

## PLAN DE TRABAJO DOCENTE

### 1. ESTRUCTURA DE LA CÁTEDRA

.....  
Profesor Titular interino, dedicación simple

.....  
Profesor adjunto interino, dedicación simple

#### **LA/ LPs Carmen R. PENSADO**

Jefe de Trabajos Prácticos Interina, dedicación simple

#### **LPs María V. ARTIGAS.**

Ayudante de Primera Interino, dedicación simple

### 2. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA:

#### 2.1. GENERALES

##### **Referidos a conocimientos:**

1. Reconocer la importancia del comportamiento organizacional en la determinación y condicionamiento de la eficacia, eficiencia y efectividad de las organizaciones.
2. Comprender el carácter complejo: multidimensional, dinámico y situacional del comportamiento organizacional, privilegiando el ejercicio del pensamiento reflexivo y el enfoque sistémico – holístico más allá de la extracción o copia de respuestas en libros.

##### **Referidos a habilidades y destrezas:**

3. Manejar criterios y técnicas para el relevamiento, análisis y diagnóstico del comportamiento organizacional en una organización real.
4. Aplicar las pautas formales para la elaboración y presentación del Informe Diagnóstico del comportamiento de una organización real.

##### **Referidos a actitudes, valores y normas:**

5. Desarrollar el cuestionamiento y la actitud crítica - constructiva frente a la realidad.
6. Aprehender el contenido y la trascendencia del campo de estudio del Comportamiento Organizacional dentro del campo del conocimiento de la Administración, para enriquecer la integración teórica-técnica y práctica.
7. Valorar la dimensión axiológica y técnica de la asignatura y en particular el compromiso social que de ella resulta.
8. Compatibilizar los intereses de la organización y los de la sociedad, con una visión profundamente ética.

Para ello, se propone incursionar por medio de:

- a.- Canal lógico: En concordancia con su esquema, se busca la comprensión de los postulados básicos de las Ciencias de la Administración y del Comportamiento, mediante el uso de las metodologías, las técnicas y el vocabulario propios de la disciplina.
- b.- Canal intuitivo: Mediante la captación intuitiva de los fenómenos, se podrán establecer relaciones, determinar y precisar problemas y conexiones que afecten el comportamiento de las organizaciones en su realidad singular y social.
- c.- Canal del compromiso: Asumiendo una actitud de compromiso con la realidad de las organizaciones argentinas, se podrá adoptar una posición/ es valorativa/ s con respecto al contexto y sus componentes.

## 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 1. Introducción

- 1.1 Explicar la finalidad y el contenido del Comportamiento Organizacional (CO) como campo interdisciplinario y área de investigación aplicada.
- 1.2 Comparar y contrastar las fuentes de conocimientos de investigaciones del CO y los métodos para reunir datos.
- 1.3 Reconocer dimensiones, procesos, variables, relaciones y efectos del comportamiento organizacional.
- 1.4 Reflexionar sobre las aplicaciones y contribuciones para los Administradores, de las teorías y modelos integradores del CO.

### 2 La organización como texto de lo social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros

- 2.1 Interpretar la doble lectura de la organización como texto y como contexto.
- 2.2 Distinguir y caracterizar las unidades significativas de expresión del comportamiento organizacional.
- 2.3 Reconocer las nuevas demandas de competencias conductuales individuales y grupales en las organizaciones.
- 2.4 Analizar el contexto actual, los desafíos que enfrentan las organizaciones y su impacto en el comportamiento organizacional (interno y externo).

### 3 Las relaciones individuo-organización

- 3.1 Comprender la naturaleza compleja del comportamiento humano y sus efectos en el comportamiento organizacional.
- 3.2 Analizar la dinámica relacional individuo-organización
- 3.3 Rescatar la importancia de la combinación inteligente de personalidad, capacidades y actitudes para el desarrollo de comportamientos laborales de alto desempeño.

### 4 Las relaciones intra e intergrupales en la organización

- 4.1 Analizar la dinámica intra e intergrupales
- 4.2 Identificar los roles psicosociales que el grupo deposita en sus miembros y sus efectos en el grupo.
- 4.3 Valorizar la doble función de los grupos: funciones organizacionales y funciones psicológicas.
- 4.4 Caracterizar la mentalidad grupal desde la observación de su comportamiento manifiesto.
- 4.5 Reconocer las contribuciones del rol de coordinador en la orientación del comportamiento grupal.

### 5 El comportamiento de los equipos de trabajo

- 5.1 Reflexionar sobre la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones.
- 5.2 Explicar el proceso de transformación de grupo de trabajo a equipo de trabajo.
- 5.3 Conocer y aplicar técnicas para el desarrollo y mantenimiento de equipos de trabajo.
- 5.4 Reconocer las contribuciones del rol de facilitador en la formación y desarrollo de los equipos.

