



PLAN DE TRABAJO DOCENTE

1- DATOS DEL CURSO

Nombre ANALISIS ORGANIZACIONAL

Código 570

Tipo (Marque con una X)

Obligatoria	X
Optativa	

Nivel (Marque con una X)

Grado	X
Post-Grado	

Área curricular a la que pertenece Área Administración

Departamento Departamento Administración

Carrera Lic en Turismo – Lic. en Administración

Ciclo o año de ubicación en la carrera Ciclo Orientación , Quinto año, segundo cuatrimestre

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	64 horas
Semanal	4 horas

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

Teóricas	Prácticas	Teórico – prácticas
		4

Relación docente - alumnos:

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA

UNIDAD ACADÉMICA: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
ASIGNATURA: ANALISIS ORGANIZACIONAL

**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

2. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DOCENTE

Nº	Nombre Y Apellido	Títulos
1.	García Solchaga , Sandra Pilar	Magíster en Comercialización , Especialista en Administración de Negocios, Contador Público.
2.	Guzmán, Daniel	Lic. en Administración
3.	Teyseyre, Jesica	CP/LA

Nº	Cargo								Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: *				
	T	As.	Ad.	J.T.P.	A1	A2	Ads.	Bec.	E	P	S	Reg.	Int.	Otros	Docencia		Invest.	Ext.	Gest
															Frente alumnos	Totales			
1			X								X		X		10	10			
2			X								X	X		Libre					
3				X							X	X		Afectación	10	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 para la identificación y evaluación de las dimensiones críticas para el diagnóstico y la intervención organizacional.

4. Contenidos Mínimos

Contenidos mínimos:

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.

5.-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 Conocimiento

Unidad 7: Gestión del Cambio



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:

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 .Diagnostico. Intervención: concepto. Factores Críticos. Resultados

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

Unidad 4: Diagnostico Organizacional

4.1. Planificación y Control

Diagnóstico de los pilares. Planeamiento estratégico El Balanced Scorecard como herramienta para el análisis organizacional. Perspectivas, Indicadores.



4.2. Cultura Organizacional: Concepto. Auditoría Cultural. Materiales Básicos. Formas de estudio de la cultura .Metodologías .Cultura empresarial e intervención sobre la organización.

4.3. Comunicación Organizacional: El discurso en las organizaciones. Su análisis. Acciones comunicativas: tipos .Análisis e intervención sobre las acciones comunicativas. Desarrollo de planes comunicacionales.

4.4. Clima organizacional concepto y significado: Variables Críticas. Indicadores: herramientas para el diagnóstico del clima laboral

4.5. 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.

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

Unidad 6: Gestión del Conocimiento

El conocimiento como objeto de gestión: definición de conocimiento. Conocimiento Tácito explícito. Dimensiones del Conocimiento. El conocimiento como recurso estratégico. El aprendizaje Organizacional Tecnologías de la información y comunicación. Desarrollo del Conocimiento: Creación: Selección y adquisición, clasificación y almacenamiento, transformación, Recuperación distribución y Aplicación del Conocimiento. Modelos Integrado –Situacional de Gestión del Conocimiento .Auditoria del Conocimiento.



Unidad 7: 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.-Cronograma:

2do. Cuatrimestre.

	TEORÍA -PRACTICA
Viernes 6-09	Presentación de la Materia. Pautas de la Actividad Pedagógica Confección de grupos para actividad pedagógica. Explicación del trabajo. Asignación de temas
Viernes13-9	Punto 1-1. Análisis Organizacional. Exposición Grupal Modelos de organización
Viernes 20/9.	Punto 1-2 Organizaciones e instituciones .
Viernes 27/9	Punto 2. Consultoría.
Viernes 04/10.	Punto3 .Diseño.
Viernes 11/10.	Punto 4.1 Planificación.
Viernes 18/10.	Exposición Grupos 1ra entrega trabajo de Campo
Viernes25/10	Punto 4.2. Cultura Organizacional
Viernes 01/11	Puntos 4.3 y 4.4. Clima Organizacional. Comunicación
Viernes 8/11	Punto 4.5 Estructura
Viernes 15/11	Punto 5.Poder, conflicto y negociación punto 6 Gestión del conocimiento
Viernes 22/11	Punto 6 Gestión del conocimiento
Viernes 29/11	Punto 7. Gestión del Cambio
Viernes 6/12.	Diagnostico organizacional. Correcciones Trabajo de Campo
Viernes 13/12	Diagnostico organizacional. Exposición Alumnos Trabajo de Campo



