

## PLAN DE TRABAJO DOCENTE

### 1. ESTRUCTURA DE LA CÁTEDRA

.....  
Profesor Titular interino, dedicación simple

.....  
Profesor adjunto interino, dedicación simple

.  
.....  
Jefe de Trabajos Prácticos Interina, dedicación simple

.....  
Ayudantes de Primera, dedicación simple

### 2. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA:

#### 2.1. GENERALES

1. Apreciar la importancia del comportamiento organizacional como uno de los factores clave de determinación y condicionamiento de la eficacia, eficiencia y efectividad de las organizaciones.
2. Comprender el carácter 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.
3. Desarrollar el cuestionamiento y la actitud crítica y constructiva frente a la realidad.
4. Aprehender el contenido y la trascendencia de la dimensión del Comportamiento Organizacional dentro del campo del conocimiento de la Administración, para armonizar y lograr la integración teórica-técnica y practica.
5. Valorar la dimensión axiológica y técnica de la asignatura y en particular el compromiso social que de ella resulta.
6. Lograr el manejo de procesos y técnicas para el relevamiento, análisis y diagnóstico del comportamiento organizacional en todo tipo de organizaciones.
7. Investigar las interrelaciones de las variables del Comportamiento Organizacional y sus efectos o consecuencias en las organizaciones.
8. Compatibilizar los intereses de la organización y los de la sociedad toda, con una visión profundamente ética.

Para ello, se proponen 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 los objetivos del Comportamiento Organizacional como campo interdisciplinario y área de investigación aplicada..
- 1.2 Describir las fuentes de datos de investigaciones del comportamiento organizacional
- 1.3 Reflexionar sobre la aplicación de los resultados y aportes de las investigaciones del comportamiento organizacional
- 1.4 Identificar las variables independientes y dependientes del comportamiento organizacional.

##### 2 La organización como texto de lo social y como 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 actuales.
- 2.4 Analizar el contexto actual y los desafíos que enfrentan las organizaciones desde su comportamiento interno y externo.

### **3 Las relaciones individuo-organización**

- 3.1 Comprender la naturaleza compleja del hombre 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 exitosos.

### **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 los efectos que producen en el grupo.
- 4.3 Valorizar la doble función de los grupos: organizacionales y psicológicas
- 4.4 Describir el pensamiento grupal e identificar sus síntomas desde el comportamiento manifiesto y lo subyacente.
- 4.5 Reconocer las contribuciones del 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 cómo un grupo de trabajo se convierte en equipo
- 5.3 Conocer y aplicar técnicas para el desarrollo de equipos de trabajo.
- 5.4 Reconocer las contribuciones del 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 el proceso que usan las organizaciones para desarrollar la capacidad de aprendizaje

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

- 9.1 Reconocer la importancia que tiene el Diagnóstico del Comportamiento Organizacional en la formulación del plan estratégico global.
- 9.2 Entender el proceso que conduce a la formulación del Diagnóstico del Comportamiento Organizacional.
- 9.3 Reconocer la metodología adecuada que permita llegar a un diagnóstico real del comportamiento organizacional.
- 9.4 Identificar diseños alternativos para la presentación del Informe del Diagnóstico del Comportamiento Organizacional.