## **6 Las relaciones de poder, autoridad y liderazgo en la organización**

- 6.1 Entender la relación entre poder, autoridad, liderazgo y comportamiento organizacional.
- 6.2 Reconocer la importancia de la implementación de estilos de poder, autoridad y liderazgo adecuados a la situación, a la tarea y a los miembros.
- 6.3 Caracterizar el comportamiento político en las organizaciones desde los niveles individual, de coalición y de redes

## **7 Cultura organizacional**

- 7.1 Analizar las capas y funciones de la cultura organizacional
- 7.2 Reconocer las influencias que ejerce la cultura organizacional en los comportamientos individuales y grupales de sus miembros.
- 7.3 Especificar las acciones que los administradores pueden emprender para mejorar el ambiente ético de la organización.

## **8 Cambio organizacional y aprendizaje organizacional**

- 8.1 Analizar las fuerzas internas y externas que crean la necesidad de cambios en el comportamiento organizacional
- 8.2 Reflexionar sobre las razones individuales, grupales y organizacionales de la resistencia al cambio y de los problemas de aprendizaje en las organizaciones.
- 8.3 Elaborar estrategias alternativas para superar la resistencia al cambio
- 8.4 Analizar los mecanismos y procesos que usan las "organizaciones aprendedoras" para desarrollar su capacidad de aprendizaje

## **9 Análisis y Diagnóstico del Comportamiento Organizacional**

- 9.1 Reconocer la contribución del Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en la formulación, revisión y ajuste del plan estratégico global.
- 9.2 Entender el proceso que conduce a la formulación del Diagnóstico del Comportamiento Organizacional.
- 9.3 Aplicar la metodología adecuada para lograr un diagnóstico real del Comportamiento Organizacional.
- 9.4 Identificar diseños alternativos para la presentación del Informe: "Diagnóstico del Comportamiento Organizacional".

## **3. ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS A UTILIZAR**

- 3.1. Proyección de los videos: "Liderazgo efectivo" y "Psicogeometría" con debate dirigido y **presentación de Informe Individual de uno de los videos**, sobre las siguientes cuestiones:
  - 3.1.1. Trabajo en grupo y trabajo en equipo.
  - 3.1.2. Los roles de Líder, Facilitador y Coordinador en los grupos y equipos de trabajo.
  - 3.1.3. El comportamiento organizacional orientado a la calidad de sus productos y/ o sus

- servicios y agregar valor en la sociedad.
- 3.1.4. Alineación de los comportamientos individuales-grupales-organizacional con la estrategia global del negocio.
  - 3.1.5. Variables internas y externas que influyen en el comportamiento organizacional
  - 3.1.6. Ética y Comportamiento organizacional. Crisis y Valores.
  - 3.1.7. La organización aprendedora.
- 3.2. Análisis de Casos relacionados con los contenidos de la asignatura, **con presentación de Informe Individual de uno de los Casos:**  
6 Casos seleccionados: 1 "Levy Strauss" 2 "Un caso de fusión: Delta-Western" 3 "Lincoln Co." 4 "Fútbol político" 5 "Monopole Industrial" 6 "Imaginar el trabajo en equipo".
- 3.3. Presentación de: Informe grupal: Diagnóstico del Comportamiento Organizacional de una organización real.
4. **ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DE LOS CONTENIDOS RELEVANTES DE LA ASIGNATURA:** Para integrar los contenidos de la asignatura se han establecido diferentes cursos de acción.
- 4.1. Con el desarrollo por parte de los docentes de los contenidos programáticos más relevantes y con la activa participación de los alumnos, se procurará que éstos alcancen los objetivos generales y específicos de la asignatura.
  - 4.2. Con el desarrollo de los trabajos prácticos se integrarán los conceptos teóricos a las situaciones reales del comportamiento en las organizaciones en cada una de las temáticas abordadas en la asignatura.
  - 4.3. Con las "DISCUSIONES TEMÁTICAS DIRIGIDAS" y el "ANÁLISIS DE CASOS" se pretende que el alumno argumente y contra argumente con una adecuada utilización de conceptos referidos al comportamiento de las personas, los grupos, los equipos y la organización toda en su dinámica Interaccional, y reflexione sobre el factor humano en la organización, como ente autónomo de decisiones y actor clave en la eficacia, eficiencia y efectividad organizacional. Para ello integrará los conocimientos que adquiriera al analizar la bibliografía de diferentes unidades temáticas, con las experiencias personales – si así hubiera ocurrido – por haber trabajado o las conclusiones que haya obtenido observando el trabajo de otras personas. Se procurará que durante la exposición presente su visión del tema, planteando acuerdos y divergencias entre autores y alternativas de solución que se adecuen a diferentes circunstancias con una visión crítica.
  - 4.4. Con el "DIAGNÓSTICO del COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL" los alumnos realizarán un trabajo de investigación exploratoria y de campo. Constituidos en grupos, se avocarán a realizar una actividad pedagógica de RELEVAMIENTO y ANÁLISIS del comportamiento organizacional de una organización real que culminará con la presentación de un informe escrito y exposición oral. El objetivo perseguido es la comprensión del tema Diagnóstico del comportamiento organizacional, del proceso y técnicas para su relevamiento y elaboración del Informe Final.

