

<b>INSTRUMENTO A PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DOCENTE</b>
---

**A N E X O II**

**RESOLUCIÓN DE DECANATO N°920/18**

<b>AÑO:</b>	<b>2022</b>
-------------	-------------

**1- Datos de la asignatura**

Nombre	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL – CURSADA ESPECIAL
--------	--

Código	308
--------	-----

Tipo (Marque con una X)

Obligatoria	x
Optativa	

Modalidad (Marque con una X)

Presencial	
VIRTUAL	X

Nivel (Marque con una X)

Pregrado	x
Grado	x

Área curricular a la que pertenece	Administración
------------------------------------	----------------

Departamento	
--------------	--

Carrera/s	Licenciatura en Administración – Tecnicatura Universitaria en Comercialización
-----------	--

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s	CICLO PROFESIONAL - 3° AÑO, 1° CUATRIMESTRE CICLO DE FORMACIÓN GENERAL - 3° AÑO, 1° CUATRIMESTRE
--	---

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	10
Semanal	2

Distribución de la carga horaria (semanal) presencial de los alumnos:

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
2		0

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
	1		1		0

2- **Composición del equipo docente** ( Ver instructivo):

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1.	Martín Erralde	Especialista en Administración de Negocios y Lic en Psicología
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		

Nº	Cargo								Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: (*)				
	T	As	Adj	JTP	A1	A2	Ad	Bec	E	P	S	Reg.	Int.	Otros	Docencia		Investig.	Ext.	Gest.
															Frente a alumnos	Totales			
1.			x									x			2	10			
2.																			
3.																			
4.																			
5.																			

(\*) la suma de las horas Totale + Investig. + Ext. + Gest. no puede superar la asignación horaria del cargo docente.

### **3- Plan de trabajo del docente**

**DESTINATARIOS:** estudiantes que hayan cursado la materia en el presente año y estén en condiciones de rendir el examen habilitante.

**OBJETIVO:** permitir a los estudiantes re-abordar los conceptos centrales de la asignatura y aquellos que durante la cursada presentaron mayores dificultades para su comprensión.

**CANTIDAD DE CLASES:** se proponen 5 clases teóricas

**PERÍODO DE DICTADO:** Octubre – noviembre

**DIAS Y HORARIOS DE CLASE:** martes de 8 a 10hs.

**INICIO DE CLASES:** 4 de octubre

**MODALIDAD DE DICTADO:** virtual

#### **PROGRAMA**

##### **Unidad 1: El Comportamiento Organizacional. Paradigma de abordaje.**

- Caracterizar el comportamiento organizacional.
- Comprender que el comportamiento organizacional debe ser considerado sobre la base de una concepción de organización que no la considera como “un mecanismo (programado) o un organismo (natural), sino como un sistema complejo, de base social, política y técnica” (Etkin, 2003).
- Identificar y reflexionar acerca de los principales factores de complejidad en las organizaciones desde el punto de vista sistémico y su impacto en el comportamiento humano.
- Comprender cómo los paradigmas condicionan la percepción y el modo de actuar sobre la realidad organizacional.

##### **Unidad 2: Cultura Organizacional**

- Entender la cultura organizacional como una dimensión subjetiva y emergente en toda organización, que tiene un papel activo sobre la realidad.
- Comprender la cultura organizacional como contexto de significados compartidos que orientan los comportamientos y esfuerzos de las personas en las organizaciones y los modos de entender la realidad.

- Entender la cultura como facilitadora u obstaculizadora del cambio organizacional

### **Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)**

- Reconocer el proceso de aprendizaje como un ciclo continuo en forma espiral ascendente
- Distinguir los diferentes tipos y niveles de aprendizaje, sus características y el rol de cada uno en el comportamiento humano en las organizaciones
- Conocer los distintos estilos personales de aprendizaje e identificar el propio
- Comprender el proceso de aprendizaje cíclico y experiencial como esencial para lograr la viabilidad de las organizaciones

### **Unidad 4: Motivación Laboral**

- Identificar los diferentes motivadores vinculados con la situación laboral
- Vincular las teorías y modelos que explican la motivación con estrategias gerenciales concretas, básicamente las basadas en las recompensas y las estrategias basadas en el rediseño de los puestos de trabajo.
- Elaborar y analizar estrategias motivacionales vinculadas al trabajo del futuro

### **Unidad 5: Los grupos y equipos en las organizaciones**

- Identificar las características de un grupo
- Procurar que el estudiante comprenda la dimensión psicológica de los grupos humanos en las organizaciones; que no solo basta reunir personas para que se transformen en un grupo, sino que se trata de un dispositivo que tiene una especificidad particular y que da lugar a dinámicas y tensiones propias a partir de las cuales puede comprenderse el comportamiento grupal.
- Entender al equipo de trabajo como una configuración particular de un grupo de personas, una forma particular de organizar el trabajo, que resulta "eficaz" bajo ciertas circunstancias.
- Utilizar algunas técnicas de trabajo orientado al aprendizaje grupal.

