, 2013. 40-
- THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.
- Ficha de cátedra "Hablemos de Diversidad, Equidad e Inclusión."
- Ficha de Cátedra "El Observador"
- INFORME GREAT PLACE TO WORK - Los mejores lugares para trabajar: Empresas que cuidan 2025. Sostener el bienestar en contextos desafiantes.
- Urcos Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima organizacional
- Trejo - Auditoría de Recursos Humanos (2015)

Complementaria

ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura Organizacional" autoresvarios Editorial Legis

ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa. 4.-ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.

KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México.

MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona

SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.

.

Unidad 5 - Básica

- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona. URY, Williams, Fisher y otros. "Si de Acuerdo" Editorial Norma

Complementaria

SCHIEIN Edgar "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall. 3ª Edic. 1997

SCHLEMMERSON Aldo "Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal" . Edit. Paidós 1ª Ed. 1987. 38- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.

RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Díaz de Santos

Unidad 6 Básica

- DUCK, Jean Daniel, "El monstruo del Cambio" Empresa Activa 2002
- RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio.Edit. Paidós 2000.
- SCHVARSTEIN Leonardo "Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001.
- GREAT PLACE TO WORK – Informe "Ganando la Carrera de la IA" (2025)

Se incorpora: GARCÍA, H., & MIRALLES, F. (2016). *Ikigai: Los secretos de Japón para una vida larga y feliz. Ediciones Urano.z*; con el propósito de promover una reflexión sobre el autoconocimiento, el sentido personal y la capacidad de adaptación frente a los procesos de cambio y transición que atraviesan las personas a lo largo de su vida y de su trayectoria profesional. El texto será el soporte necesario para la realización del trabajo individual.

Complementaria

KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires

8. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Se trata de una materia que se imparte luego de cumplido el ciclo profesional por lo cual relaciona los conocimientos que los estudiantes han ido adquiriendo a lo largo de la carrera enfocándolos al análisis de organizaciones.

El objetivo del programa sólo se logra con la participación activa de los estudiantes, por lo que la metodología de enseñanza-aprendizaje se basa en el trabajo en equipos, en los que el cuerpo docente actúa como facilitador y tutor de los mismos. Se plantean clases participativas, construyendo el conocimiento colaborativamente, fortaleciendo y retroalimentando las temáticas de la asignatura. Los procesos de intervención pedagógica propuestos son:

- Abordar y discutir colaborativamente, y luego defender públicamente lo construido, aplicándolo a casos de Organizaciones REALES a la luz de los conceptos aportados por la bibliografía propuesta.
- Aplicar los elementos, conceptuales, analíticos y conocimientos desarrollados durante el cursado en el diagnóstico e intervención de organizaciones.
- Ejercitar tareas de investigación con el fin de realizar un diagnóstico organizacional, proponiendo una estrategia de cambio, tiempos y resultados esperados como si el estudiante tuviera una participación en esa organización donde se desarrolla el proceso. En este trabajo en equipo el alumno deberá, partiendo de una fundamentación teórica, realizar todos los estudios, estimaciones, etc. que le permitan realizar un diagnóstico y una propuesta de intervención.

También como estrategia al final de la cursada se proponen los testimonios. Este proceso, consiste en invitar a profesionales a brindar su experiencia en una breve charla, con el objetivo de que los estudiantes puedan reconocer conceptos y temas de la asignatura aplicados a la realidad de las organizaciones.

9. PROCESOS DE INTERVENCION PEDAGOGICA:

Las modalidades de intervención pedagógica utilizadas serán

Modalidades	
1. DEBATE CONDUCTIVO	X
2. EJERCICIOS PRÁCTICOS	X
3. ANÁLISIS DE CASOS	X
4. EXPLICACIÓN DOCTRINARIA	X
5. AULA INVERTIDA	X
6. TEST CONCEPTUAL	
7 TEST DE LECTURA	
8. TALLER – GRUPO OPERATIVO	
9. SEMINARIO	
10. TRABAJO DE CAMPO	X
11. TRABAJO INTEGRADOR	X
.	

