



Año: 2019

**1. Datos de la asignatura**

Nombre **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Código 380

Obligatoria	<b>X</b>
Optativa	

Grado	<b>X</b>
Post-Grado	

Área curricular a la que pertenece **ADMINISTRACIÓN**

Departamento

Carrera/s **Licenciatura en Administración**

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s **Tercer Año**

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	<b>64</b>
Semanal	<b>4</b>

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

Teóricas	Prácticas	Teórico – prácticas
<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b> horas no presenciales



**Relación docente - alumnos:**

Cantidad estimada de Alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
<b>150</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	

**2. Composición del equipo docente**

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1	ARRAIGADA, Mariana Cecilia Profesora Adjunta (afectada por el Area Pedagógica de Administración)	Mg. en Administración de Negocios CP/LA.
2	PENSADO, Carmen Rafaela Jefe de Trabajos Prácticos.	Lic en Administración de Empresas. Lic. en Psicología.
3	BARBISAN, Romina Ayudante graduado – suplente	Lic. en Administración.
4	MANTEK, Patricia Ayudante graduado- LICENCIA POR MATERNIDAD	Lic. en Administración

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	X			5	5	-	-	-
2				X							X		X		5	5	-	-	-
3					X						X		X				-	-	-
4												X			5	5			



### 3. Plan de trabajo del equipo docente

#### Articulación de la Materia en el Plan de Estudios

##### En relación a los propósitos institucionales e incumbencias de la carrera:

La materia **Comportamiento Organizacional** se vincula con los propósitos de la formación académico profesional, en tanto se propone promover en el estudiante una visión clara, actualizada y problematizadora de saberes provenientes del campo psicológico, que operen como soportes para la construcción de nuevos conocimientos en relación a *crear, gestionar y desarrollar las organizaciones*.

Procura brindar una perspectiva de la actividad científica dentro del contexto sociohistórico que le permita reconocer a la realidad organizacional como posible de ser abordada desde diferentes dimensiones de análisis; *dirigiendo proyectos enfatizando el desarrollo de la iniciativa, la creatividad, la asunción de riesgos con capacidad analítica*.

Ofrece una visión que haga pensable la integración de su quehacer profesional en grupos que operan sobre un mismo sector de la realidad desde disciplinas, saberes y prácticas diferentes.

Enfatiza en la generación de destrezas que les permitan *intervenir en estudios e investigaciones interdisciplinarias que perfeccionen el conocimiento de herramientas psicológicas para aportar a la resolución de problemáticas vinculares en el terreno organizacional*.

##### Desde los contenidos elaborados para esta asignatura:

Al ser la única materia psicológica de la carrera y contando con los conocimientos aportados por la asignatura **“Funciones Organizacionales”**; su meta es contribuir a la generación de un pensamiento crítico-reflexivo respecto de la dinámica organizacional, que favorezca en el futuro Licenciado en Administración la posibilidad de abordar problemas desde nuevas perspectivas.

Diseñar a partir de conocimientos psicológicos específicos lineamientos que sustenten un accionar innovador.

A partir de lo expresado se propone:



- Procurar recursos teórico-técnicos para significar y operar en el campo organizacional.
- Considerar a las organizaciones desde la dinámica relacional individuo-organización.
- Visibilizar los efectos de las relaciones intra e intergrupales, sus tensiones y contradicciones en el ámbito organizacional.
- Pensar a la organización en el contexto social y como contexto de la conducta humana.
- Analizar el impacto de la cultura organizacional, el aprendizaje y sus posibilidades de cambio para el desarrollo de la organización y su adaptación al medio socio-histórico en el que se inserta.
- Visualizar y aportar el alcance multidisciplinario de los problemas que plantea el trabajo en equipo como coordinador ó integrante de grupos de trabajo.
- Ejercer una práctica profesional adecuada a las nuevas necesidades sociales regionales y locales de las organizaciones con diferentes grados de formalidad

A partir del cumplimiento de los objetivos planteados, el Licenciado en Administración se encontrará instrumentado para:

- Intervenir en la gestión y desarrollo organizacional aplicando conocimientos y técnicas propias del ámbito psicológico *en un contexto nacional e internacional cambiante*.
- Realizar análisis e investigaciones vinculadas al factor humano dentro de las organizaciones contribuyendo a la generación de procedimientos tendientes a mejorar *el desempeño organizacional, toma de decisiones, trabajo en equipo, operando en forma correctiva en función de la eficacia y eficiencia*.
- Aportar los conocimientos básicos y específicos de un campo de conocimiento: "la psicología", con el que el comportamiento organizacional interactúa nutriéndose recíprocamente.
- Brindar conceptualizaciones que puestas a trabajar en este ámbito permiten al egresado *detectar oportunidades y neutralizar sus amenazas*.



### **Propósitos de la Asignatura:**

- + Promover la posibilidad de pensar con otros desde una actitud crítica y ética frente a la realidad, tratando de alcanzar visibilidad desde la diversidad.
- + Procurar recursos teórico-prácticos desde la perspectiva de la psicología que permitan significar y operar en el campo organizacional.
- + Crear condiciones, desde un trabajo teórico - experiencial, para el aprendizaje del rol del Licenciado en Administración como Coordinador de Grupos y/o Equipos de Trabajo en el ámbito organizacional.
- + Propender a la asunción de una actitud comprometida con la realidad de las organizaciones locales y regionales, (familiares, públicas ó privadas) desde las incumbencias profesionales.
- + Fomentar la investigación en este campo de conocimiento, entendiendo el conocimiento científico como un proceso de creación permanente. Tarea que requiere un trabajo cognitivo-psíquico, trabajo de de-construcción, de elaboración.