8.-BIBLIOGRAFÍA BÁSICA OBLIGATORIA Y COMPLEMENTARIA

- 1.-ABADIA JORDANA Carlos " Soy Consultor" Ediciones Urano 2008
- 2- ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura Organizacional" autores varios Editorial Legis
- 3- ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa.
- 4- ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.
- 5- ANSOFF, Igor "La Estrategia de la Empresa". Edit. Universidad de Navarra S.A. Barcelona.
- 6.-BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001
- 8.- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I, pág. 813
- 9- DAVID, Fred. "La Gerencia Estratégica". Edit. Legis, Colombia 7ª reimpresión.
- 10- DUCK, Jeani Daniel ," El monstruo del Cambio" Empresa Activa 2002
- 11-ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. "Identidad de las Organizaciones" . Edit. Paidós .
- 12 -FRANKLIN, Enrique Benjamín. "Auditoría Administrativa Gestión Estratégica del Cambio" Prentice Hall ,2007.
- 13- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos "Editorial Granica :
- 14- GOFFMAN, Erving. " Internados". Edit. Amorrortu. Bs. As.
- 14.-GOLEMAN, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Vergara. Barcelona
- 15.-GORDON, J. (1997). Comportamiento organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- 16.- JAQUES, Eliot," La organización Requerida" Edt. Business y Economics 2004.
- 17- KAPLAN, Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000S.A.
- 18.- 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.
- 20.-MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona. 25.-
- 21.-MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo 2000
- 22.- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
- 23.-MORGAN, G. (19.89). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
- 24.-Piñeyro Prins R. y Aragón Luis. (2015),Diagnostico Organizacional ,Herramientas y Práctica. Osmar D. Buyatti , Librería editorial.,
- 25.-PORTER, Michel. "Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia". Cía. Editorial Continental.
- 26.-PRESS Eduardo: "Psicología de las organizaciones .Ed Macchi2008"
- 27.- RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Diaz de Santos. España 2006
- 28.-.Rodriguez Mansilla ,Darío, "Diagnostico Organizacional "Editorial Alfaomega ; México, 2010.
- 29.-RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio .Edit. Paidós 2000.
- 30.- SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana .Edc 1995
- 31.-SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall,. 3ª Edic. 1997
- 32.-SCHEIN Edgard "La Cultura Empresarial y el Liderazgo" Edit. Plaza y Janes. 1ª Edic. 1988.
- 33.-SCHLEMENSON Aldo "La estrategia del Talento". Edit. Paidos 2002
- 34.-SCHLEMENSON Aldo ,"Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia .Edit Granica ,2013.
- 35.-SCHVARSTEIN Leonardo "Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit.. Paidós 2001
- 36.-SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001
- 37.-SCHVARSTEIN L. "La Inteligencia Social de las Organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social" Edit. Paidos 2003
- 38.-SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.



- 39.-SUAREZ, Francisco y Otros, "Analista Organizacional ¿ Profesión o saber? Edit. Macchi 1999. 44-40.-THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.
41- URY, Williams, Fisher y otros "Si de Acuerdo" Editorial Norma,1990..

9.--BIBLIOGRAFÍA BÁSICA OBLIGATORIA y COMPLEMENTARIA POR UNIDAD

Unidad 1

Básica

- 19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires
23,- MORGAN, G. (1989). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
36- SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós, 2001

Complementaria

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

Unidad 2

Básica

- 1.-ABADIA JORDANA Carlos "Soy Consultor" Ediciones Urano 2008
30.-SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana.Edc 1995

Complementaria

- 19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
31- SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hal. 3ª Edic. 1997
39.-SUAREZ, Francisco y Otros, "Analista Organizacional ¿ Profesión o saber? Edt Macchi 1999.

Unidad 3

Básica

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

Complementaria

- 35.- SCHVARSTEIN Leonardo " Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit.. Paidos 2001
21.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo 2000



Unidad 4

Básica

- 4- ANSOFF, Igor "La Estrategia de la Empresa". Edit. Universidad de Navarra S.A. Barcelona.
6- BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001
8- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I, pág . 813
13- GILLI, Juan José "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos" Editorial Granica :
16.- JAQUES, Elliot," La organización Requerida" Edit. Business y Economics 2004.
17- KAPLAN, Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.
19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
21.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit. Ateneo 2000
28.- RODRIGUEZ MANSILLA,DARIO, "Diagnostico Organizacional "Editorial Alfaomega; México, 2010
34.-SCHLEMENSON 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.