## **5. RÉGIMEN DE EVALUACIÓN**

### **5.1. DE LOS PARCIALES:**

- 5.1.1. Las evaluaciones parciales podrán tener temarios acumulativos y durarán como máximo cuatro (4) horas reloj en total, considerando teórico y práctico. Cada uno de los exámenes tendrá un único recuperatorio. La nota obtenida en el examen recuperatorio reemplazará a la nota del parcial correspondiente.
- 5.1.2. En los enunciados de las pruebas parciales se consignarán, los criterios de evaluación y los requisitos de aprobación.
- 5.1.3. La nota final se consignará en la evaluación.

5.2. **DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS:**

- 5.2.1. De las "Discusiones temáticas dirigidas" y del "Análisis de Casos" se evaluará si el alumno ha alcanzado la integración de los contenidos que se plantean en el punto 4.3.
- 5.2.2. De la "Presentación de Informe Diagnóstico del comportamiento de una organización real" se evaluarán las actividades de investigación de campo - exploratoria que realice el grupo para llegar al diagnóstico final de la organización que hayan elegido, incluyendo los materiales periodísticos y de otro tipo recogidos, observación focalizada, entrevistas realizadas y/ o encuestas tomadas, aplicación de la bibliografía específica, bibliografía adicional y solidez de los informes escrito y oral presentados.

5.3. **EVALUACIÓN HABILITANTE:**

Tendrá derecho a rendir la evaluación habilitante el alumno que haya aprobado: una evaluación parcial teórico-práctica y la actividad pedagógica de investigación exploratoria de campo. Tendrá lugar en la primera fecha de examen final posterior a la finalización de la cursada, y **abarcará los temas incluidos en la evaluación parcial desaprobada**, sin consistir en un examen final de cursada. Le serán aplicables las normas referidas a las evaluaciones parciales.

5.4. **EXAMEN FINAL DE CURSADO:** estarán habilitados para rendir este tipo de examen final de cursado, los estudiantes que:

- 5.4.1. Habiendo aprobado los parciales y el trabajo de campo exploratorio, no reúnan los requisitos exigidos para promocionar.
- 5.4.2. Aprueben el examen habilitante.
- 5.4.3. Versará sobre los siguientes temas:
  - 5.4.3.1. Introducción.
  - 5.4.3.2. El comportamiento organizacional como texto del sistema social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros.
  - 5.4.3.3. Las relaciones individuo-organización.
  - 5.4.3.4. Las relaciones intra e intergrupales en la organización.
  - 5.4.3.5. El comportamiento de los equipos de trabajo.
  - 5.4.3.6. Las relaciones de poder, autoridad y liderazgo en la organización.
  - 5.4.3.7. Cultura organizacional.
  - 5.4.3.8. Cambio organizacional y aprendizaje organizacional.
  - 5.4.3.9. Análisis y Diagnóstico del comportamiento organizacional.

## **6. RÉGIMEN DE PROMOCIÓN**

Promocionará la asignatura el alumno que haya aprobado la totalidad de las evaluaciones parciales, logrando una nota promedio de seis (6) o más, y haya aprobado la investigación exploratoria de campo y uno de los dos informes individuales a los efectos de la cursada y promoción, instrumentados.

## **PROGRAMA DE LA ASIGNATURA**

### **7. Programa sintético**

- 1) Introducción.
- 2) El comportamiento organizacional como texto del sistema social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros
- 3) Las relaciones individuo - organización
- 4) Las relaciones intra e intergrupales en la organización
- 5) El comportamiento de los equipos de trabajo
- 6) Relaciones de poder, autoridad y liderazgo en las organizaciones
- 7) Cultura organizacional
- 8) Cambio organizacional y aprendizaje organizacional
- 9) Análisis y Diagnóstico del Comportamiento Organizacional

## **8. PROGRAMA ANALÍTICO**

### **Unidad 1: Introducción**

- 1.1 Comportamiento Organizacional (CO) y Organizaciones. El objeto y campo de estudio del CO. Perspectiva histórica. y desafíos organizacionales para el CO.
- 1.2 Las fuentes de conocimientos de investigaciones y métodos para reunir datos sobre el CO. Usos de los resultados de investigaciones del CO para los Administradores.
- 1.3 Modelos integradores del CO: El modelo de Robbins. El modelo de Quijano. Aportes para los Administradores.
- 1.4 El Método general de análisis del comportamiento organizacional de Morgan. Su contribución para la toma de decisiones estratégica en el diseño y organización del comportamiento humano en el trabajo.

### **Bibliografía Básica**

- 1.1 KINICKI y KREITNER (14) Capítulo 1
- 1.2 GORDON (17) Capítulo 1
- 1.3 ROBBINS (27) Introducción y Capítulo 1
- 1.3 QUIJANO (26) Capítulo 3
- 1.4 MORGAN (20) Capítulo 1

### **Bibliografía Complementaria**

- MORGAN (20)  
QUIJANO (26)  
DAVIS (44)  
LEWIN (52)

## **Unidad 2: La organización como texto del sistema social y contexto de las conductas individuales y grupales de sus miembros.**

- 2.1 El contexto de globalización y la sociedad dual. Discurso e ideología de la modernidad y de la posmodernidad. Heteronomía y autonomía. Especificación y ambigüedad. Tensiones.
- 2.2 El comportamiento de la organización y su doble función: Texto y Contexto. El modelo de Etkin y Schvarstein. Comportamiento "máquina" vs comportamiento "orgánico". La perspectiva ecológica del comportamiento organizacional.
- 2.3 El comportamiento de la empresa unipersonal. Sus efectos en la conducta individual, grupal y organizacional.
- 2.4 La organización como sujeto enunciador. Unidades significativas de expresión, áreas y componentes.