### 3. ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS A UTILIZAR

- 3.1. Proyección de los siguientes videos: "... y se perdió el reino" – "Liderazgo efectivo: Entrevista a Carlos Bianchi" – "Psicogeometría" – y debate dirigido, **con 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 del 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 a 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**:  
5 Casos seleccionados: 1. "Levy Strauss" 2. "Un caso de fusión: Delta Western" 3. "Lincoln" 4. "Roche Argentina" 5. "Monopole Industrial"
- 3.3. Presentación de: Informe-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 de la asignatura, con la activa participación de los alumnos, se procurará a que éstos alcance 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 desarrolle conceptos referidos al comportamiento de las personas, los grupos, los equipos y la organización toda en su dinámica interaccional, que le permitan apreciar el factor humano como ente autónomo de decisiones dentro de la organización, que determina y condiciona la eficacia y eficiencia de la misma. Para ello integrará los conocimientos que adquiriera al analizar la bibliografía de diferentes unidades temáticas, con las experiencias adquiridas –si así hubiera ocurrido- por haber trabajado o las conclusiones que haya obtenido observando el trabajo de otras personas. Se procurará que en la exposición presente su visión del tema, planteando acuerdos y divergencias entre autores, 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 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" se evaluará si el alumno ha alcanzado la integración de los contenidos que se plantean en el punto 4.3.
- 5.2.2. Del "Análisis de Casos" se evaluará si el alumno ha alcanzado la integración de los contenidos que se plantean en el punto 4.3.
- 5.2.3. De la "Presentación de Informe Diagnóstico del comportamiento de una organización real" **-de carácter obligatorio-** se evaluarán las actividades de investigación exploratoria de campo 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 rendirla el alumno que haya aprobado una evaluación parcial teórico-práctica. 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 cursado. 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, 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 como 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 al menos dos (2) de las actividades pedagógicas evaluativas a los efectos del cursado y promoción, instrumentadas.

## PROGRAMA DE LA ASIGNATURA

### 7. Programa sintético

- 1) Introducción.
- 2) El comportamiento organizacional como texto del sistema social y como 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

### **Bibliografía**

- A) Básica obligatoria
- B) Básica complementaria
- C) Artículos

8.

## PROGRAMA ANALÍTICO

### **Unidad 1: Introducción**

- 1.1 Comportamiento Organizacional y Organizaciones. El campo de estudio del Comportamiento Organizacional. Pasado y presente.
- 1.2 Principales fuentes y usos de las investigaciones sobre el Comportamiento Organizacional.
- 1.3 Los aportes de Morgan: las metáforas de la organización.
- 1.4 El modelo de CO de Robbins: Niveles de análisis y variable. Contribuciones para la toma de decisiones estratégica.

#### Bibliografía Básica

- 1.1 KINICKI y KREITNER (13) Capítulo 1
- 1.2 GORDON (16) Capítulo 1
- 1.3 KINICKI y KREITNER (13) Capítulo 1  
KRIEGER (14) Capítulo 1
- 1.4 ROBBINS (23) Introducción y Capítulo 1

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

- 2.1 Modernidad y posmodernidad en el nivel social, en las organizaciones en general y en las empresas en particular.
- 2.2 El comportamiento de la organización y su doble función. Texto y Contexto. Metáforas de la organización: máquina vs. organismo.
- 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 (32) Capítulo 1
- 2.2. MORGAN (19) Capítulos 2 y 3
- 2.3 SCHLEMEYERSON (30) Capítulo 5
- 2.4 PENSADO (21) Material de Cátedra.

#### Bibliografía Complementaria

- ARGYRIS (36)  
ARNOTT ( 35)  
CORIAT (39)  
TOFFLER (56)  
TOFFLER (57)

### **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 El individuo sujeto y el individuo objeto de la organización.
- 3.3 El contrato entre el individuo y la organización: legal, psicológico, significativo. Rol y Desempeño.
- 3.4 El espacio organizacional y el individuo. Espacio - abstracción organizacional y espacio - abstracción individual. Espacio - materialización organizacional y espacio - materialización individual. La organización convocante. Relaciones armónicas y contradictorias.

