



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



**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.	Duran Claudia	Magíster en Ciencias Sociales con Mención en Economía, Lic en Administración de Empresas .
3.	Guzmán, Daniel	Lic en Administración
4	Zanfrillo, Alicia	Lic. en Sistemas Magist. En Gestión Universitaria
5.	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			Libre					
4				X						X		X		Libre					
5					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. Motivación Influencia y Liderazgo:

4.3.Cultura Organizacional

4.4. Comunicación Organizacional:

4.5.Clima laboral;

4.6.Estructura;

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

Unidad 6: Gestión del Conocimiento



Unidad 7: Gestión del Cambio

6.-PROGRAMA ANALITICO

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 Jose 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 laboral; concepto y significado: Variables Criticas. Indicadores: herramientas para el diagnostico 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. Modelos de Vanguardia.

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. La 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 9/9.	Presentación de la Materia. Pautas de la Actividad Pedagógica Confección de grupos para actividad pedagógica. Explicación del trabajo. Asignación de temas
Viernes 16/9	Punto 1-1. Análisis Organizacional. Exposición Grupal Modelos de organización
Viernes 23/9.	Punto 1-2 Organizaciones e instituciones .
Viernes 30/9	Punto 2. Consultoría.
Viernes 07/10.	Punto 3 .Diseño.
Viernes 14/10.	Punto 4.1 Planificación .
Viernes 21/10.	Exposición Grupos 1ra entrega trabajo de Campo
Viernes 28/10	Punto 4.2.. Cultura Organizacional
Viernes 04/11.	Puntos 4.3 y 4.4. Clima Organizacional. Comunicación
Viernes 11/11	Punto 4.5 Estructura
Viernes 18/11.	Punto 5.Poder, conflicto y negociación
Viernes 25/11	Punto 6 Gestión del Conocimiento
Viernes, 2/12	Punto 7. Gestión del Cambio
Viernes 9/12.	Diagnostico organizacional. Correcciones Trabajo de Campo
Viernes 16/12	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
- 7 CHAM Kim , MAUBORGNE, Renee , " La estrategia del Océano Azul" Edit Norma 2006
- 8.- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I,pag 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, Jorge. "Burocracia en corporaciones públicas y privadas". Edit. Macchi.
- 12-ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. "Identidad de las Organizaciones". Edit. Paidos .
- 13 -FRANKLIN, Enrique Benjamín . "Auditoría Administrativa Gestión Estratégica del Cambio" Prentice Hall ,2007.
- 14- GILLI, Juan Jose "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos " Editorial Granica :
- 15-GOFFMAN, Erving. "Internados". Edit. Amorrortu. Bs. As.
- 16 GOLEMAN, D. (1999). La inteligencia emocional en la empresa. Vergara. Barcelona
- 17 GORDON, J. (1997). Comportamiento organizacional. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- 18.- JAQUES ,Elliot," La organización Requerida" Edt. Business y Economics 2004.
- 19- KAPLAN , Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.
- 20-KATZ D. Y KAHN R . "Psicología Social de las Organizaciones" 1966
- 21.-KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México.
- 22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 23- MAYNTZ, Renate. "Sociología de la Organización". Edit. Alianza. Madrid.
- 24- MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona.
- 25.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo 2000
- 26.- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
- 27 MORGAN, G. (1989). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
- 28 MORGAN, G. (1999). Imagin-i-zación. Granica. Barcelona.
- 29- PORTER, Michel. "Estrategia Competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia". Cia. Editorial Continental.
- 30-PRESS Eduardo: "Psicología de las organizaciones .Ed Macchi2008"
- 31- - RIESCO GONZALEZ, Manuel "El negocio es el conocimiento" Editorial Diaz de Santos .España 2006
- 32.-RODRIGUEZ-OPAZO" Comunicaciones de la Organización.Ed Alfaomega,2008.
- 33- RONCO Emilio LIADO Eduard "Aprender a Gestionar el Cambio .Edit. Paidos 2000.
34. SCHEIN Edgard "Consultoría de Procesos", Edit: Adisom Wesley Iberoamericana.Edc 1995
- 35- SCHEIN Edgard " Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall . 3ª Edic. 1997
- 36- SCHEIN Edgard " La Cultura Empresarial y el Liderazgo" Edit. Plaza y Janes . 1ª Edic. 1988.
- 37- SCHLEMENSON Aldo " Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal" . Edit. Paidos 1ª De. 1987
- 38- SCHLEMENSON Aldo "La estrategia del Talento " . Edit. Paidos 2002
- 39- SCHVARSTEIN Leonardo " Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes" Edit.. Paidos 2001
- 40- SCHVARSTEIN Leonardo " Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas" Edit. Paidos 2001
- 41- SCHVARSTEIN L. "La Inteligencia Social de las Organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio de la responsabilidad social" Edit. Paidos 2003
- 42- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.