### Bibliografía Básica

- 2.1. SCHVARSTEIN (34) Capítulo 1
- 2.2. MORGAN (20) Capítulos 2 y 3  
ETKIN y SCHVARSTEIN (11). Capítulos 8 y 9.
- 2.3 SCHLEMENSON (32) Capítulo 5
- 2.4 PENSADO (23) Material de Cátedra.

### Bibliografía Complementaria

- ARGYRIS (37)  
ARNOTT (38)  
CORIAT (42)  
TOFFLER (60)  
TOFFLER (61)

## **Unidad 3. Las relaciones individuo – organización**

- 3.1 La complejidad de la naturaleza humana. Principales atributos de la personalidad que influyen en el comportamiento organizacional.
- 3.2 Organizaciones sujeto y organizaciones objeto. Contradicciones individuo-organización.
- 3.3 El contrato individuo y organización: legal, psicológico, significativo. Estilos de asunción de roles y desempeño.
- 3.4 El espacio organizacional como analizador de las relaciones individuo – organización. Organización requerida y organización convocante. La matriz de Schvarstein. Relaciones armónicas y contradictorias individuo-organización.

### Bibliografía Básica

- 3.1 SCHEIN (31) Capítulo 6
- 3.2 SCHVARSTEIN (36) Capítulo 1
- 3.3 PENSADO (22) Material de Cátedra.  
SCHEIN (31) Capítulo 2
- 3.4 DESSORS (7) CAPÍTULO 3  
SCHVARSTEIN (36) Capítulo 5

### Bibliografía Complementaria

- CASADO (42)

DAVIS y NEWSTROM (45)  
ROBBINS (28)  
SCHEIN (29) Capítulos 3 - 4 y 5

#### **Unidad 4 Las relaciones intra e intergrupales en la organización**

- 4.1 Concepciones sociológicas y psicológicas de grupo. El fenómeno grupal. Categorías.
- 4.2 Modalidades de interacción grupo – organización. Grupos objeto y grupos sujeto. Grupos de tareas y grupos de supuestos básicos.
- 4.3 Factores individuales, organizacionales y situacionales que determinan el comportamiento del grupo. Funciones organizacionales y psicológicas de los grupos de tareas.
- 4.4 Problemas intergrupales en las organizaciones: competencia, integración.
- 4.5 Semiótica del conflicto en los procesos intra e intergrupales: Racionalidad presente y racionalidad subyacente.
- 4.6 El rol del coordinador como articulador grupo-organización.

#### Bibliografía Básica

- 4.1 ANZIEU (2) Capítulos 1 y 2
- 4.2 BERNARD (5). Artículo Científico
  - GRINBERG (12) Capítulo 1
  - SCHVARSTEIN (35) Capítulo 1
- 4.3 SCHEIN (30) Capítulo 9
- 4.4 SCHEIN (30) Capítulo 10
- 4.5 SCHVARSTEIN (35) Capítulo 1
- 4.6 PENSADO (24) Material de Cátedra.

#### Bibliografía Complementaria

BION (40)  
FERNÁNDEZ (45)  
JOSINER (47)  
KAÉS (48)  
LAPASSADE (49)  
LEWIN (52)

#### **Unidad 5 El comportamiento de los equipos de trabajo**

- 5.1 El proceso de transformación de grupos a equipos de trabajo.
- 5.2 Proceso de diseño y desarrollo de equipos. Alcance de la organización por equipos. Clases de equipos. Ventajas y limitaciones.
- 5.3 Aprendizaje en equipo. Condiciones requeridas.
- 5.4 Cambios y conflictos en el equipo. El rol del líder intra equipo. El rol del facilitador inter equipos. Empowerment.
- 5.5 Criterios para evaluar la efectividad de un equipo.

#### Bibliografía Básica

- 5.1 ARTIGAS (3). Material de Cátedra
- 5.2 DRUCKER (9) Capítulos 8
  - DRUCKER (8) Capítulo 45
- 5.3 SENGE (36) Capítulo 12

- KINICKI (14) Capítulo 10
- MORGAN (21) Capítulo 9
- 5.4 ARTIGAS (3) Material de Cátedra
- 5.5 KINICKI (14) Capítulo 10

#### Bibliografía Complementaria

- KRIEGER (15)
- ROBBINS (27)
- SCOTT y JAFFE (56)

### **Unidad 6 El comportamiento gerencial y las relaciones de poder, autoridad y liderazgo en las organizaciones**

- 6.1 Definiciones psicológicas y sociológicas del poder, autoridad y liderazgo. Metáfora de la organización como sistema de gobierno y de actividad política
- 6.2 Las constelaciones de poder. La dinámica del poder y sus efectos en el comportamiento organizacional.
- 6.3 Semiótica de la jerarquía, del poder y del liderazgo.
- 6.4 El comportamiento gerencial efectivo en situaciones de conflictos y en procesos de cambio.