Complementaria

- 2.-ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura Organizacional" autores varios Editorial Legis
3.-ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa.
4.-ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.
18.-KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México.
20.-MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona
38.-SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.

Unidad 5

Básica

- 19.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
22.- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
41.-URY, Williams , Fisher y otros. "Si de Acuerdo" Editorial Norma, 1990.
Acland. A. Como utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones. Buenos Aires, Paidós

Complementaria

- 31.-SCHEIN Edgard "Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall . 3ª Edic. 1997
34.-SCHLEMENSON Aldo "Análisis Organizacional en Pymes y Empresas de Familia .Edit Granica ,2013.
38- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.



Unidad 6

Básica

27.- RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Díaz de Santos .España 2006

Complementaria

Davenport, T. y Prusak, L. Conocimiento en Acción. Editorial Prentice-Hall, 2001
Nonaka, I. y Takeuchi, H. La Organización Creadora de Conocimiento. Editorial Oxford University, 1999.

Unidad7

Básica

10- DUCK, Jeani Daniel, "El monstruo del Cambio" Empresa Activa 2002
29-RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio .Edit. Paidós 2000.
36.-SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidós 2001

Complementaria

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

10-. ESTRATEGIAS DE INTEGRACION DE LOS CONTENIDOS RELEVANTES DE LA ASIGNATURA

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

El objetivo del programa sólo se logra en la medida con la participación activa de los alumnos, 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.

Abordar y discutir colectivamente, y después defenderlo públicamente, 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 activa 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.

1. Procesos de intervención pedagógica: Las modalidades de intervención pedagógica utilizadas serán



Modalidades	
1. Debate conducido	X
2. Ejercicios prácticos	X
3. Análisis de casos	X
4. Explicación doctrinaria	X
5. Trabajo de investigación	
6. Test conceptual	
7 Test de lectura	
8. Taller – Grupo operativo	
9. Seminario	
10.Trabajo de campo	X
11. Trabajo integrador	X

11.-Informe de la responsable respecto al:

- 5.1. **Funcionamiento general:** Se trabajó durante la cursada de manera coordinada y “en equipo” con los alumnos respetando y cumpliendo los horarios asignados. Se cumplió con el cronograma de actividades establecido.
 - 5.2. **Consecución de objetivos:** Se alcanzaron los objetivos lográndose una integración de los mismos en el trabajo de investigación exploratoria de campo donde los alumnos en grupo pudieron expresar y volcar los contenidos aprendidos en el análisis de una organización real.
 - 5.3. **Cumplimiento de lo planificado:** se cumplió con la planificación presentada.
 - 5.4. **Rendimiento académico de los alumnos:** Alta participación en las clases . Buen rendimiento general en las presentaciones grupales y en el trabajo de investigación exploratoria de campo.
6. **Acciones de mejora para el actual ciclo lectivo :** Relevar los conocimientos previos que los alumnos traen a fin de reforzar las explicaciones en algunos temas donde se observaron dificultades (Indicadores, Estructura).Cambios en las actividades requeridas para la promoción y en los métodos de evaluación. Revisión y actualización de Bibliografía Básica y Ampliatoria: Se incorpora bibliografía para la unidad de Diagnostico de acuerdo a las dificultades observadas en la realización del Trabajo de Capo. Durante la ultima



clase del cuatrimestre se realizó a los alumnos la encuesta cuyo modelo se expone a continuación.

La participación de la Ayudante durante el ciclo lectivo anterior redundó en múltiples beneficios en el funcionamiento de la Cátedra, por tal motivo se solicita por nota separada la afectación como Jefa de Trabajos Practicos para el actual ciclo lectivo.

