



**INSTRUMENTO C INFORME
DEL EQUIPO DOCENTE**

CURSADA ESPECIAL PARA EL SEGUNDO CUATRIMESTRE

A N E X O I

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°920/18

AÑO: 2025

1- **Datos de la asignatura**

1.1 **Nombre: Comportamiento Organizacional**

1.2 **Código: 380**

2- **Rendimiento Académico:**

2.1 **Desgranamiento:**

Matrícula inicial	Cantidad de alumnos desertores del curso	Cantidad de alumnos que desaprobaron el curso
NO HUBO INSCRIPTOS	0	0

2.2 **Aprobación (completar según corresponda a su modalidad)**

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

2.3 **Otras modalidades**

3 **Condicionantes en la ejecución del plan**

Considera que los objetivos de la asignatura se cumplieron:	Totalmente	Parcialmente	Escasamente

En caso de no haberse cumplido en su totalidad, enuncie las principales causas:

4 **Innovaciones:**

5 **Anexo de documentación solicitada**

6 **Observaciones**



A N E X O II

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°920/18

AÑO:	2025
-------------	-------------

1. Datos de la asignatura

Nombre	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL – CURSADA ESPECIAL
--------	--

Código	380
--------	-----

Tipo (Marque con una X)		Modalidad (Marque con una X)		Nivel (Marque con una X)	
Obligatoria	x	Presencial		Pregrado	x
Optativa		VIRTUAL	X	Grado	x

Área curricular a la que pertenece	Administración
------------------------------------	----------------

Departamento	
--------------	--

Carreras	Licenciatura en Administración – Tecnicatura Universitaria en Comercialización
----------	--

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s	CICLO PROFESIONAL - 3° AÑO, 1° CUATRIMESTRE CICLO DE FORMACIÓN GENERAL - 3° AÑO, 1° CUATRIMESTRE
--	---

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	15
Semanal	3

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

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
1,5	1,5	0

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de alumnos inscriptos	Cantidad de docentes	Cantidad de comisiones
---	----------------------	------------------------



	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
	1		1		0
		1		1	

2. Composición del equipo docente (Ver instructivo):

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1.	Martín Erralde	Especialista en Administración de Negocios y Lic en Psicología
2.	Belen Palazzo	Licenciada en Administración

Nº	Cargo								Dedica ción			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: (*)				
	T	A	A	J	A	A	A	B	E	P	S	R	I	Ot	Docencia		Inves	E	Ge
		s	d	T	1	2	d	e				.	t.	ros	Fre	Tot	tig.	xt	st.
			j	P			c								nt	ales		.	
															ea				
															alum				
															nos				
1.			x									x			1,5	7,5			
2.					1										1,5	7,5			

(*) la suma de las horas Totale + Investig. + Ext. + Gest. no puede superar la asignación horaria del cargo docente.

3. Plan de trabajo del docente

DESTINATARIOS: Acorde con el ARTÍCULO 3º de la OCA No 810/22, podrán acceder a la cursada especial el estudiante que “haya rendido ambos parciales o sus respectivos recuperatorios durante la última cursada regular”

OBJETIVO: permitir a los estudiantes re-abordar los conceptos centrales de la asignatura y aquellos que durante la cursada presentaron mayores dificultades para su comprensión.

CANTIDAD DE CLASES: se proponen 5 clases teóricas y 5 clases prácticas

PERÍODO DE DICTADO: Octubre – noviembre

DIAS Y HORARIOS DE CLASE: a definir con la facultad, según disponibilidad.

INICIO DE CLASES: semana del 6 de octubre



MODALIDAD DE DICTADO: presencial

PROGRAMA

Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones.

- Comprender, estudiar y analizar el comportamiento de las personas en las organizaciones en situación de trabajo y el vínculo que regula de alguna manera la relación entre las personas y las organizaciones (el contrato psicológico).
- Identificar como supuesto central que explica el comportamiento de las personas la concepción del hombre como un ser complejo

Unidad 2: Las organizaciones como sistemas complejos

- Comprender que el comportamiento organizacional debe ser considerado sobre la base de una concepción de organización que no la considera como “un mecanismo (programado) o un organismo (natural), sino como un sistema complejo, de base social, política y técnica” (Etkin, 2003).
- Identificar y reflexionar acerca de los principales factores de complejidad en las organizaciones desde el punto de vista sistémico y su impacto en el comportamiento humano.
- Comprender cómo los paradigmas condicionan la percepción y el modo de actuar sobre la realidad organizacional.

Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)

- Reconocer el proceso de aprendizaje como un ciclo continuo en forma espiral ascendente
- Distinguir los diferentes tipos y niveles de aprendizaje, sus características y el rol de cada uno en el comportamiento humano en las organizaciones
- Conocer los distintos estilos personales de aprendizaje e identificar el propio
- Comprender el proceso de aprendizaje cíclico y experiencial como esencial para lograr la viabilidad de las organizaciones

Unidad 4: Los grupos y equipos en las organizaciones

- Identificar las características de un grupo
- Procurar que el estudiante comprenda la dimensión psicológica de los grupos humanos en las organizaciones; que no solo basta reunir personas para que se transformen en un grupo, sino que se trata de un dispositivo que tiene una especificidad particular y que da lugar a dinámicas y tensiones propias a partir de las cuales puede comprenderse el comportamiento grupal.
- Entender al equipo de trabajo como una configuración particular de un grupo de personas, una forma particular de organizar el trabajo, que resulta “eficaz” bajo ciertas circunstancias.
- Utilizar algunas técnicas de trabajo orientado al aprendizaje grupal.

Unidad 5: Liderazgo en las organizaciones



- Procurar que el estudiante comprenda el fenómeno del liderazgo en las organizaciones y su influencia en la alineación y coordinación de los comportamientos.
- Comprender los diferentes enfoques y modelos que lo explican.
- Entender el liderazgo como un rol propio del nivel gerencial y su responsabilidad en el desarrollo y aprendizaje grupal.
- Incorporar el poder como una dimensión intrínseca a las organizaciones sociales que afecta los comportamientos y las decisiones. Relación con el Liderazgo.
- Comprender que la organización es más un fenómeno político que técnico, y que la formas de generar acción colectiva son formas políticas, basadas en significados compartidos y acuerdos.

1. Enunciación de la totalidad de los contenidos a desarrollar en la asignatura.

2.1 Programa sintético

- **Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones.**
- **Unidad 2: Las organizaciones como sistemas complejos**
- **Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)**
- **Unidad 4: Los grupos y equipos en las organizaciones**
- **Unidad 5: Liderazgo en las organizaciones**

Programa analítico

Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones.

- Objeto de estudio.
- Concepciones del Ser Humano en el ámbito laboral.
- El comportamiento humano desde una visión sistémica y compleja.
- La interacción en contextos laborales.
- La organización como entorno conductual.
- Factores que influyen en el desempeño
- El contrato psicológico como articulador entre individuo, organización y trabajo.

Unidad 2: Las organizaciones como sistemas complejos

- Concepto de organización.
- Paradigma de la Complejidad como marco de referencia para la interpretación del fenómeno organizacional.
- Complejidad y Simplicidad
- Las organizaciones como sistemas complejos de base social, política y técnica.
- Incertidumbre. Dualidades. Emergente. Autoorganización. Relaciones de poder, influencia y persuasión.

Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)



- Concepto de aprendizaje. El aprendizaje como cambio de conducta.
- Tipos de aprendizaje.
- Aprendizaje basado en la experiencia.
- Ciclo del aprendizaje y cambio.
- Potencial de aprendizaje.
- Rueda del aprendizaje individual y grupal.

Unidad 4: Grupos y Trabajo en equipo

- Concepto de grupo. Dimensión psicológica de los grupos humanos en las organizaciones.
- Los grupos en las organizaciones.
- Tipos de grupos.
- Grupos formales e informales.
- Funciones de los grupos formales.
- Eficacia de los equipos de trabajo
- Características de los grupos en las organizaciones.
- Equipos de trabajo. El equipo como una configuración particular de un grupo de personas en una organización. Sinergia grupal.

Unidad 5: Liderazgo y Conducción

- Concepto de liderazgo.
- El liderazgo como rol y como proceso de influencia. Líderes y seguidores.
- Liderazgo y conducción. Roles diferentes y complementarios.
- El liderazgo eficaz.
- El líder como creador de sentido compartido.
- Características del líder y tipos de liderazgo.
- Procedimientos para facilitar el aprendizaje de los equipos
- Rol motivador del líder
- Liderazgo del siglo XXI.

Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones.

- Objeto de estudio.
- Concepciones del Ser Humano en el ámbito laboral.
- El comportamiento humano desde una visión sistémica y compleja.
- La interacción en contextos laborales.
- La organización como entorno conductual.
- Factores que influyen en el desempeño
- El contrato psicológico como articulador entre individuo, organización y trabajo.

Unidad 2: Naturaleza compleja del trabajo en la Sociedad del SXXI.

- Concepto de trabajo. Trabajo, empleo y ocupación.
- El trabajo como articulador social.
- Transformaciones en el entorno laboral
- El trabajo como fenómeno social dinámico.
- Funciones psicosociales del trabajo.
- Definición y dimensiones del significado del trabajo
- El trabajo en la era de la IA



Unidad 3: Las organizaciones como sistemas complejos

- Concepto de organización.
- Paradigma de la Complejidad como marco de referencia para la interpretación del fenómeno organizacional.
- Complejidad y Simplicidad
- Las organizaciones como sistemas complejos de base social, política y técnica.
- Incertidumbre. Dualidades. Emergente. Autoorganización. Relaciones de poder, influencia y persuasión.

Unidad 4: Cultura Organizacional

- Concepto de cultura organizacional. Cómo se construye y comparte.
- Elementos que la componen.
- Los modelos mentales.
- Impactos de la cultura en los comportamientos en las organizaciones. Culturas fuertes.
- La cultura como facilitadora u obstaculizadora del comportamiento humano en las organizaciones.
- Cultura Dominante y Subculturas.
- La cultura como contexto de significados compartidos que orientan y dan sentido a los comportamientos en las organizaciones.

Unidad 5: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)

- Concepto de aprendizaje. El aprendizaje como cambio de conducta.
- Tipos de aprendizaje.
- Aprendizaje basado en la experiencia.
- Ciclo del aprendizaje y cambio.
- Potencial de aprendizaje.
- Rueda del aprendizaje individual y grupal.

Unidad 6: Motivación Laboral

- Concepto de motivación. Motivación laboral.
- Procesos psicológicos que explican la motivación laboral.
- Aspectos motivadores del trabajo. Motivadores del entorno laboral y del contenido del trabajo. Motivación extrínseca y motivación intrínseca.
- Motivación, contrato psicológico y ciclo vital.

Unidad 7: Grupos y Trabajo en equipo

- Concepto de grupo. Dimensión psicológica de los grupos humanos en las organizaciones.
- Los grupos en las organizaciones.
- Tipos de grupos.
- Grupos formales e informales.
- Funciones de los grupos formales.
- Eficacia de los equipos de trabajo
- Características de los grupos en las organizaciones.
- Equipos de trabajo. El equipo como una configuración particular de un grupo de personas en una organización. Sinergia grupal.



Unidad 8: Liderazgo y Conducción

- Concepto de liderazgo.
- El liderazgo como rol y como proceso de influencia. Líderes y seguidores.
- Liderazgo y conducción. Roles diferentes y complementarios.
- El liderazgo eficaz.
- El líder como creador de sentido compartido.
- Características del líder y tipos de liderazgo.
- Procedimientos para facilitar el aprendizaje de los equipos
- Rol motivador del líder
- Liderazgo del siglo XXI.

2. Bibliografía (básica y complementaria).

Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones. Paradigma de abordaje.

- Díaz Vilela, L. (1998). Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método. Universidad de La Laguna. (págs. 14-23)
- Alcover, C. M., de la Hera, C. M., & Rodríguez, F. (2015). Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.). McGraw-Hill España. (Capítulo 6, pp. 157-161).
- Schein, E. H. (1982). Psicología de la organización (3a. ed.). Prentice Hall. (Capítulo 2, pp. 20-22).
- Franklin, E., & Krieger, M. J. (2005). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. Pearson. (Capítulo 2, pp. 35-37).

Unidad 2: Las organizaciones como sistemas complejos

- Palací Descals, F. J. (1991). Psicología de la organización. Pearson Prentice Hall. (Cap. 1, páginas seleccionadas).
- Sérieyx, H. (1994). El big bang de las organizaciones. Editorial Granica. (pp. 100 a 103)
- Etkin, J. (2003): Gestión de la complejidad en las organizaciones – La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado, México, OXFORD University Press. (Introducción, puntos 1 a 4).

Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)

- Alcover, de la Hera, C. M., et al. (2015). Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.). McGraw-Hill España. (Capítulo 12, pp. 335-336)
- Swieringa, J. (Joop), & Wierdsma, A. (1995). La organización que aprende. Addison-Wesley Iberoamericana. (Capítulo 3 pp. 21-29)
- Senge, P., & Gardini, C. (1995). La quinta disciplina en la práctica. México, Editorial Granica. (Capítulo 8: La rueda del aprendizaje)

Unidad 4: Grupos y Trabajo en equipo

- Alcover, C. M., et al. (2004). Introducción a la psicología del trabajo (2a. ed.). McGraw-Hill España. (Capítulo 6, pp. seleccionadas).



- Navarro, J., de Quijano, S. D., Berger, R., & Meneses, R. (2011). Grupos en las organizaciones: Herramienta básica para gestionar la incertidumbre y ambigüedad crecientes. *Papeles Del Psicólogo*, 32(1), 17–28.

Unidad 5: Liderazgo y Conducción

- Alcover, C. M., et al. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo* (2a. ed.). McGraw-Hill España. (Capítulo 6, pps. seleccionadas).
- Yukl, G. (2010). *Liderazgo en las organizaciones* (7ª ed.). Pearson. (Introducción, pp. 1-15).
- Yukl, G. (2010). *Liderazgo en las organizaciones* (7ª ed.). Pearson. (Capítulo 11, pp. 275-295).
- Gore, E. (2007). *El próximo management*. Granica. (Introducción, pp. 11-17).
- Van Morlega, P., & Mazza, M. (2012). *El comportamiento de las personas en las organizaciones*. Ediciones de la Universidad. (Capítulo sobre el rol motivador del líder, pp. 45-60).

3. Cronograma de contenidos, actividades y evaluaciones.

CRONOGRAMA DE CLASES – CURSADA ESPECIAL 2024

Semana de clase	UNIDAD /TEMA
1	Unidad 1: Comportamiento Humano en las organizaciones.
2	Unidad 2: Las organizaciones como sistemas complejos
3	Unidad 3: Aprendizaje individual y colectivo (grupal y organizacional)
4	Unidad 4: Los grupos y equipos en las organizaciones
5	Unidad 5: Liderazgo en las organizaciones
6	EVALUACIÓN FINAL (1º Instancia)
7	Devolución de notas
8	EVALUACIÓN FINAL (Recuperatorio)
9	Devolución de notas recuperatorio

EVALUACIÓN DE FINAL DE CURSADA

- Se tomará un examen al terminar la cursada
- La evaluación será la aplicación de los conceptos abordados durante la cursada especial a un caso práctico.
- Tendrá la posibilidad de ser recuperado.
- La nota obtenida será la nota final de cursada de la materia, pudiendo acceder a la condición de regular en caso de obtener nota mayor a 4, accediendo a la posibilidad de rendir el examen final en las fechas que la facultad defina.
- En la prueba se especificarán, por escrito y previo al inicio, los criterios de evaluación y los requisitos de aprobación.



CRITERIOS DE EVALUACIÓN

En términos generales, la valoración final del estudiante intentará reflejar el grado de comprensión crítica de los temas y sus posibilidades de aplicación en el ámbito de las organizaciones. En este sentido se tendrá en cuenta la adquisición de conocimientos y su precisión conceptual, la capacidad de relacionar los conceptos tanto al interior de cada unidad temática como aquellos conceptos que las vinculan entre sí, la capacidad de vincular los conceptos teóricos con la realidad organizacional, la originalidad y el sustento teórico de las soluciones propuestas a los casos prácticos analizados, la relevancia de los argumentos planteados, el poder de síntesis, el juicio crítico y la capacidad de expresar ideas en forma clara y comprensible.

EXAMEN FINAL DE LA ASIGNATURA: en caso de aprobar con nota mayor a 4 la Evaluación Final de Cursada especial, tendrán acceso a rendir el Examen final. El mismo consistirá en un examen oral y/o escrito, en el que se evaluará el contenido total del programa.