### **1. Objetivos de la Asignatura:**

Los distintos espacios por los que transitan docentes y alumnos (ver estrategias docentes) están pensados para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Lograr una posición activa que permita actos elucidatorios, promoviendo una actitud sensible, crítica e interrogativa frente a los contenidos de la materia.
- Dilucidar la tensión entre lo organizacional, lo grupal y lo subjetivo en el ámbito de las organizaciones, a través del estudio de producciones teóricas, del paso por la experiencia grupal en los trabajos prácticos y la participación a través de dispositivos grupales implementados en los teóricos y talleres.



- Profundizar en el conocimiento de teorías y métodos para el análisis de los factores funcionales y disfuncionales a la dinámica organizacional, considerando la cultura organizacional como punto de partida en la búsqueda de aprendizajes que favorezcan cambios en la organización.
- Valorar la dimensión axiológica y técnica de la asignatura y en particular el compromiso social que de ella resulta.
- Privilegiar el ejercicio de un pensamiento reflexivo para comprender el carácter complejo: multidimensional, dinámico y situacional del funcionamiento organizacional.
- Jerarquizar la consideración de la perspectiva humana en la dinámica organizacional.
- Conocer los dispositivos a emplear según el tipo de organización y la demanda receptada.
- Construir diseños de intervención adecuados a los requerimientos recibidos.

## **2. PROGRAMA SINTÉTICO:**

**MODULO TEMÁTICO I:** INTRODUCCIÓN AL CAMPO ORGANIZACIONAL. Antecedentes históricos.

**MODULO TEMÁTICO II:** EL SUJETO EN LAS ORGANIZACIONES. Vicisitudes de su integración a Grupos y Equipos de Trabajo.

**MODULO TEMÁTICO III:** EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN TRABAJANDO CON GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES.

**MODULO TEMÁTICO IV:** EMPRESAS FAMILIARES.



### **3. PROGRAMA ANALITICO:**

#### **MÓDULO TEMÁTICO I: INTRODUCCIÓN AL CAMPO ORGANIZACIONAL. Antecedentes históricos.**

##### **Objetivos:**

- Establecer la multidimensionalidad y complejidad del campo organizacional.
- Proporcionar las nociones básicas para la comprensión de la dinámica organizacional: Cultura organizacional, movilidad, aprendizaje y cambio.
- Construir la conceptualización “Campo de problemáticas”
- Caracterizar las fortalezas y debilidades de la organización; escenificadas en la interrelación de las variables poder, autoridad, conflicto, cultura y transformación en la dinámica instituido – instituyente.

##### **Contenidos:**

- Antecedentes históricos de la Psicología Organizacional.
- Las organizaciones como campo de problemáticas. Su multidimensionalidad y complejidad.
- Instituciones y Organizaciones. Perspectiva vincular de las organizaciones.
- Las Organizaciones como construcción social. Relación grupo-organización. Grupos sujeto-Grupos objeto en las organizaciones.
- Fortalezas y debilidades a partir de la interrelación de variables: Cultura, cambio, autoridad, poder, conflictos y su racionalidad subyacente. Transformaciones. Interjuego instituido-instituyente y sus efectos en la dinámica organizacional.

##### **Bibliografía básica:**

Acuña, J. (Coord.); Buzzela, P.; Palomo, P.; López Maisonnave, M.C. (2009). Cuadernos de Cátedra Nº 1. *Momentos fundadores: principales autores*. En: [www.seadpsi.com.ar](http://www.seadpsi.com.ar)



Amilkar, M. (2012). *Algunos puntos de partida para pensar a las organizaciones desde una perspectiva vincular*. Material de Cátedra.  
Beliera, E. (1998). *Institución y Organización*. En: Diccionario de Psicoanálisis de las Configuraciones Vinculares. Bs. As. El Candil.  
López Molina, E. (2011). *Historia de la Psicología Organizacional. Cuando el pasado influye en el presente. (De lo particular a lo global)*. En: revista.univa.mx/n60/artLopez.htm-  
Schvarstein, I. (1995). *Cap. 1*. En: Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos aportes. Bs. As. Paidós.  
Zanelli, J. y Silva, N. (2008). *Cap. 1*. En: Interacción Humana y Gestión. La construcción psicosocial de organizaciones de trabajo. Universidad de la República. Montevideo: Ediciones Psicolibros Universitario – Conytrium.

### **Bibliografía complementaria:**

Gil Rodríguez, García Saiz (1993). *Caps. 2, 4, 5, 6 y 7*. En: Grupos en las Organizaciones. Madrid. Eudema.  
Kaes, R. (1989). *Cap. 1*. La institución y las Instituciones. Bs. As. Paidos.  
Etzioni, A. *Un análisis comparativo de las organizaciones complejas*. Fichas traducidas al español. *Introducción y Cap 1*.  
Roussillon, R. (1989). *Espacios y Prácticas Institucionales. La liberación y el intersticio*. En: La Institución y las instituciones. Bs. As. Paidos.  
Schvarstein, L. (2005). (Comp) *Cap 1*. En: Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Bs. As. Paidos.

## **MÓDULO TEMÁTICO II: EL SUJETO EN LAS ORGANIZACIONES. Vicisitudes de su integración a grupos de trabajo**

### **Objetivos:**

- Comprender la noción de subjetividad como producción socio-histórica y a las organizaciones como dispositivos productores de subjetividades.
- Considerar la situación de trabajo en el ámbito de las organizaciones como fuente de realización personal, de tensiones y padecimientos.
- Analizar el interjuego de roles funcionales y disfuncionales en la formación y el desarrollo de grupos de trabajo.
- Pensar la relación sujeto-organización como productora y producida en la dinámica organizacional.