- 43.-SUAREZ, Francisco y Otros ,”Analista Organizacional ¿ Profesión o saber? Edt Macchi 1999. 44-
44.-THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.

45. URY ,Williams ,Fisher y otros.”Si de Acuerdo” Editorial Norma,1990.

9.--BIBLIOGRAFÍA BÁSICA OBLIGATORIA y COMPLEMENTARIA POR UNIDAD

Unidad 1

Básica

- 27,- MORGAN, G. (1989). Imágenes de las organizaciones. Alfaomega. México.
40- SCHVARSTEIN Leonardo “ Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas” Edit.
Paidos 2001

Complementaria

- 12-ETKIN J. Y SCHVARSTEIN L. “Identidad de las Organizaciones” . Edit. Paidos ., Jorge. "
22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al
comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
28.- MORGAN, G. (1999). Imagin-i-zación. Granica. Barcelona.
15-GOFFMAN, Erving. "Internados". Edit. Amorrortu. Bs. As.

Unidad 2

Básica

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

Complementaria

- 22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al coportamiento
organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
34- SCHEIN Edgard “ Psicología de la Organización” Edit. Prentice Hall . 3ª Edic. 1997
44.-SUAREZ, Francisco y Otros ,”Analista Organizacional ¿ Profesión o saber? Edt Macchi
1999.

Unidad 3

Básica

- 14- GILLI, Juan Jose “Diseño Organizativo Estructuras y Procesos ”Editorial Granica :
22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al
comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
40- SCHVARSTEIN Leonardo “ Diseño de Organizaciones. Tensiones y Paradojas” Edit.
Paidos 2001

Complementaria



- 39- SCHVARSTEIN Leonardo " Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes"
Edit.. Paidos 2001
25.- 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.
5.-BOHLANDER y otros "Administración de Recursos Humanos" Ed. Thomson, 2001
6.-CHAM Kim , MAUBORGNE, Renee ," La estrategia del Océano Azul" Edit Norma 2006
7.- CHAPMAN, Leslie. "El Control de Gestión en la PYME". Revista Administración de Empresas tº I,pag 813
8.-CHIAVENATTO Idalberto. "Comportamiento Organizacional". Revista Administración de Empresas tº IX, pag. 813
14- GILLI, Juan Jose "Diseño Organizativo Estructuras y Procesos "Editorial Granica :
18.- JAKUES ,Elliot," La organización Requerida" Edt. Business y Economics 2004.
19- KAPLAN , Robert y NORTON, David. "Cuadro de Mando Integral" Edit. Gestión 2000 S.A.
22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
25.- MINTZBERG, Henry." Diseño de organizaciones Eficientes" Edit Ateneo 2000
32.-RODRIGUEZ-OPAZO" Comunicaciones de la Organización. Ed Alfaomega,2008.
38- SCHLEMENSON Aldo "La estrategia del Talento " . Edit. Paidos 2002
44- THEVENET Maurice, "Auditoria de la Cultura Empresarial" Editorial Díaz de Santos SA.