## **1. Enunciación de la totalidad de los contenidos a desarrollar en la asignatura.**

### **2.1 Programa sintético**

Unidad 1: El Comportamiento Organizacional. Paradigma de abordaje.

Unidad 2: Cultura Organizacional

Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)

Unidad 4: Motivación Laboral

Unidad 5: Los grupos y equipos en las organizaciones

## **Programa analítico**

### **Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.**

- Comportamiento humano en las organizaciones.
- Noción básica de Paradigma.
- Paradigma de la Complejidad como marco de referencia para la interpretación del fenómeno organizacional. Complejidad e incertidumbre.
- Las organizaciones como sistemas complejos de base social, política y técnica.
- El comportamiento humano desde una visión sistémica y compleja.
- El contrato psicológico como articulador entre individuo, organización y trabajo.

### **Unidad 2: Cultura Organizacional**

- Concepto de cultura organizacional. Cómo se construye y comparte.
- Elementos que la componen. Los modelos mentales.
- La cultura como contexto de significados compartidos que orientan y dan sentido a los comportamientos en las organizaciones.
- Cultura Dominante y Subculturas. Culturas fuertes. Microculturas (redefinir este punto).
- La cultura como facilitadora u obstaculizadora del comportamiento humano en las organizaciones.

### **Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)**

- Proceso de creación y asimilación del conocimiento (tácito y explícito)
- Niveles de aprendizaje según el sujeto (individual, grupal, organizacional)
- Tipos de aprendizaje según la fuente (académico/formal- No académico/informal)
- Aprendizaje basado en la experiencia.
- Ciclo del aprendizaje y cambio. Aprendizaje y cambio en el comportamiento humano en las organizaciones.

### **Unidad 4: Motivación Laboral**

- Concepto de motivación. Motivación laboral.
- Procesos psicológicos que explican la motivación laboral.
- Aspectos motivadores del trabajo. Motivadores del entorno laboral y del contenido del trabajo. Motivación extrínseca y motivación intrínseca.
- Motivación, contrato psicológico y ciclo vital.

### **Unidad 5: Grupos y Trabajo en equipo**

- Concepto de grupo. Dimensión psicológica de los grupos humanos en las organizaciones.
- Los grupos en las organizaciones. Tipos de grupos. Características de los grupos en las organizaciones.
- Equipos de trabajo. El equipo como una configuración particular de un grupo de personas en una organización. Sinergia grupal.
- Roles de equipo.
- Aprendizaje de lo grupal y desarrollo de los grupos.

## 2. Bibliografía (básica y complementaria).

### **Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.**

- Vilela, L. D. (1999). Psicología del trabajo y las organizaciones: concepto, historia y método. (Parte seleccionada: Objeto de estudio, pag 14 y 15)
- Schein, E. H. (1982). Psicología de la Organización. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. (Partes seleccionadas de: Cap 2: Los problemas humanos en las organizaciones, El contrato psicológico, pag 20 – 22; Cap 4: Supuestos gerenciales sobre la naturaleza humana; y Cap 6: La complejidad de la naturaleza humana).
- Etkin, J. (2003): Gestión de la complejidad en las organizaciones – La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado, México, OXFORD University Press. (Introducción, puntos 1 a 4).
- Etkin, J. (2000): Política, gobierno y gestión de las organizaciones – Acuerdos, dualidades y divergencias. Buenos Aires, Prentice Hall. (CAPITULO 1, punto D: El mapa conceptual de la organización, páginas 14 a 17 y CAPÍTULO 3: Los factores de la complejidad).
- Serieyx, H. (1995): El big bang de las organizaciones, Buenos Aires, Granica. Capítulo 7: El big bang de la empresa. Capítulo 12: Las lecciones del pensamiento complejo).