#### Bibliografía obligatoria

- 3.1 KRIEGER (14) Capítulo 2  
SCHEIN ( 27) Capítulo 6
- 3.2 SCHVARSTEIN ( 33 ) Capítulo 1
- 3.3 PENSADO (20) Material de Cátedra.  
SCHEIN (27) Capítulo 2

- 3.4 SCHVARSTEIN (33) Capítulo 5
- DESSORS (7) Capítulo 3

Bibliografía Complementaria

- DAVIS y NEWSTROM (41)
- SCHEIN (27) Capítulos 3 - 4 y 5
- CASADO (38)

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

- 4.1 Concepciones sociológicas y psicológicas de grupo.
- 4.2 Grupos objeto y grupos sujeto. Supuestos básicos del comportamiento grupal. Tipologías.
- 4.3 Factores individuales, organizacionales y situacionales que determinan el comportamiento del grupo. Funciones de los grupos de tareas: organizacionales y psicológicas.
- 4.4 Modalidades de interacción grupo - organización. 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
- HOSTE en BERNARD (3) Capítulo 1
- 4.2 BERNARD (4)
- GRINBERG (11) Capítulo 1
- KORDON en BERNARD (3) Capítulo 2
- SCHVARSTEIN (33) Capítulo 1
- 4.3 SCHEIN (27) Capítulo 9
- ROMERO (25) Capítulo 3
- 4.4 SCHEIN (27) Capítulo 10
- 4.5 SCHVARSTEIN (33) Capítulo 1
- 4.6 PENSADO (22) Material de Cátedra.

Bibliografía Complementaria

- FERNÁNDEZ (42) Capítulos 1-2-4-5-6
- KAÉS (45) Capítulo 2
- BERNARD (3) Capítulo 10
- LAPASSADE (46) Capítulo 11
- JOSINER (44)
- LEWIN (49)

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

- 5.1 De grupos a equipos de trabajo. Caracterización del proceso y sus etapas..
- 5.2 Proceso de diseño y desarrollo de equipos. Estructura y equipo funcional. Alcance de la organización por equipos. Clases de equipos. Caracterización de su comportamiento en la organización.
- 5.3 Aprendizaje en equipo. Condiciones requeridas.
- 5.4 Cambios y conflictos: 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 KRIEGER (14) Capítulo 4
- 5.2 DRUCKER (9) Capítulos 8
- DRUCKER (8) Capítulo 45
- KRIEGER (14) Capítulo 4

- 5.3 SENGE (34)  
KINICKI (13) Capítulo 10
- 5.4 KRIEGER (14) Capítulo 4
- 5.5 KINICKI (13) Capítulo 10

Bibliografía Complementaria

- ROBBINS (23).
- STEWART (54)

**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 (19) Capítulo 6  
ETKIN (10) Capítulo 3  
MINTZBERG (18) Capítulo 1
- 6.2 KRIEGER (14) Capítulo 9  
BERNOUX (5) Capítulo 7. Caso N ° 4  
MINTZBERG (18) Capítulo 3
- 6.3 SCHVARSTEIN (33) Capítulo 1
- 6.4 DRUCKER (8). Capítulos 23-31-32-33  
MINTZBERG (18) Capítulo 2  
HERRERO MITJANS (17) apartado 1.5

Bibliografía Complementaria

- BERNOUX (5) Capítulo 5
- MARTÍN (50)
- STRAUSS Y SAYLES (55)

**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, interacciones, símbolos, subculturas, el medio físico, relaciones con el entorno organizacional.
- 7.3 Imagen organizacional vs identidad organizacional. Identidad y cultura. Identidad y cambio.
- 7.4 Las tensiones del discurso identificadorio de las organizaciones: características del discurso. Discurso identificadorio y comunicación global. Caracterización de la credibilidad: el decir y el hacer. Los pilares de una organización creíble.
- 7.5 La auditoría de la cultura. Instrumentos: cuestionarios, encuestas, entrevistas, observación directa.