#### Bibliografía Básica

- 6.1 MORGAN (20) Capítulo 6
  - ETKIN (10) Capítulo 3
  - MINTZBERG (19) Capítulo 1
- 6.2 KRIEGER (15) Capítulo 9
  - BERNOUX (6) Capítulo 7. Caso N ° 4
  - MINTZBERG (19) Capítulo 3
- 6.3 SCHVARSTEIN (35) Capítulo 1
- 6.4 ETKIN y SCHVARSTEIN (11). Capítulo 5.
  - GOLEMAN (16). Capítulos 1, 2 y 3
  - HERRERO MIT JANS (18) apartado 1.5

#### Bibliografía Complementaria

- BERNOUX (6) Capítulo 5
- DRUCKER (8)
- MARTÍN (53)
- STRAUSS Y SAYLES (59)

### **Unidad 7 Cultura organizacional**

- 7.1 Fundamentos psicosociales sobre la formación y desarrollo de la cultura organizacional. Metáfora de la organización como cultura.
- 7.2 Indicadores y manifestaciones culturales: clima organizacional, presunciones básicas, normas, símbolos, subculturas, espacio organizacional, relaciones con el entorno.
- 7.3 Imagen organizacional vs identidad organizacional. Identidad y cultura. Identidad y cambio.
- 7.4 Las tensiones del discurso identificador de las organizaciones: características del discurso. Discurso identificador y comunicación global. Caracterización de la credibilidad: el decir y el hacer. Los pilares de una organización creíble.

7.5 Auditoría de la cultura. Propósito y funciones. Instrumentos.

#### Bibliografía Básica

- 7.1 MORGAN (20) Capítulo 5
- 7.2 KINICKI (14) Capítulo 2  
HOFSTEDE (13) capítulo 37 y 38
- 7.3 y 7.4 SCHVARSTEIN (35) Capítulo 6 y 7
- 7.5 PENSADO. (25) Material de Cátedra.

#### Bibliografía Complementaria

- GARMENDIA (46)
- KRIEGER (15)
- LESSEM (51)
- MINTZBERG (54)
- SCHEIN (58)

### **Unidad 8 Cambio organizacional y aprendizaje organizacional.**

- 8.1 Las fuerzas del cambio en el comportamiento organizacional. Semiótica del cambio. Metáfora de la organización como cambio y transformación.
- 8.2 Los problemas de aprendizaje en las organizaciones como obstáculo para el cambio y el aprendizaje de nuevos comportamientos organizacionales. Hacia la autoorganización: la metáfora de la organización como cerebro.
- 8.3 Las condiciones organizacionales requeridas para lograr transformación y aprendizajes efectivos. Estrategias para superar la resistencia al cambio

#### Bibliografía Básica

- 8.1 MORGAN (20) Capítulo 8  
KINICKI (14) Capítulo 16
- 8.2 SENGE (36). Capítulos 1 y 2  
MORGAN (20) Capítulo 4
- 8.3 SENGE (36). Capítulos 1 y 2  
SCHEIN (30) Capítulo 13  
KINICKI (14) Capítulo 16

#### Bibliografía Complementaria

- BILANCIO (39)
- CORTINA (43)
- NEFFA (55)
- GARMENDIA (46)
- SCHEIN (57)

### **Unidad 9 Análisis Integral y Diagnóstico del Comportamiento Organizacional**

- 9.1 Definición. Componentes. Alcance.
- 9.2 Momentos del análisis integrado del comportamiento organizacional. Tensiones.

9.3 Las 7 dimensiones clave para su abordaje: el proyecto, la tarea y la tecnología, la estructura organizativa, las relaciones interpersonales o la integración psicosocial, aprovechamiento del talento humano, los grupos internos de poder, el contexto. Interdependencia de las dimensiones..

9.4 El proceso de diagnóstico del comportamiento organizacional. Diseño del Informe final.

9.5 El rol del usuario y el rol del analista organizacional..

#### Bibliografía Básica

- 9.1 KRIEGER (15) Capítulo 11
- RODRÍGUEZ MANSILLA (28) Capítulo 2
- SCHLEMENSON (33) Capítulo 6
- 9.2 SCHVARSTEIN (34) Capítulo 5
- 9.3 SCHLEMENSON (33) Capítulo 6
- SCHVARSTEIN (35) Capítulo 1
- 9.4 RODRIGUEZ MANSILLA (28) Capítulo 8 y 9
- ALT SCHUL (1) Capítulo 1
- SCHLEMENSON (31) Artículo
- 9.5 SCHVARSTEIN (34) Capítulo 5
- SCHLEMENSON (31) Artículo

#### Bibliografía Complementaria

- KRIEGER (15)
- LAWRENCE Y LORSCH (50)