### **Contenidos:**

- Dimensión socio-histórica en la noción de subjetividad. Subjetividades de la Modernidad- Subjetividades de la Postmodernidad.
- Producción de subjetividad en la situación de trabajo en las organizaciones.
- La noción de contrato psicológico como expresión de la relación sujeto-organización.
- El mundo del trabajo. Significación y valor heurístico del análisis de la situación de trabajo.
- Trabajo y Salud.

### **Bibliografía básica:**

Acuña, J. (2008). *Notas para una discusión de la noción de subjetividad*. Material de Cátedra.

Amilkar, M. (2009). *Cap. V*. En: Situaciones de Trabajo. Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín.

Dejours, Ch. (2006). *Cap. 1 y 2*. En: La banalización de la injusticia social. Bs. As. Editorial Topia.

Dejours, Ch. (2009). *No hay trabajo neutral para nuestra salud mental*. Revista por Experiencia, N°45. 12-13. Dossier Trabajo y sufrimiento. Julio de 2009. Madrid.

En: [http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub13638\\_porExperiencia\\_n\\_45.pdf](http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub13638_porExperiencia_n_45.pdf)

Gross, M. (2011). Comp. *Comportamiento Organizacional: La transformación de Grupos a Equipos de Trabajo*. Textos de L. Schvarstein y Enrique Pichon Riviere.

En: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/1266828/Comportamiento-Organizacional-La-transformacion-de-grupo-a-equipo-y-viceversa.html>

Pintos, S. (2009). *Cap. 1 y 2*. En: Situaciones de Trabajo. Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín.

Romero, R. (1994). *Cap. IV. La Dinámica manifiesta: Roles funcionales y disfuncionales de los integrantes de un grupo*. En: Grupo, Objeto y Teoría. Vol. 2 (Parte I de IV). Bs. As. Ediciones Lugar.

Schvarstein, L. (2005). *Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización*. En: Trabajo y Subjetividad. Bs. As. Paidós.

### **Bibliografía complementaria:**

Acuña, J. y Pintos, S. (2006). *Pensando el proceso de subjetivación*. Material de Cátedra.



Barenstein, N.; Fornari, E.; Panizza, M.; Santos, G. y Singer, D. (1999). *El proceso de subjetivación en nuestros días*. En: Revista del Ateneo Psicoanalítico. N°2. Buenos Aires.  
Dejours, Ch. (2006). *Cap. 8 y 10*. En: La banalización de la injusticia social. Bs. As. Editorial Topia.  
Schvarstein, I. (1995). *Cap. 5*. En: Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes. Bs. As. Paidós.

### **MÓDULO TEMÁTICO III: EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN TRABAJANDO CON GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES.**

#### **Objetivos:**

- Reconocer las singularidades de la cultura organizacional en que se funda una organización para considerar su potencialidad en cuanto aprendizaje y cambio.
- Jerarquizar el estudio del dispositivo de intervención y el lugar y función del Coordinador como soporte fundamental para el estudio y la operatividad en el campo grupal.
- Distinguir a los grupos de los equipos de trabajo, sus potencialidades como espacios de intervención – producción
- Pensar a los grupos y a los equipos de trabajo en sus configuraciones singulares como unidades básicas de las organizaciones
- Pensar al grupo desde el lugar del Coordinador, como espacio en que las singularidades despliegan sus múltiples significaciones en movimientos de diferencias y producciones consensuadas.
- Conceptualizar las especificidades de cada dispositivo y del diseño como cuestión táctica.
- Comprender la pertinencia de las intervenciones desde las diferentes incumbencias del Licenciado en Administración.
- Aplicar lo desarrollado en módulos anteriores en relación a la intervención con grupos y equipos de trabajo en organizaciones.
- Presentar al Análisis Organizacional como una metodología de intervención en situaciones de crisis.



### **Contenidos:**

- Incumbencias del Licenciado en Administración para el trabajo con grupos.
- Noción de dispositivo. Dispositivos de intervención.
- El Licenciado en Administración como Coordinador de grupos y Equipos de trabajo. Los grupos y los equipos de trabajo en las organizaciones. Potencialidades.
- Intervenciones en situaciones grupales en el ámbito organizacional.
- El Análisis Organizacional como metodología de intervención.

### **Bibliografía básica:**

Amilkar, M. (2012). *Dispositivo Grupal*. Material de Cátedra.

Amilkar, M. (2012). *El Coordinador en situaciones grupales*. Material de Cátedra.

Amilkar, M. (2010). *Notas para pensar acerca las vicisitudes de la vida en las organizaciones, hoy*. Material de Cátedra.

Bozzolo, R. (2008). *Los grupos hoy un desafío al pensamiento*. Material de Circulación Interna.

LHoste, M. (2008). *Los grupos y la destitución institucional*. Material de Circulación Interna.

Schlemenson, A. (1987). *Introducción, Caps. 1, 2 y 3*. En: Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Bs. As. Barcelona. México. Paidós.

Vera, G. y Satulovsky, S. (2013). *Una experiencia de trabajo grupal en una empresa de tecnología: Disminuyendo el sufrimiento a través de las redes vinculares*. En: XX Congreso de la Federación Latinoamericana de Psicoterapia Analítica de Grupos (FLAPAG) Clínica de la Diferencia e Interculturalidad. Trabajos CD. [http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub13638\\_porExperiencia\\_n\\_45.pdf](http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub13638_porExperiencia_n_45.pdf)

Gross, M. (2011). *Comp. Comportamiento Organizacional: La transformación de Grupos a Equipos de Trabajo. Textos de L. Schvarstein y Enrique Pichon Riviere*.