Bibliografía Básica

- 7.1 KRIEGER (14) Capítulo 8  
MORGAN (19) Capítulo 5
- 7.2 KINICKI (13) Capítulo 2  
HOFSTEDE (12) Capítulo 37
- 7.3 y 7.4 SCHVARSTEIN (33) Capítulo 6 y 7
- 7.5 KRIEGER (14) Capítulo 8

Bibliografía Complementaria

LESSEM (48)  
MINTZBERG (51)  
GARMENDIA (43)

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

- 8.5 Las fuerzas del cambio en el comportamiento organizacional. Semiótica del cambio. Metáfora de la organización como cambio y transformación.
- 8.6 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.
- 8.7 Las condiciones organizacionales clave para lograr transformación y aprendizajes efectivos. Estrategias alternas para superar la resistencia al cambio

#### Bibliografía Básica

- 8.1 MORGAN (19) Capítulo 8  
KRIEGER (14) Capítulo 10  
KINICKI (13) Capítulo 16
- 8.2 SENGE (34)  
MORGAN (19) Capítulo 4
- 8.3 SCHEIN (27) Capítulo 13  
KINICKI (13) Capítulo 16

#### Bibliografía Complementaria

CORTINA (40)  
NEFFA (52)  
GARMENDIA (43)

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

- 9.1 Definición. Alcance. Componentes.
- 9.2 El proceso de análisis y diagnóstico del comportamiento organizacional. Diseño del informe final.
- 9.3 Las siete 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 Momentos del análisis del comportamiento organizacional. Tensiones.
- 9.5 El rol del usuario y el rol del analista organizacional..

#### Bibliografía Básica

- 9.1 KRIEGER (14) Capítulo 11  
RODRÍGUEZ MANSILLA (24) Capítulo 2  
SCHLEMENSON (30) Capítulo 6
- 9.2 RODRIGUEZ MANSILLA (24) Capítulo 8 y 9  
ALTSCHUL (1) Capítulo 1
- 9.3 SCHLEMENSON (30) Capítulo 6  
SCHVARSTEIN (33) Capítulo 1
- 9.4 y 9.5 SCHVARSTEIN (32) Capítulo 5  
SCHLEMENSON (29)

#### Bibliografía Complementaria

KRIEGER (14) Capítulo 11  
LAWRENCE Y LORSCH (47)

## **9. BIBLIOGRAFÍA**

### A.- BÁSICA OBLIGATORIA

- 1 ALTSCHUL, C. (1978). *Elementos básicos en el trabajo con organizaciones*. Buenos Aires.
- 2 ANZIEU, D. y otros. (2004). *La dinámica de los grupos pequeños*. Biblioteca Nueva. Madrid
- 3 BERNARD, M. y otros. (1995). *Desarrollos sobre grupalidad*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- 4 BERNARD, M. (1991). "Los grupos burocratizados" en: *Revista de Psicología y Psicoterapia de grupo*. Buenos Aires.
- 5 BERNAUX, P. (1985). *La Sociología de las organizaciones*. Du Seuil. París.
- 6 BILANCIO, G. (2001). *Antióxido. Claves para crear el futuro de la empresa*. Pearson Education S.A. Buenos Aires
- 7 DESSORS, D. y otros. (1998). *Organización del trabajo y salud*. Lumen. Buenos Aires. Cap. 3.
- 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. Buenos Aires.
- 10 ETKIN, J. (2000). *Política, gobierno y gerencias de las organizaciones*. Prentice May, Buenos Aires.
- 11 GRINBERG, L. y otros. (1976). *Introducción a las ideas de Bion*. Nueva Visión. Buenos Aires.
- 12 HOFSTEDE, G. (1999). *Culturas y organizaciones – el software mental*. Alianza
- 13 KINICKI, A. y KREITNER, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.
- 14 KRIEGER, M. (2001). *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*. Prentice Hall. Buenos Aires.
- 15 GOLEMAN, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Vergara. Barcelona.
- 16 GORDON, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- 17 HERRERO MITJANS, S. y otros (2005). "La comunicación incomunicada". Temas. Buenos Aires.
- 18 MINTZBERG, H. (1992). *El poder en la organización*. Ariel Economía. Barcelona.
- 19 MORGAN, G. (1989). *Imágenes de las organizaciones*. Alfaomega. México.
- 20 PENSADO, C. (2003). "El individuo en la organización: satisfacciones y sufrimientos". Material de Cátedra.
- 21 PENSADO, C. (2006). "La organización: sujeto enunciador de significados". Material de Cátedra.
- 22 PENSADO, C. (2007). "El rol del Coordinador en el grupo de tareas". Material de Cátedra.
- 23 ROBBINS, S. y COULTER, M. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. Bs. As.
- 24 RODRIGUEZ MANSILLA, D. (1995). *Diagnóstico Organizacional*. Facultad de Ciencias Sociales. Instituto de Sociología. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- 25 ROMERO, R. (1987). *Grupo, objeto y teoría*. Lugar Editorial. Buenos Aires.
- 26 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.
- 27 SCHEIN, E. (1982). *Psicología de las organizaciones*. Prentice Hall. México.
- 28 SCHEIN, E. (1982). *La cultura empresarial y liderazgo*. Prentice Hall. México.
- 29 SCHLEMENSON, A. "Crisis y valores en las organizaciones" en ENOIKOS: *En busca de la ética perdida*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. 1998. Año IV. N° 13
- 30 SCHLEMENSON, A. (1988). *Análisis organizacional y empresa unipersonal*. Paidós. Buenos Aires.
- 31 SCHLEMENSON, A. (1990). *La perspectiva ética en el análisis organizacional*. Paidós. Buenos Aires.
- 32 SCHVARSTEIN, L. (2000). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Paidós. Buenos Aires.
- 33 SCHVARSTEIN, L. (1995). *Psicología Social de las organizaciones. Nuevos aportes*. Paidós. Buenos Aires.
- 34 SENGE, P. (1997). *La quinta disciplina*. Granica. Madrid.