10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA	ANALISIS ORGANIZACIONAL
FECHAS	ACTIVIDADES CLASE
18/9/2026	Clase de presentación - Armado de equipos - Presentación consignas TP CAMPO - Trabajo Colaborativo organizaciones - Clase real versus clase ideal Consignas MORGAN y sorteo de Temas.
25/9/2026	Exponen Organizaciones según MORGAN. Consignas TP de campo y Metodología. Consignas sobre el tipo de organizaciones a considerar, los informantes claves y el formulario de entrevista.
2/10/2026	Presentación de Organizaciones propuestas para TP CAMPO. Informantes claves y posibilidades de acceso a información. Muestras del formulario de entrevista. Temas de clase.
9/10/2026	Intercambio del formulario de entrevista. Corrección
16/10/2026	PRESENTACIÓN PRIMER AVANCE - Exposición oral con soporte digital.
23/10/2026	Expone Grupo Consultoria. Correcciones
30/10/2026	Expone Grupo Comunicación. Correcciones
6/11/2026	Expone Grupo Clima Organizacional y Motivación. Correcciones
13/11/2026	Expone Grupo Cultura. Correcciones
20/11/2026	Expone Grupo Gestión del Cambio. Correcciones
27/11/2026	Invitación de Instituciones y Profesionales.
4/12/2026	CORRECCIÓN
11/12/2026	ULTIMA CORRECCIÓN
18/12/2026	Exposiciones Grupales y cierre de la materia

11. EVALUACION

Requisitos de Promoción. Se requiere el cumplimiento de cuatro requisitos:

1) Aprobar el trabajo de campo grupal.

Estructura del trabajo: Durante el desarrollo de la cursada los equipos realizaran un trabajo de campo de una organización (existente) con el fin de realizar un diagnóstico sobre la base de la bibliografía dada.

La conformación de los equipos y la asignación de roles de los integrantes la decidirán los propios estudiantes.

Los integrantes de la cátedra serán consultores de los equipos para la confección del trabajo y realizarán auditorias que formarán parte de la evaluación. En algunas clases se presentarán los avances parciales de los trabajos.

Los estudiantes realizarán tres entregas, con exposición la primera sobre el relevamiento de información preliminar para realizar un prediagnóstico. (Descripción general de la organización). En la segunda entrega harán una presentación donde presentarán: objetivos del estudio, marco conceptual, metodología propuesta y avances en la investigación. En la tercera entrega se expondrá el informe final. En caso de no aprobar el trabajo tendrán las instancias de las mesas finales para volver a presenta y defender el mismo.

Los estudiantes que deseen acreditar las horas de investigación con el presente trabajo deberán realizarlo de manera individual o en duplas como máximo cumpliendo los requisitos de presentación

previstos: Portada, Resumen y palabras Clave, Introducción, Cuerpo del Trabajo Conclusión, Fuentes de información, Anexos, Tablas de Contenidos. El mismo se entregará vía campus virtual en las fechas previstas.

2) Asistir al menos al 75% de las clases.

Si el estudiante no alcanzara dicho porcentaje deberá rendir una evaluación sobre los temas abordados los días de inasistencia.

3) Aprobar la presentación de un tema por grupo. (Aula Invertida).

Se conformarán grupos de un máximo de cinco estudiantes que trabajarán de la siguiente manera: Cada unidad (de acuerdo al cronograma) será expuesta por un grupo. Al inicio del ciclo lectivo se hará el sorteo de los temas y se suministrará a cada grupo la bibliografía. Asimismo, cada integrante del grupo mantendrá el rol asignado para el trabajo de campo. Una semana antes de la exposición deberán enviar al profesor vía campus virtual una programación de la clase con los detalles de los recursos y estrategias a utilizar en la Clase. En caso de inasistencia del estudiante el día de su exposición, se acordará con los docentes nueva fecha para exponer el tema durante la cursada.

4) Aprobar el Trabajo integrador de autoconocimiento: FODA Personal e IKIGAI

Los estudiantes realizarán, de manera individual, un proceso de reflexión orientado al autoconocimiento y al reconocimiento de sus intereses, valores, fortalezas y aspiraciones personales, integrando dos herramientas complementarias: el análisis FODA personal y el modelo de Ikigai. Este modelo es una herramienta de reflexión personal que invita a explorar la relación entre los intereses, las capacidades, los valores y las posibilidades de contribución de cada persona, entendiendo que estas dimensiones evolucionan y se redefinen a lo largo de la vida.