En: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/1266828/Comportamiento-Organizacional-La-transformacion-de-grupo-a-equipo-y-viceversa.html>

### **Bibliografía complementaria:**

Deleuze, G. (1991). *Posdata sobre las sociedades de control*. En: C. Ferrer (Comp.) El lenguaje literario. Tomo II. Nordan. Montevideo.

Gil Rodríguez, García Saiz (1993). *Caps. 4, 5, 6 y 7*. En: Grupos en las Organizaciones. Madrid. Eudema.



Jasiner, G. (1999). *El Coordinador de Grupos, hoy*.

En: <http://www.inserción.com.ar/biblioteca/grajasinercoordinación.htm>

Kordon, D. y otros (1993). *Grupos de reflexión y alienación*. Bs. As. 9nas. Jornadas anuales. AAPPG.

Rousillon, R. (1989). *Cap. 6. Experiencias y prácticas institucionales. La liberación y el intersticio*. En: La institución y las instituciones. Paidós.

Ventrici, G. (2001). *Interrogaciones acerca de los malestares institucionales actuales*. En: Revista AAPPG. Tomo XXIV. Nro. II 125-139. Bs. As.

Ventrici, G. (2003). *Algunas notas para pensar acerca de los conflictos institucionales sobre la práctica específica de la organización*. Jornadas de FAPCV.

Ventrici, G. (2006). *El grupo en tiempos de intemperie*. En: Revista de Psicología y Psicoterapia de Grupo. 29. Nro. 1 125-216. Bs. As.

Schlemenson, A. (1987). *Introducción, Caps. 4, 6, 9, 10, 11, 12 y 13*. En: Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Bs. As. Barcelona. México. Paidós.

## **MÓDULO TEMÁTICO IV: EMPRESAS FAMILIARES**

### **Objetivos:**

- Aplicar al ámbito de las organizaciones conocimientos de los módulos anteriores.
- Articular nociones aprendidas a las especificidades de las Empresas Familiares.
- Introducir en el conocimiento de teorizaciones acerca de las Empresas Familiares.  
Características. Dinámica. Desarrollo y ciclo de vida.
- Considerar las particularidades de la cultura organizacional en las Empresas Familiares.
- Referenciar los contenidos a trabajar dentro del contexto regional y local.
- Distinguir la especificidad de las configuraciones vinculares en las Empresas Familiares.
- Iniciar en el conocimiento de sistemas de evaluación y metodologías de intervención.



### **Contenidos:**

- Las Empresas Familiares. Características.
- Especificidades de su configuración vincular. Tensión empresa-familia.
- El trabajo con la E.F. Dinámica de la Familia empresaria. Etapas de desarrollo.
- Ciclo de vida. Sucesión.
- Gobierno de la E. F. La conducción en épocas de crisis. Conflictos.
- Evaluación e Intervención. Ejes fundamentales.

### **Bibliografía básica:**

Alarcón de Soler, M. y Torres C. (2013). *Familia y Empresas familiares: Reflexiones e Interrogantes*. En: XX Congreso de la Federación Latinoamericana de Psicoterapia Analítica de Grupos (FLAPAG) Clínica de la Diferencia e Interculturalidad .Trabajos CD

Amilkar, M.; Pintos, S. y Giardelli, D. (2011). *Empresas Familiares. Transmisión Generacional en torno al trabajo*. En: V Congreso Marplatense de Psicología. Diciembre de 2011.

Bork, J. y otros. (1997). *Caps. 3 y 4*. En: *Cómo trabajar con la Empresa Familiar*. Barcelona. Granica.

Dodero, S. (2008). *El ciclo de vida de las Empresas familiares*. Temas de Management. Material de Circulación Interna.

Cisneros, L. Ramírez, G. y Hernández, A. (2011). *Control en la Empresa Familiar*. En: Revista Ad -Minister N° 18 (pp. 49-76). Colombia.

Giardelli, D. (2009). *La Empresa Familiar: una mirada desde la Psicología del Trabajo*. Material de Circulación Interna.

Schlemenson, A. *Desarrollo organizacional de las Pymes y Empresas de Familia. La Conducción en épocas de crisis*.  
En: [http://www.schlemenson.com.ar/publicaciones/art\\_peqymediana\\_conduccion.html](http://www.schlemenson.com.ar/publicaciones/art_peqymediana_conduccion.html)

### **Bibliografía complementaria:**

Dodero, S. (2002). *Caps. 1, 3 y 4*. En: *El secreto de las empresas familiares exitosas* Bs. As. El Ateneo.

Etzioni, A. (1974). *Organización Moderna*. México. U.T.A.H.A.

Gallo, M. (1993). *La Empresa Familiar - 4*. IESE. Universidad de Navarra.

Gallo, M. (1995). *Empresa familiar. Texto y Casos*. Barcelona. Praxis.

Gallo, M. y Meller, D. (1998). *Ética de la Empresa familia*. Barcelona. Praxis.



- Mazzuca, R. (1998). *Un esquema freudiano para el diagnóstico*. En: Ensayos sobre Psicología Institucional. Bs. As.
- Mucci, O. (2008). *Empresas Familiares. Funcionamiento e Identidad*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Eudem.
- Mucci, O. y Telleria, E. (2003). *Cap 1 y 2*. En: *Empresas Familiares. Serie Cuadernos de Cátedra*. Universidad Nacional de Mar del Plata.

#### **4. Descripción de Actividades de aprendizaje**

Se parte de una consideración de lo social que impregna de significados al acto educativo que a su vez produce significaciones sociales. La búsqueda de docente y estudiante es la captación de las movilizaciones consecuentes al acto de enseñar - aprender y el logro de potenciales transformadores. El espacio de los trabajos prácticos y teóricos conformados como "Talleres coordinados", tiende al logro de la resignificación de lo conceptual a partir del compromiso experiencial en la situación grupal.