### **Unidad 2: Cultura Organizacional**

- Etkin, J. (2000). Política, gobierno y gerencia de las organizaciones, 1a Edición, Buenos Aires, Prentice Hall. (Capítulo 11: Componentes culturales de la organización, pp. 221-230)
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Cenage Learning. (Capítulo 10: Cultura organizacional y valores éticos)

### **Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)**

- Swieringa, J. (Joop), & Wierdsma, A. (1995). La organización que aprende. Addison-Wesley Iberoamericana. (Capítulo 3: Aprendizaje)
- Senge, P., & Gardini, C. (1995). La quinta disciplina en la práctica. México, Editorial Granica. (Capítulo 8: La rueda del aprendizaje)
- Gore, E. (2012). El próximo Management: acción, práctica y aprendizaje. Buenos Aires: Ediciones Granica (Introducción, pp 11 a 18)

### **Unidad 4: Motivación Laboral**

- Salanova, M., Hontangas, P. M., & Peiró, J. M. (2007). Capítulo 6: Motivación Laboral, puntos 6.1 y 6.2. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del trabajo. Vol 1: La actividad laboral en su contexto. Madrid. Editorial Síntesis Psicología.
- Levy-Leboyer, C. (2003). La motivación en la empresa Modelos y estrategias. España, Editorial Gestión 2000. (pp 13 a 25; 29 a 33; 113 a 119)

### Unidad 5: Grupos y Trabajo en equipo

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). Grupos y Equipos. In Comportamiento Organizacional (pp. 321–336). McGraw Hill.
- Navarro, J., de Quijano, S. D., Berger, R., & Meneses, R. (2011). Grupos en las organizaciones: Herramienta básica para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes. Papeles Del Psicólogo, 32(1), 17–28.

### 3. Cronograma de contenidos, actividades y evaluaciones.

#### CRONOGRAMA DE CLASES – CURSADA ESPECIAL 2022

Clase teórica Virtual	UNIDAD /TEMA
4/10	<b>Unidad 1</b> Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.
11/10	<b>Unidad 2:</b> Cultura Organizacional
25/10	<b>Unidad 3:</b> Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)
1/11	<b>Unidad 4:</b> Motivación Laboral
8/11	<b>Unidad 5:</b> Grupos y Trabajo en equipo
15/11	<b>EVALUACIÓN FINAL (1º Instancia)</b>
22/11	Devolución de notas
29/11	<b>EVALUACIÓN FINAL (Recuperatorio)</b>
6/12	Devolución de notas recuperatorio

### EVALUACIÓN DE FINAL DE CURSADA

- Se tomará un examen al terminar la cursada (Resolución de caso virtual y en forma escrita)
- La evaluación será la aplicación de los conceptos abordados durante la cursada especial a un caso práctico.
- Tendrá la posibilidad de ser recuperado mediante un examen con la misma modalidad.
- La nota obtenida será la nota final de cursada de la materia, pudiendo acceder a la condición de regular en caso de obtener nota mayor a 4, accediendo a la posibilidad de rendir el examen final en las fechas que la facultad defina.
- En la prueba se especificarán, por escrito y previo al inicio, los criterios de evaluación y los requisitos de aprobación.
- En caso de obtener nota 6 o más accederá a la condición de Promoción.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En términos generales, la valoración final del estudiante intentará reflejar el grado de comprensión crítica de los temas y sus posibilidades de aplicación en el ámbito de las

organizaciones. En este sentido se tendrá en cuenta la adquisición de conocimientos y su precisión conceptual, la capacidad de relacionar los conceptos tanto al interior de cada unidad temática como aquellos conceptos que las vinculan entre sí, la capacidad de vincular los conceptos teóricos con la realidad organizacional, la originalidad y el sustento teórico de las soluciones propuestas a los casos prácticos analizados, la relevancia de los argumentos planteados, el poder de síntesis, el juicio crítico y la capacidad de expresar ideas en forma clara y comprensible.

**EXAMEN FINAL DE LA ASIGNATURA:** en caso de aprobar con nota mayor a 4 y menos de 6 la Evaluación Final de Cursada especial, tendrán acceso a rendir el Examen final. El mismo consistirá en un examen oral y/o escrito, en el que se evaluará el contenido total del programa.

**RÉGIMEN DE PROMOCIÓN:** Promocionará el estudiante que haya aprobado el Examen final de cursada con nota de seis (6) o más.