La actividad se desarrollará luego de una clase testimonial con una profesional invitada que compartirá su experiencia de vida y de desarrollo personal. Su testimonio será utilizado como un disparador para la reflexión, no con el propósito de presentar un recorrido como modelo de éxito o de referencia única, sino para que los estudiantes comprendan que las trayectorias personales y laborales son dinámicas, se transforman a lo largo del tiempo y requieren procesos continuos de autoconocimiento, adaptación y revisión de las propias decisiones y objetivos.

Primera parte: Análisis FODA personal

Los estudiantes elaborarán un análisis de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Entendiendo que una fortaleza implica la existencia de una capacidad o recurso susceptible de ser aplicado para alcanzar objetivos y concretar proyectos, y que una debilidad refiere a la ausencia o limitación de determinadas capacidades o condiciones que pueden dificultar el logro de las metas propuestas, deberán identificar acciones concretas para potenciar sus fortalezas y trabajar sobre aquellas áreas que desean desarrollar.

En cuanto a las oportunidades y amenazas, se analizarán considerando el contexto académico, laboral y social en el que cada estudiante se encuentra inserto, identificando aquellos factores externos que pueden favorecer o condicionar su desarrollo futuro.

Segunda parte: Construcción del Ikigai personal

Tomando como referencia el libro Ikigai: Los secretos de Japón para una vida larga y feliz (García y Miralles, 2016) y las reflexiones surgidas durante la clase testimonial, cada estudiante elaborará su propio esquema de Ikigai respondiendo a cuatro preguntas fundamentales:

→ ¿Qué amo hacer?

- ¿En qué considero que soy bueno/a?
- ¿Qué necesita el mundo o mi comunidad de mí?
- ¿Por qué actividades podrían reconocer o valorar mi aporte?

A partir de estas respuestas, se espera que reflexionen sobre aquello que hoy les brinda sentido y motivación, entendiendo que estas respuestas no son definitivas y que pueden modificarse y resignificarse a medida que transita nuevas experiencias personales y profesionales.

Reflexión integradora

Como cierre, los estudiantes elaborarán una reflexión personal que articule ambas herramientas, considerando algunas preguntas de guía como:

- ¿Qué descubrimientos hicieron sobre sí mismos durante el proceso?
- ¿Existe coherencia entre sus fortalezas y aquello que les apasiona?
- ¿Qué acciones concretas pueden emprender en el próximo año para acercarse a la vida que desean construir?
- ¿Qué hábitos consideran importantes para sostener ese camino?
- ¿Qué aprendizajes les deja esta actividad en el momento de transición entre la vida universitaria y el ejercicio profesional?

Se busca que esta experiencia constituya una instancia de introspección que favorezca una mirada integral sobre la propia trayectoria y promueva una reflexión consciente acerca de los valores, intereses y posibilidades que cada estudiante desea explorar en esta nueva etapa de su vida.

Presentación

El trabajo consistirá en un informe individual de hasta cinco (5) páginas, que será presentado en formato digital a través del Campus Virtual en la fecha establecida por la cátedra. Se recomienda que el informe incluya una breve introducción, el desarrollo de los apartados y una conclusión final. Deberán respetarse los siguientes criterios formales: márgenes de 2,5 cm, interlineado de 1,5, tipografía Arial tamaño 11.

La nota final será un promedio ponderado de acuerdo al siguiente cuadro:

Notas	Ponderación
TRABAJO INDIVIDUAL	25 %
NOTA INDIVIDUAL PRESENTACIÓN GRUPO	25 %
NOTA GRUPAL	25 %
TRABAJO DE CAMPO	25 %

Promocionará la asignatura el estudiante que logre una nota de seis (6) sin redondeo o más. Los estudiantes que cumplan los requisitos y no lleguen a los seis (6) puntos podrán voluntariamente hacer nuevas presentaciones en las fechas de finales.