Dada la ubicación de la materia en la currícula, su objetivo principal será introducir al estudiante al estudio de las organizaciones en sus aspectos dinámicos y estructurales, atravesando en los espacios teórico - prácticos por la escena grupal en relación con la tarea de aprender. La implementación de dispositivos grupales para el dictado de la asignatura se realiza por entender que es una instancia de aprendizaje potenciadora de las tareas individuales en el trabajo de "desapuntalamiento", de "preelaboración", para el pasaje al nuevo conocimiento.

Los estudiantes implicados en el Plan de Actividades Docentes presentado, serán convocados a aprender dentro de una propuesta de un trabajo de construcción conjunta con el docente. El compromiso, la implicación, el pensar su hacer y el saber lo que se piensa son dimensiones que se invita a los alumnos a tener en cuenta en sí mismo, en la clase y en la institución.

"Aprendizaje significativo" donde se jerarquizan prácticas de pensamiento reflexivo, tratando de relacionar los nuevos conocimientos con los conceptos y proposiciones relevantes que ya conocen. Proceso de adquisición de distancias, incorporación de diferencias, exploración de lo extraño. El propósito que guía la concepción de Aprendizaje es el de capacitar profesionales idóneos con desarrollo del pensamiento reflexivo y capacidad crítica, propiciando criterios analíticos que favorezcan la curiosidad y la creatividad científica.

Se trata de "construir" en forma conjunta docentes y estudiantes, considerando la enseñanza como un sistema complejo en el cual se tratarán de visualizar procesos que se encuentran relacionados e integrados:



- psicológicos (aprendizaje)
- de interacción grupal
- instrumentales y productivos: (tarea realizada).
- simbólicos (producción de significados múltiples)
- relacionales (modalidad de interacción, clima, dificultades).

Si bien el aprendizaje no es una actividad que se pueda compartir, la cátedra considera imprescindible el trabajo grupal por medio del cual los significados se puedan discutir, compartir, negociar, consensuar, aceptar diferencias en la construcción de nuevas significaciones. Se sostiene que el estar juntos solamente, no garantiza el aprendizaje sino que, la construcción de la grupalidad favorece el aprendizaje en cada uno.

Realizarán además de los dos (2) parciales, tres (3) Actividades Pedagógicas, con la finalidad de integrar y resignificar los conocimientos que van adquiriendo a lo largo de la cursada de la asignatura y dos (2) Talleres de Integración temática que se desarrollarán en el espacio de la última clase teórica antes de cada parcial. En cada uno de ellos se implementarán diferentes recursos (videos, fragmentos filmicos, dramatizaciones) para “hacer trabajar” los ejes conceptuales que atraviesan los Módulos que serán evaluados.

**Asesoría:** Espacio al que pueden concurrir los estudiantes para consultas bibliográficas, preparación de parciales o exámenes finales. El objetivo de la Asesoría no se limita a orientar a los estudiantes ante las dificultades de índole teórico; se propicia potenciar capacidades reflexivas y de pensamiento



## 5. Cronograma de Contenidos

### MÓDULO I

**19/03/19**

Apertura de la cursada. Presentación del Equipo Docente. Socialización del PTD.

Indagación de expectativas y preconceptos sobre temáticas del “Comportamiento Organizacional” y su importancia en el futuro ejercicio profesional del Licenciado en Administración.

**26/03/19**

**Teórico:**

- La Psicología Organizacional como disciplina herramental para el análisis del comportamiento en las organizaciones (Lopez Molina)
- Las organizaciones como campo de problemáticas. Multidimensionalidad y Complejidad. Las Organizaciones desde una perspectiva vincular. (Schvarstein, Cap.1. En: Psicología Social de las Organizaciones)
- Las Organizaciones como construcción social. Relación grupo-organización. Transformaciones. Interjuego instituido-instituyente y sus efectos en la dinámica organizacional. (Schvarstein, Cap.1. En: Psicología Social de las Organizaciones)

#### **Bibliografía Prácticos:**

PTD: Aspectos vinculados a los Trabajos Prácticos y Actividades Pedagógicas.

López Molina, E. (2011). Historia de la Psicología Organizacional. Cuando el pasado influye en el presente. (De lo particular a lo global). En: [revista.univa.mx/n60/artLopez.htm](http://revista.univa.mx/n60/artLopez.htm)

Schvarstein, I. (1995). Cap.1. En: Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos aportes. Bs. As. Paidós

Zanelli, J. y Silva, N. (2008). *Cap. 1*. En: Interacción Humana y Gestión. La construcción psicosocial de organizaciones de trabajo. Universidad de la República. Montevideo: Ediciones Psicolibros Universitario – Conytrium.

**02/04/19 FERIADO NACIONAL. Día de Malvinas**



**09/04/19**

**Teórico:**

- La Psicología Organizacional. Antecedentes históricos. (Belliera) (Amilkar)
- La organización como realidad socialmente construida (Zanelli, Silva)
- Grupos sujeto - Grupos objeto en las organizaciones. (Schvarstein, cap 1. Psicología social de las organizaciones)

**Bibliografía Prácticos:**

Acuña, J. (Coord.); Buzzela, P.; Palomo, P.; López Maisonnave, M.C. (2009). Cuadernos de Cátedra N° 1. *Momentos fundadores: principales autores*. En: seadpsi.com.ar

**MÓDULO II**

**16/04/19**

**Teórico:**

- Dimensión socio-histórica en la noción de subjetividad. Subjetividades de la Modernidad- Subjetividades de la Postmodernidad. Producción de subjetividad en la situación de trabajo en las organizaciones. (Pintos)
- La noción de contrato psicológico como expresión de la relación sujeto-organización. (Schvarstein, cap. 1 Subjetividad y Trabajo)

**Bibliografía Prácticos:**

Acuña, J. (2008). *Notas para una discusión de la noción de subjetividad*. Material de Circulación Interna.  
Amilkar, M. (2009). *Cap. V*. En: Situaciones de Trabajo. Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín.