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### A- BÁSICA y OBLIGATORIA

- 1 ALTSCHUL, C. (1978). **Elementos básicos en el trabajo con organizaciones**. Buenos Aires.
- 2 ANZIEU, D. y otros. (1977). **La dinámica de los grupos pequeños**. Kapelusz. Buenos Aires.
- 3 ARTIGAS, M. (2008). **“¿Grupo o Equipo de trabajo? Primeras aproximaciones teóricas”**. Material de Cátedra.
- 4 BERNARD, M. y otros. (1995). **Desarrollos sobre grupalidad**. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- 5 BERNARD, M. (1991). **“Los grupos burocratizados”** en: *Revista de Psicología y Psicoterapia de grupo*. Buenos Aires.
- 6 BERNAUX, P. (1985). **La Sociología de las organizaciones**. Du Seuil. París.
- 7 DESSORS, D. y otros. (1998). **Organización del trabajo y salud**. Lumen. Buenos Aires. .
- 8 DRUCKER, P. (1976). **La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas**. El Ateneo. Bs.As.
- 9 DRUCKER, P. (1996). **La administración en una época de grandes cambios**. Sudamericana. Bs. As.
- 10 ETKIN, J. (2000). **Política, gobierno y gerencias de las organizaciones**. Prentice May. Buenos Aires.
- 11 ETKIN, J. y SCHVARSTEIN, L. (2005). **Identidad de las organizaciones. Invariancia y Cambio**. Paidós. Bs. As.
- 12 GRINBERG, L. y otros. (1976). **Introducción a las ideas de Bion**. Nueva Visión. Buenos Aires.
- 13 HOFSTEDE, G. (1999). **Culturas y organizaciones – el software mental**. Alianza. Madrid.
- 14 KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). **Comportamiento Organizacional**. Mc Graw Hill. México.
- 15 KRIEGER, M. (2001). **Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional**. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 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 HERRERO MIT JANS, S. y otros (2005). **“La comunicación incomunicada”**. Temas. Buenos Aires.
- 19 MINTZBERG, H. (1992). **El poder en la organización**. Ariel Economía. Barcelona.

- 20 MORGAN, G. (1989). *Imágenes de las organizaciones*. Alfaomega. México.
- 21 MORGAN, G. (1999). *Imagin-i-zación*. Granica. Barcelona.
- 22 PENSADO, C. (2003): "*El individuo en la organización: satisfacciones y sufrimientos*". Material de Cátedra.
- 23 PENSADO, C. (2006): "*La organización: sujeto enunciador de significados*". Material de Cátedra.
- 24 PENSADO, C. (2007): "*El rol del Coordinador en el grupo de tareas*". Material de Cátedra.
- 25 PENSADO, C. (2009). "*La auditoría de la cultura organizacional*". Material de Cátedra..
- 26 QUIJANO, S. (2000). *Organizaciones: ¿Qué son?. ¿Cómo han sido pensadas?. Su comportamiento. Su evaluación*. Ediciones Bardenas. Barcelona.
- 27 ROBBINS, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Progreso. México.
- 28 RODRIGUEZ MANSILLA, D. (1995). *Diagnóstico Organizacional*. Facultad de Ciencias Sociales. Instituto de Sociología. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- 29 ROMERO, R. (1987). *Grupo, objeto y teoría*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- 30 SCHEIN, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall. México.
- 31 SCHLEMENSON, A. "*Crisis y valores en las organizaciones*" en ENOIKOS: *en busca de la ética pérdida*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. 1998. Año IV. N° 13
- 32 SCHLEMENSON, A. (1988). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Paidós. Buenos Aires.
- 33 SCHLEMENSON, A. (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional*. Paidós. Buenos Aires.
- 34 SCHVARSTEIN, L. (2000). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Paidós. Buenos Aires.
- 35 SCHVARSTEIN, L. (1995). *Psicología Social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Paidós. Bs.As.
- 36 SENGE, P. (1997). *La quinta disciplina*. Granica. Madrid.

#### B.- BÁSICA COMPLEMENTARIA

- 37 ARGYRIS, CH. (1964). *Personalidad y organización: el conflicto entre el sistema y el individuo*. Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios. Madrid.
- 38 ARNOTT, D. (2002). *El culto a la empresa (el engañoso atractivo de la organización devoradora)*. Paidós. Bs. As.
- 39 BILANCIO, G. (2001). *Antióxido. Claves para crear el futuro de la empresa*. Pearson Education. Bs. As.
- 40 BION, W. (1963). *Experiencias en grupos*. Paidos. Buenos Aires.
- 41 CASADO, J. M. (2003). *El valor de la persona (Nuevos principios para la gestión del capital humano)*. Prentice Hall. Madrid,
- 42 CORIAT, B. (1992). *Pensar al revés (Trabajo y organización en la empresa japonesa)*. Siglo Veintiuno. Madrid,
- 43 CORTINA, A. (2003). *Construir Confianza (Ética de la empresa, la sociedad de la información y las comunicaciones)*. Trotta. Madrid,
- 44 DAVIS, K. y otro. (1992). *El comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. México.
- 45 FERNÁNDEZ A. M. (1992). *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Nueva Visión. Bs. As.
- 46 GARMENDIA, J. (1990). *Desarrollo De la organización y cultura de la empresa*. Esic. Madrid.
- 47 JOSINER, G. (1996). "*Grupos centrados en la tarea: Un modo de repensar a Enrique Pichón Riviere*" en: *Actualidad Psicológica*. N° 231. Buenos Aires
- 48 KAES, R. (1995). *El grupo y el sujeto del grupo*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.
- 49 LAPASSADE, G. (1985). *Grupos, organizaciones e instituciones*. Gedisa. México..
- 50 LAWRENCE y LORSCH. (1973). *Desarrollo de organizaciones: diagnóstico y acción*. Fondo Educativo Interamericano. México.
- 51 LESSEM, R. (1992). *Gestión de la cultura corporativa*. Diaz de Santos. Madrid.
- 52 LEWIN, K. (1978). *La teoría del campo en la Ciencia Social*. Paidós. Buenos Aires.
- 53 MARTÍN, M. A. (1992). "*Estilos Negociadores*" en: *Revista Alta Gerencia* N° 7, Buenos Aires.
- 54 MINTZBERG, h. Y otros (1999). *Safari a la estrategia*. Granica. Madrid.
- 55 NEFFA, J. C. (1999). "*Crisis de los paradigmas Taylorista y Fordista*" en: *Revista Realidad*