EVALUACIÓN CATEDRA ANALISIS ORGANIZACIONAL

ORIENTACION

Administración_____

Turismo_____

¿Cómo evaluaría el desempeño de la cátedra en los siguientes aspectos? .Marque con un círculo el número que mejor represente su respuesta

	Muy satisfactorio 1	Satisfactorio 2	poco satisfactorio 3	nada satisfactorio 4	No sabe/ 5 No Contesta
Contenidos	1	2	3	4	5
Metodología de Clase	1	2	3	4	5
Metodología de evaluación	1	2	3	4	5
Bibliografía	1	2	3	4	5
Profesores	1	2	3	4	5
horarios	1	2	3	4	5

	Mucho 1	Bastante 2	Poco 3	Nada 4	No sabe/No Contesta 5
Me siento satisfecho asistiendo a clases	1	2	3	4	5
Considero que he aprendido en esta materia	1	2	3	4	5
El programa satisface mis expectativas en la materia	1	2	3	4	5
Realizo esfuerzo para aprender la materia	1	2	3	4	5
Me siento satisfecho cursando con alumnos de otras carrera	1	2	3	4	5
Le recomendaría a un amigo cursar esta materia	1	2	3	4	5

Lo mejor de la cátedra:1)

2)



3)

Lo peor de la cátedra1)

2)

3)

Sugerencias:.....

.....

.....

Del análisis de las mismas surgen como aspectos muy valorados la dinámica de la clase ,la interacción con alumnos de otras carreras, el trabajo en equipos, y la activa participación de los alumnos .

13. Régimen de promoción

a.- Requisitos de aprobación:

Para aprobar la materia 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 del equipo la decidirán los propios estudiantes.

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

Los alumnos realizarán tres entregas, con exposición la primera sobre el relevamiento de información preliminar para realizar un pre-diagnostico. (Descripción general de la organización). En la segunda entrega harán una prestación donde presentarán: objetivos del estudio, marco conceptual, metodología utilizada y avances en la investigación. En la tercera entrega se expondrá el informe final.

Los alumnos que deseen acreditar las horas de investigación con el presente trabajo deberán realizarlo de manera individual o de a dos 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 s e entregará en dos ejemplares y soporte magnético.

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

3) Aprobar la presentación de un tema por grupo .

Se conformarán grupos de un máximo de cinco alumnos 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



contenidos teóricos y actividades pedagógicas propuestas.. Las presentaciones deberán incluir además propuestas de dispositivos para favorecer la participación de sus compañeros. También incluirán referencias a la bibliografía y a los materiales relacionados que seleccionen en internet. Todos estos contenidos serán incorporados a una base de conocimientos que constituirá uno de los "productos" del curso.

4) Aprobar trabajo individual

Al inicio de la cursada los estudiantes, de manera individual, realizarán un autoexamen realista con mención de sus habilidades, el cual deberá incluir un análisis FODA personal.

Teniendo en cuenta que una fortaleza implica la existencia de una capacidad o recurso en condiciones de ser aplicado para alcanzar los objetivos y concretar los planes y que una debilidad refiere a la falta de una determinada capacidad o condición que puede apartar o dificultar el logro de las metas o fines, los estudiantes en su análisis deberán establecer acciones específicas para potenciar las habilidades y/o superar las debilidades marcadas, en los trabajos de campo y en la presentación del tema. .

En cuanto a las oportunidades y amenazas se pretende que las analicen desde al ámbito profesional en el cual se desenvuelven cotidianamente, y refieren a aquellas variables que pueden afectarlos positiva o negativamente.

Al cierre del ciclo, los estudiantes habiendo ejecutado los roles asumidos, harán una evaluación

- 1) a sus compañeros de equipo sobre su desempeño, las fortalezas y debilidades detectadas.
- 2) individual para corroborar si la percepción varió o no luego de la realización del trabajo en equipo.
3. La evaluación de sus compañeros de equipo sobre su desempeño, las fortalezas y debilidades detectadas.

Con este ejercicio se pretende preparar a los estudiantes para los futuros desafíos y que les permita no solo conocerse sino también crecer en base a ese conocimiento.

El resultado final de esta actividad será un informe de no más de 5 páginas que se presentará impreso y en soporte digital a través del Campus virtual, en la fecha previamente establecida.

Es conveniente que los trabajos presenten una breve introducción, el desarrollo o análisis y una conclusión final. Asimismo, se respetará el siguiente formato para unificar las presentaciones: márgenes de 2,5 cm, espaciado o interlineado 1 ½, empleando la letra Arial, tamaño 11.

Notas	Pond.
Nota individual presentación grupo	25 %
Nota Grupal	25 %
Trabajo de Campo	25 %
Nota trabajo individual	25 %



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE MAR DEL PLATA

UNIDAD ACADÉMICA: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
ASIGNATURA: ANALISIS ORGANIZACIONAL

**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**