**23/04/19**

**Teórico:**

- El mundo del trabajo. Significación y valor heurístico del análisis de la situación de trabajo. Trabajo y Salud. (Dejours)
- Efectos y alternativas ante los procesos de precarización-exclusión-expulsión. (Dejours)



### **Bibliografía Prácticos:**

Dejours, Ch. (2006). *Cap. 1 y 2*. En: La banalización de la injusticia social. Bs.As. Editorial Topia

Pintos, S. (2009). *Cap. 1 y 2*. En: Situaciones de Trabajo. Entre la resignación y la Gestión Solidaria. Mar del Plata. Editorial Martín

Romero, R. (1994). *Cap. IV. La Dinámica manifiesta: Roles funcionales y disfuncionales de los integrantes de un grupo*. En: Grupo, Objeto y Teoría. Vol. 2 (Parte I de IV). Bs. As. Ediciones Lugar.

**30/04/19**

**Teórico:**

- Transformación de grupo a equipo (Gross)
- Roles funcionales y disfuncionales (Romero)

### ***Presentación de la Primera Actividad Pedagógica***

**07/05/19 TALLER DE INTEGRACION PRIMER PARCIAL**

**14/05/19 PRIMER PARCIAL TEÓRICO PRÁCTICO**

## **MÓDULO III**

**21/05/19**

**Teórico:**

- El Licenciado en Administración como Coordinador de grupos y equipos de trabajo.
- Las organizaciones y los grupos, hoy.
- Incumbencias del Licenciado en Administración para el trabajo con grupos.
- Noción de dispositivo. Dispositivos de intervención.



**Bibliografía Prácticos:**

Amilkar, M. (2012). *Dispositivo Grupal*. Material de Cátedra.

Amilkar, M. (2012). *El Coordinador en situaciones grupales*. Material de Cátedra

Amilkar, M. (2010). *Notas para pensar acerca las vicisitudes de la vida en las organizaciones, hoy*. Material de Cátedra.

Gross, M. (2011). Comp. *Comportamiento Organizacional: La transformación de Grupos a Equipos de Trabajo*. Textos de L. Schvarstein y Enrique Pichon Riviere.

En: <http://manuelgross.bligoo.com/content/view/1266828/Comportamiento-Organizacional-La-transformacion-de-grupo-a-equipo-y-viceversa.html>

Vera G. y Satulovsky, S. (2013). *Una experiencia de trabajo grupal en una empresa de tecnología: Disminuyendo el sufrimiento a través de las redes vinculares*. En: XX Congreso de la Federación Latinoamericana de Psicoterapia Analítica de Grupos (FLAPAG). Clínica de la Diferencia e Interculturalidad .Trabajos CD.

En: [http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub13638\\_porExperiencia\\_n\\_45.pdf](http://www.ccoo.com/comunes/recursos/1/pub13638_porExperiencia_n_45.pdf)

**28/05/19 Teórico:**

- Intervenciones en situaciones grupales en el ámbito organizacional:
- El Análisis Organizacional como metodología de intervención. Dimensiones relevantes para el análisis organizacional. El Análisis Organizacional como estrategia de cambio. Rol del Analista Organizacional.

**Práctico: ENTREGA DE EXÁMENES**

**Bibliografía Prácticos:**

Schlemenson, A. (1987). *Introducción, Caps. 1-2 Y 3.*. En: Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal. Bs. As. Barcelona. México. Paidós

**04/06/19      RECUPERATORIO DEL PRIMER PARCIAL (en horario de Teórico)**

**Presentación de la Segunda Actividad Pedagógica (en horario de Práctico)**



## MÓDULO IV

11/06/19

### Teórico:

- Las Empresas Familiares. Características.
- Especificidades de su configuración vincular. Tensión Empresa - familia.
- El trabajo con las Empresas familiares. Dinámica de la Familia Empresaria. Etapas de desarrollo.

### Bibliografía Prácticos:

Amilkar, M.; Pintos, S.; y Giardelli, D. (2011). Empresas Familiares. Transmisión Generacional en torno al trabajo. En: V Congreso Marplatense de Psicología. Diciembre de 2011.

Bork, J. y otros. (1997). *Cap. 3*. En: *Cómo trabajar con la Empresa Familiar*. Barcelona. Granica.

Giardelli, D. (2009). *La Empresa Familiar: una mirada desde la Psicología del Trabajo*. Material de Circulación Interna.

Dodero, S. (2008). *El ciclo de vida de las Empresas familiares*. Temas de Management. Material de Circulación Interna.

Cisneros, L. Ramírez, G. y Hernández, A. (2011). *Control en la Empresa Familiar*. En: *Revista Ad -Minister N° 18* (pp. 49-76). Colombia.

## **18/06/19 TALLER DE INTEGRACIÓN DE CONTENIDOS PARA EL SEGUNDO PARCIAL**

Práctico: ENTREGA DE EXÁMENES

## **25/06/19 SEGUNDO PARCIAL TEÓRICO PRÁCTICO**

02/07/19

### Teórico:



- Ciclo de vida. Sucesión. La transmisión generacional en torno al trabajo.
- Gobierno de la E. F.
- La conducción en épocas de crisis. Conflictos. Evaluación e Intervención. Ejes fundamentales.