### B.- BÁSICA COMPLEMENTARIA

- 35 ARNOTT, D. (2002). *El culto a la empresa (el engañoso atractivo de la organización devoradora)*. Paidós. Bs. As.
- 36 ARGYRIS, Ch. *Personalidad y organización*. Centro de perfeccionamiento de funcionarios.
- 37 BION, W (1948). *Experiencias en grupos*. Paidós. Buenos Aires. 1963.
- 38 CASADO, J. M. (2003). *El valor de la persona (Nuevos principios para la gestión del capital humano)*. Prentice Hall, Madrid,
- 39 CORIAT, B. (1992). *Pensar al revés (Trabajo y organización en la empresa japonesa)*. Siglo Veintiuno. Madrid,
- 40 CORTINA, A. (2003). *Construir Confianza (Ética de la empresa, la sociedad de la información y las comunicaciones)*. Trotta. Madrid,
- 41 DAVIS, Keith y NEWSTROM. (1992). *El comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. México, 8va. Edición,
- 42 FERNÁNDEZ A. M. (1992). *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Nueva Visión. Bs. As.
- 43 GARMENDIA, J. (1990). *Desarrollo De la organización y cultura de la empresa*. Esic. Madrid.
- 44 JOSINER, G. (1996). "Grupos centrados en la tarea: Un modo de repensar a Enrique Pichón Riviere" en: *Actualidad Psicológica*. N°231. Buenos Aires
- 45 KAES, R. (1995). *El grupo y el sujeto del grupo*. Amorrortu Editores. Buenos Aires.
- 46 LAPASSADE, G. *Grupos, organizaciones e instituciones*. GEDISA.
- 47 LAWRENCE y LORSCH. (1973). *Desarrollo de organizaciones: diagnóstico y acción*. Fondo Educativo Interamericano.