*Económica. N°160/61. Bs. As.*

- 56 SCOTT, C y JAFFE, D. (1994). **Empowerment**. Grupo Editorial Iberoamericano. México.
- 57 SCHEIN, E. (1977). "**Socialización organizacional y la profesión de la Administración de Empresas**" en KOLB, D. y otros: *Psicología de las Organizaciones. Problemas contemporáneos*. Prentice Hall. México
- 58 SCHEIN, E. (1982). **La cultura empresarial y liderazgo**. Prentice Hall. México.
- 59 STRAUSS Y SAYLES. (1967). **Los problemas humanos de la Dirección**. Herrero Hnos. México,
- 60 TOFFLER, A. (1980). **La tercera ola**. Plaza y Janes. Barcelona.
- 61 TOFFLER, A. (1983). **La empresa flexible**. Plaza y Janes. Barcelona.

### **C.- ARTÍCULOS**

- 62 ADLER P. y COLE R.: "LA CAPACIDAD DE APRENDER". (A. G. IV-453).
- 63 CASTELLI V.: "MOVILIZANDO ENERGÍAS HUMANAS". (A. G. IV-485).
- 64 FAINSTEIN, H.: "LA MODA, EL MODO DE TRABAJO EN EQUIPO". (A. G. IV-35).
- 65 FLOWERS V. y HUGES C.: "LA PERMANENCIA DEL PERSONAL Y SUS MOTIVOS". (A. E. V-37).
- 66 GABANCHO, L.: "CONFLICTO Y EQUILIBRIO EN LA ORGANIZACIÓN". (A. G. III-171).
- 67 GRINSTEIN, C.: "ORGANIZACIONES INTELIGENTES. UNA PRIMERA APROXIMACIÓN". (A. G., III-33).
- 68 GRINSTEIN, C.: "EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL". (A. G. IV-165).
- 69 GUGLIEMETTI, G.: "LA FLEXIBILIDAD ANTE EL CAMBIO". (A. G. IV-285).
- 70 HELLER, F.: "ALGUNAS CAUSAS DEL DESAPROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS". (A. E. IV-947).
- 71 KENT, P.: "INFLUENCIA ORGANIZACIONAL". (A. G. IV-323).
- 72 KOFMAN, A.: "LA INFORMACIÓN DE DOBLE VINCULO. UN LENGUAJE PARA LA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE". (A. G. IV-91).
- 73 LORANGE P. y NELSON R.: "COMO EVITAR LA DECADENCIA ORGANIZACIONAL". (A. G. III-83).
- 74 LUPICA, A.: "LA GENTE EN LA EMPRESA". (A. G. IV-401).
- 75 MARTÍN M. y ZUBIZARRIETA A.: "FACTORES QUE PRODUCEN RESISTENCIA AL CAMBIO". (C. y A. VII-322).
- 76 MARTÍN M. y ZUBIZARRETA A.: "TÉCNICAS PARA LA INTRODUCCIÓN DE CAMBIOS". (C. y A. VIII-718).
- 77 MERTEL, L.: "EL LÍDER Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL". (A. E., XIX-9).
- 78 MOREAU, N.: "LA DESCAPITALIZACIÓN HUMANA". (C. y A. I-27).
- 79 MUCCIO.: "EMPRESA FAMILIAR, CAMBIO Y TERAPIA FAMILIAR". (A. E. XIX-385).
- 80 PASTERNAK, S.: "EL CAMBIO SOCIAL EN LA EMPRESA" (A.E., V-1083).
- 81 RICO, R.: "LA ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL" (A. G. IV-329).
- 82 RUBINZTEIN, J.: "LA COMUNICACIÓN COMO AGENTE DE CAMBIO. REDISEÑO ORGANIZACIONAL" (A. G. IV-1).
- 83 SCHEIN, E.: "COMO APRENDEN LAS ORGANIZACIONES. EL DESAFÍO DE ENTRAR EN LA SALA VERDE" (A. G. IV-81).
- 84 SCHLEMENSON, A.: "ANÁLISIS ORGANIZACIONAL COMO ESTRATEGIA DE CAMBIO". (A. E. X-1029).