### ***Presentación de la Tercera Actividad Pedagógica (en horario de Práctico)***

#### **Bibliografía Prácticos:**

Bork, J. y otros. (1997). *Cap. 4*. En: *Cómo trabajar con la Empresa Familiar*. Barcelona. Granica.

Schlemenson, A. *Desarrollo organizacional de las Pymes y Empresas de Familia*. La Conducción en épocas de crisis.

En: [http://www.schlemenson.com.ar/publicaciones/art\\_pegymediana\\_conduccion.html](http://www.schlemenson.com.ar/publicaciones/art_pegymediana_conduccion.html)

#### **Práctico: ENTREGA DE EXÁMENES**

**09/07/19 FERIADO NACIONAL: Día de la Independencia**

### ***16/07/19 RECUPERATORIO SEGUNDO PARCIAL (en horario de Teórico)***

**Total de la cursada: Diecisiete (18) semanas.**

**20/7/19**

**Cierre de cursada**

**ENTREGA DE EXÁMENES**



## **6. Procesos de Intervención Pedagógica.**

Se enumeran las modalidades de intervención pedagógica que se utilizarán con mayor frecuencia durante el curso:

<b>Modalidades</b>	
<b>1. Clase magistral</b>	<b>X</b>
<b>2. Sesiones de discusión</b>	<b>X</b>
<b>3. Taller- Grupo operativo</b>	<b>X</b>
<b>4. Estudio de casos</b>	<b>X</b>

Estarán a cargo del Profesor Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos y Ayudante de Trabajos Prácticos, respectivamente.

Las clases están pensadas como un espacio interactivo, transitando docente y estudiantes por distintos momentos:

**Teórico – expositivo a cargo del Profesor Adjunto.** Espacio en el que se hace eje en el desarrollo y problematización de los contenidos temáticos articulado con las prácticas de intervención. Se trabajarán a los emergentes teóricos y dinámicos surgidos en los trabajos prácticos, articulándose con las preguntas recibidas de clases anteriores.

### **De los Trabajos Prácticos:**

Los trabajos prácticos a cargo del Jefe de Trabajos Prácticos y el ATP respectivamente, se trabajarán con la modalidad “taller”, alternando con el trabajo en grupos operativos, la utilización de recursos psicodramáticos y estudio de casos con el análisis de situaciones próximas al contexto laboral del futuro profesional.

Los estudiantes concurrirán a los mismos con previa lectura del material bibliográfico indicado como central para la fecha en el Cronograma de Prácticos. Durante la clase deberán disponer del material designado como ampliatorio a los efectos de ser consultado si fuera necesario para la resolución de la actividad que se les plantee.



El docente encargado de la Comisión, puntuará en cada semana los ejes conceptuales a considerar por el estudiante al momento de leer la bibliografía indicada, de este modo se favorece una lectura pertinente y abarcativa de los textos, separando lo esencial de lo accesorio. El espacio de los prácticos tiene como finalidad la elucidación y discusión del material bibliográfico y los aportes de la clase teórica articulados con el estudio de casos en el que se buscan conceptualizaciones y resignificaciones de las producciones grupales que surjan en el devenir de la experiencia.

La propuesta es rescatar en el proceso del trabajo grupal lo múltiple, lo consensuado y lo singular.

En la segunda clase se conformarán grupos de entre 4 y 5 estudiantes en forma espontánea, que trabajarán juntos durante toda la cursada las actividades pedagógicas propuestas.

### **De las Actividades Pedagógicas:**

Serán tres (3) durante el cuatrimestre, la primera AP incluirá los módulos temáticos 1 y 2, la segunda AP se centrará en el módulo 3 y la tercera será de integración y aplicación de los contenidos de la asignatura, articulados con las especificidades de aplicación del módulo 4.

Sus contenidos serán aquellas nociones ó conceptos surgidos en las clases teóricas y/o luego de la lectura y trabajo grupal del material de los trabajos prácticos. Se consignarán sus particularidades a través de un instructivo al comienzo del módulo temático 1, 3 y 4, respectivamente.

Se requerirá y sugerirá oportunamente consulta bibliográfica que amplíe las temáticas con que cada grupo trabaje. Serán grupales (Grupos autoconformados que trabajarán juntos durante toda la cursada) y se solicitará su presentación por escrito al finalizar los módulos 2, 3 y 4 respectivamente.

La Actividad Pedagógica III, integrativa de los cuatro módulos se complementará con la presentación creativa descrita a continuación: En el espacio de la última clase, expondrán los grupos autoconformados, con implementación de diseños creativos (dramatización - juego de roles- videos – exposición – posters, etc.).

La finalidad es que los estudiantes trabajen grupalmente las conceptualizaciones y articulaciones teórico-técnicas y las escenifiquen, favoreciéndose una participación activa en la reelaboración de los contenidos.



**De los Talleres de Integración temática:** se desarrollarán en el espacio de la última clase teórica antes de cada parcial. En cada uno de ellos se implementarán diferentes recursos (videos, fragmentos filmicos, dramatizaciones) para “hacer trabajar” los ejes conceptuales que atraviesan los Módulos que serán evaluados.

**De la Asesoría:** Espacio al que pueden concurrir los estudiantes para consultas bibliográficas, preparación de parciales o exámenes finales. El objetivo de la Asesoría no se limita a orientar a los estudiantes ante las dificultades de índole teórico; se propicia potenciar capacidades reflexivas y de pensamiento

### **7. Evaluación:**

#### ***a- Requisitos de aprobación:***

De acuerdo al Régimen de Enseñanza. Se tomarán dos exámenes parciales escritos individuales de los temas trabajados en los teóricos y prácticos dictados hasta la fecha de cada instancia evaluativa. Incluyen la lectura de la bibliografía básica que figura en el PTD y la que incorporen los estudiantes, por las fuentes consultadas espontáneamente.