- México.
- 48 LESSEM, R. (1992). *Gestión de la cultura corporativa*. Diaz de Santos.
- 49 LEWIN, K. (1944). *La teoría del campo en la Ciencia Social*. Paidós. Buenos Aires.
- 50 MARTÍN, M. A. (1992). "Estilos Negociadores" en: Revista Alta Gerencia N° 7, Buenos Aires.
- 51 MINTZBERG, h. Y otros (1999). *Safari a la estrategia*. Granica.
- 52 NEFFA, j. C. (1999). "Crisis de los paradigmas Taylorista y Fordista" en: Revista Realidad Económica. N°160/61. Bs. As.
- 53 SCOTT, C y JAFFE, D. (1994). *Empowerment*. Grupo Editorial Iberoamericano. México.
- 54 STEWART, J. (1980). *Gerenciar para el cambio. Planeación, entrenamiento y desarrollo*. Legis. Colombia
- 55 STRAUSS Y SAYLES. (1967). *Los problemas humanos de la Dirección*. Herrero Hnos. México,
- 56 TOFFLER, A. (1980). *La tercera ola*. Plaza y Janes. Barcelona.
- 57 TOFFLER, A. (1985). *La empresa flexible*.

### C.- ARTÍCULOS

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

### ABREVIATURAS:

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

**CRONOGRAMA**

13- 03 T	Presentación de la asignatura . Unidad 1
15 – 03 P	Unidad 1
20 - 03 T	Unidad 2
22 – 03 P	Unidad 2
27 – 03 T	Unidad 2
29 – 03 P	Unidad 2
03 – 04 T	Unidad 3
10 – 04 T	Unidad 3
12 – 04 P	Unidad 3
17 – 04 T	Unidad 4
19 – 04 P	Unidad 4
24 – 04 T	Unidad 4
26 - 04	Primer parcial teórico- practico
03 – 05 P	Unidad 4
08 – 05 T	Unidad 5
10 – 05	Recuperatorio primer parcial teórico-práctico
15 – 05 T	Unidad 5
17 – 05 P	Unidad 5
22 – 05 T	Unidad 6
24 – 05 P	Unidad 6
29 - 05 T	Unidad 6
31 – 05 P	Unidad 6
05 - 06 T	Unidad 7
07 – 06 P	Unidad 7
12 – 06 T	Unidad 7
14 – 06 P	Unidad 7
19 – 06 T	Unidad 8
21 – 06 P	Unidad 8
26 – 06 T	Unidad 9
28 - 06 P	Unidad 9
03 – 07	Segundo Parcial teórico-práctico
05 - 07	Exposición Grupal de Trabajo de Campo
10 - 07	Exposición Grupal de Trabajo de Campo
12 - 07	Recuperatorio Segundo Parcial teórico-práctico

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

INCRIPOTOS	APROBADOS	HABILITADOS	DESAPROBADOS	AUSENTES
45	19	6	15	5

**12. Informe de los responsables respecto al: Ver Informe adjunto**

- 12.1. Funcionamiento general,
- 12.2. Consecución de objetivos,
- 12.3. Cumplimiento de lo planificado,
- 12.4. Rendimiento académico de los alumnos
- 12.5. Potenciales acciones de mejora para el próximo año.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
 Mar del Plata, Año Académico 2007.

**PENSADO Carmen Rafaela**

**Licenciada en Administración de Empresas.** Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP

**Licenciada en Psicología** c/ Seminarios de Orientación en Psicosociología Organizacional. Facultad de Psicología. UNMdP

**Pos Grado en Dirección Estratégica y Gestión de Recursos Humanos.** Universidad de Belgrano

**Especializando en Docencia Universitaria.** Facultad de Humanidades. UNMdP (cursado completo, trabajos aprobados 100%, 2007 presentación de tesis final para su aprobación y exposición)

**HANKOVITS Margarita Julia**

**Licenciada en Administración de Empresas.** Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP.

**Maestría en Filosofía Práctica Contemporánea, Poder, Trabajo y Sociedad.** Facultad de Humanidades. UNMdP.

**Pos Grado en Economía Laboral.** Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UNMdP.

**ARTIGAS María Velia**

**Licenciada en Psicología.** Facultad de Psicología. UNMdP.