### **ABREVIATURAS:**

A. E.: Administración de Empresas.  
C. y A: Contabilidad y Administración.  
AyG: Alta Gerencia.

10.

**CRONOGRAMA**

16/03	T/P	Presentación de la asignatura. Unidad 1.	
23/03	P	Unidad 1	
23/03	T	Unidad 2	✓
30/03	P	Unidad 2	
30/03	T	Unidad 2	✓
06/04	P	Unidad 2	
06/04	T	Unidad 3	✓
13/04	P	Unidad 3	
13/04	T	Unidad 3	✓
20/04	P	Unidad 3	
20/04	T	Unidad 4	
27/04	P	Unidad 3	
27/04	T	Unidad 4	✓
04/05	P	Unidad 4	
04/05	T	Unidad 5	
11/05	P	<b>Tutoría trabajo de campo - Unidad 5</b>	
11/05	T	Unidad 5	
<b>18/05</b>	<b>P</b>	<b>PRIMER PARCIAL TEÓRICO PRÁCTICO</b>	
18/05	T	Unidad 6	✓
25/05		Feriado Nacional	
01/06	P	Unidad 6	✓
01/06	T	Unidad 6	
08/06	P	<b>RECUPERATORIO TEÓR-PRACT PARC 1</b>	
08/06	T	Unidad 7	✓
15/06	P	<b>Tutoría Trabajo de Campo – Unidad 6</b>	
15/06	T	Unidad 7	✓
22/06	P	Unidad 7	
22/06	T	Unidad 8	
<b>26/06 sábado</b>		<b>SEGUNDO PARCIAL TEÓR-PRÁCTICO</b>	
29/06	P	Unidad 8	
29/06	T	Unidad 8	
06/07	T	Unidad 9	
06/07	T	Unidad 9	
<b>13/07</b>		<b>Exposición Grupal Trabajos de Campo</b>	
<b>17/07 sábado</b>		<b>RECUPERATORIO PARCIAL 2</b>	
<b>2009</b>			

**OBSERVACIONES:** El martes se dictan las clases teóricas y se trabajan los prácticos. Horario de prácticos: de

16:00 a 18:00hs y Teóricos: de 18:00 a 20:00hs. (se mantiene la misma modalidad de cursada adoptada en los ciclos lectivos 2008 y 2009)

**Rendimiento académico de los alumnos en el curso inmediato anterior: (2009)**

INCRIPOTOS	APROBADOS	HABILITADOS	DESAPROBADOS	AUSENTES
75	42	2	13	18

**11. Informe de los responsables respecto al:**

- 11.1. **Funcionamiento general:** Se trabajó durante la cursada de manera coordinada y "en equipo" respetando y cumpliendo los horarios asignados de teóricos y prácticos, con participación permanente de ambos integrantes de la cátedra en las reuniones de seguimiento y de evaluación de la cursada sobre la marcha y al finalizar la misma. Se cumplió con el cronograma de actividades establecido.
- 11.2. **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. Los Trabajos Prácticos basados en Estudio de Casos y la proyección de videos permitieron la reflexión, el debate, la participación y la aplicación de los contenidos teóricos.
- 11.3. **Cumplimiento de lo planificado:** se cumplió con la planificación presentada.
- 11.4. **Rendimiento académico de los alumnos:** Alta participación en los teóricos y prácticos. Buen rendimiento general en los parciales y en el trabajo de investigación exploratoria de campo. Si bien los alumnos contaban con las Pautas formales de presentación del trabajo de investigación exploratoria elaborado por la Cátedra y su explicación, se ha observado en general, dificultades con respecto a la presentación formal escrita de trabajos académicos (no manejan y/o desconocen las normas APA).
- 11.5. **Potenciales acciones de mejora para el próximo año:** Relevar los conocimientos previos que los alumnos traen con respecto a la dificultad enunciada en el punto anterior y en consecuencia reforzar las explicaciones y facilitar la aplicación de las Pautas Formales para la presentación de Trabajos de Investigación Exploratoria en el Campo. Actualizar el módulo de Trabajos Prácticos con nuevos casos de empresas reales para su análisis como se viene haciendo cada año. Además, durante el año 2010, se recibirá de la Universidad de Barcelona, material bibliográfico y de investigación actualizados relacionados con la asignatura, que será evaluado por la Cátedra a los efectos de su inclusión en la bibliografía básica obligatoria y/o complementaria para el año 2011.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 Mar del Plata, Año Académico 2010.

**PENSADO Carmen Rafaela**

**Licenciada en Administración de Empresas.** Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP  
**Licenciada en Psicología** c/ Seminarios de Orientación y Actualización en PsicoSociología de las Organizaciones y del Trabajo. Facultad de Psicología. UNMdP  
**PosGrado en Dirección Estratégica y Gestión de Recursos Humanos.** Universidad de Belgrano  
**Especializando en Docencia Universitaria.** Facultad de Humanidades. UNMdP

Universidad Nacional de Mar del Plata  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
Asignatura: Comportamiento Organizacional - 2010

**18**

**ARTIGAS, María Velia**

Licenciada en Psicología. Facultad de Psicología. UNMDP

Doctorando en Psicología del Trabajo. Facultad de Psicología. UBA.