Complementaria

- 1- ABRAVANEL, Harry " Cultura Organizacional y Autoridad Simbólica" en "Cultura Organizacional" autores varios Editorial Legis
2- ACKOFF, Russell. "Planificación de la Empresa del Futuro" Edit. Noriega Limusa.
3- ANSOFF, DECLERCK Y HAYES. "El Planteamiento Estratégico". Editorial Trillas.
20-KATZ D. Y KAHN R . "Psicología Social de las Organizaciones" 1966
21.-KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). Comportamiento Organizacional. Mc Graw Hill. México.
23- MAYNTZ, Renate. "Sociología de la Organización". Edit. Alianza. Madrid.
24- MINTZBERG, Henry. "La Estructuración de las Organizaciones". Edit. Ariel. Barcelona
42- SIMON, Herbert. "El Comportamiento Administrativo". Edit. Aguilar, Valencia 2ª Edición.

Unidad 5

Básica

- 22.- KRIEGER, M. (2001). Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional. Prentice Hall. Buenos Aires.
26.- MINTZBERG, H. (1992). El poder en la organización. Ariel Economía. Barcelona.
45. 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

- 35- SCHEIN Edgard " Psicología de la Organización" Edit. Prentice Hall . 3ª Edic. 1997
37- SCHLEMENSON Aldo " Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal" . Edit. Paidos 1ª De. 1987
8.-CHIAVENATTO Idalberto. "Comportamiento Organizacional". Revista Administración de Empresas tº IX, pag. 813

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

Unidad 6

Básica

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

Complementaria

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

Unidad7

Básica

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

Complementaria

- 22.- 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 diagnostico e intervención de organizaciones.



Ejercitar tareas de investigación con el fin de realizar un diagnostico 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 diagnostico 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

12- . RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LOS ALUMNOS EN EL CURSO INMEDIATO ANTERIOR:

Inscriptos	Aprobados	promocionados	Pendientes	Desaprobados	Ausentes
22	1	21			
100 %	4.55 %	95.45 %			

5. 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. Durante la ultima clase del cuatrimestre pasado 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 de la Ayudante para el actual ciclo lectivo.

EVALUACIÓN CATEDRA ANALISIS ORGANIZACIONAL

ORIENTACION

Administración____
Turismo_____

¿Como evaluaría el desempeño de la cátedra en los siguientes aspectos? .Marque con un circulo el numero que mejor represente su respuesta

	Muy satisfactorio	Satisfactorio	poco satisfactorio	nada satisfactorio	No sabe/ 5 No Contesta
	1	2	3	4	5
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	Bastante	Poco	Nada	No sabe/No Contesta
	1	2	3	4	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 diagnostico sobre la base de la bibliografía dada.

La conformación de los equipos y la asignación de roles de los integrantes del equipo se basará en la teoría de Roles de equipo Belbin. Cada alumno completará el Inventario de Autopercepción (IAP), El Inventario de Autopercepción es el cuestionario que completa una persona para verificar sus Roles de equipo .Sobre la basa de los resultados del mismo se asignaran los roles para el trabajo de campo y el desarrollo de la clase.

Equipo. Este cuestionario consta de ocho secciones y cada una de ellas contiene diez frases. El

participante deberá distribuir diez puntos entre las frases de cada sección que considere describen mejor su estilo de trabajo

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 tercer 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 se 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

A partir de la entrega del segundo avance del trabajo de campo, los estudiantes estarán en condiciones de realizar el trabajo individual que forma parte de la evaluación de la materia.

Para la realización del mismo, los estudiantes utilizarán como disparadores:

1. Los resultados del cuestionario de auto percepción realizado por ellos mismos, previamente a conformar los equipos de trabajo, para identificar su “Rol de Equipo preferido”;
2. Los resultados del mismo cuestionario pero aplicado una vez que los estudiantes hayan ejecutado los roles asumidos, de manera de 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 estos insumos los estudiantes, de manera individual, realizarán un autoexamen realista con mención de sus habilidades y desempeño del rol, 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, es que se solicita incluir la evaluación que realizan sus



pares para facilitar el reconocimiento de las debilidades personales, debido a la dificultad que implica tomar conciencia propia de las mismas. Los estudiantes en su análisis deberán establecer acciones específicas para superar las debilidades marcadas.

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.

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 %

Mag Sandra García Solchaga
Adjunto