#### **De las tres (3) Actividades Pedagógicas propuestas los estudiantes deberán aprobar dos (2)**

Es requisito para la aprobación de las dos (2) AP obligatorias la presencia del estudiante en el Práctico al momento de la presentación (pautada por cronograma). Esta exigencia se fundamenta en que se prevé además de la presentación del informe escrito una exposición oral de la misma.

**El estudiante deberá cumplimentar estos requisitos para promover la materia si su promedio es seis ó más puntos o acceder a la instancia del examen Habilitante si tiene solamente un examen parcial y/o su correspondiente recuperatorio aprobado con 4 (cuatro) o más de 4 (cuatro).**

.El examen final se tomará en fecha de exámenes regulares, en forma oral.

Los estudiantes que deban rendir examen habilitante, podrán hacerlo en la primera fecha de examen final prevista para la asignatura. Será escrito y sobre los contenidos no aprobados durante la cursada de la asignatura, agrupados en un primer ó segundo parcial. De acuerdo a la ordenanza 1560/11, el estudiante que apruebe el examen habilitante tendrá derecho a rendir examen final en tres oportunidades.



***b- Criterios de evaluación:***

Tanto para las actividades de aprendizaje realizadas en el espacio teórico – práctico, como para las evaluaciones parciales y finales se considerará:

- La adecuación de los contenidos a las consignas dadas.
- La profundización y pertinencia en el desarrollo de los contenidos y la articulación entre los mismos.
- La adecuación al discurso académico y al propio de la asignatura al momento de desarrollar las temáticas planteadas.
- La variedad de fuentes de información empleadas para la resolución de las actividades requeridas.

***c- Descripción de las situaciones de pruebas a utilizar para la evaluación continua y final:***

Todas las instancias de prueba tenderán a la integración de los saberes logrados hasta el momento de la evaluación. Se utilizarán cuestionarios con preguntas conceptuales, otras que incluyan la articulación entre dos ó más conceptos. Planteos de situaciones problemáticas diseñadas como viñetas, que serán trabajadas a partir de los conocimientos adquiridos en la asignatura incluido lo que logren resignificar de lo visto en otras materias de la carrera.

**8. Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente**

**Profesor Adjunto (Dedicación simple)**

Elaboración del Plan de Trabajo Docente.

Dictado de clases teóricas semanales.

Elaboración y diseño de actividades pedagógicas y exámenes parciales.

Coordinación de las reuniones del Equipo Docente.

Elaboración de Guías de Trabajo.

Organización de diseños para trabajos participativos con grupos amplios.

Selección y actualización bibliográfica.



Elaboración de material docente.

Toma de exámenes habilitantes y finales.

Formación de ATP alumno.

**Jefe de Trabajos Prácticos: (Dedicación Simple)**

Coordinación de una Comisión de Trabajos Prácticos.

Toma y corrección de exámenes parciales y recuperatorios. Actividades pedagógicas.

Colaboración en la elaboración del Plan de Trabajo Docente de la Cátedra.

Colaboración en la selección de la bibliografía para los trabajos prácticos, elaboración del cronograma de los trabajos prácticos, parciales, recuperatorios y actividades pedagógicas.

Asistencia y participación activa en Reuniones Semanales de Cátedra.

Tutorías en horarios a establecer con los estudiantes.

Formación de Ayudante alumno.

**Ayudante de Trabajos Prácticos (Dedicación Simple)**

Coordinación de una Comisión de Trabajos Prácticos.

Toma y corrección de exámenes parciales y recuperatorios. Actividades pedagógicas

Colaboración en: la selección de la bibliografía para los trabajos prácticos, en la elaboración del cronograma de los trabajos prácticos, parciales, recuperatorios y actividades pedagógicas.

Asistencia y participación activa en Reuniones Semanales de Cátedra.

Tutorías en horarios a establecer con los estudiantes.



### **Actividades del equipo docente en el 2do cuatrimestre**

**Profesora Adjunta: Mg. Arraigada, Mariana Cecilia**

Afectación a la cursada especial de Principios de Administración

Afectación a la asignatura de posgrado: Análisis Organizacional (MBA)

**Jefa de trabajos prácticos: LA/Lic. Psicología Pensado, Carmen Rafaela**

Afectación al dictado de la asignatura Psicología de Grupos

**Ayudante graduadas Mg. Romina Barbisan**

Se encuentra designada como suplente, por lo que no se prevé actividad para el segundo cuatrimestre en el marco de esta designación.



**INSTRUMENTO C INFORME  
DEL EQUIPO DOCENTE**

**ANEXO I**  
**RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 920/18**

1.-Datos de la asignatura

1.1 Nombre: **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

1.2 Código: **380**

2.-Rendimiento Académico:

2.1. Desgranamiento:

Matrícula inicial	Cantidad de alumnos desertores del curso	Cantidad de alumnos que desaprobaron el curso
146	18	20

2.2. Aprobación (completar según corresponda a su modalidad)

Cantidad de alumnos que aprobaron por promoción	Cantidad de alumnos que aprobaron la cursada
35	49

2.3. Otras modalidades

Cantidad de alumnos en condición de habilitante		
24		

3. Condicionantes en la ejecución del plan

Considera que los objetivos de la asignatura se cumplieron	Totalmente	Parcialmente	Escasamente
	<b>X</b>		

En caso de no haberse cumplido, enuncie las principales causas

4.- Innovaciones

5.-Anexo de documentación presentada

6.-Observaciones

Nota. Al 31/08/2018